



# GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Trujillo, 24 de Mayo de 2022

**RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° -2022-GRLL-GGR-GRTPE**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 148-2019-PS  
**SUJETO RESPONSABLE** : MALL SERVICE S.A.C  
**RUC** : 20482033611  
**DOMICILIO FISCAL** : AV. JESUS DE NAZARETH MZ. U LOT. 07 URB.  
COVICORTI ( A MEDIA DE CANAL 21) –LA LIBERTAD-  
TRUJILLO

**VISTOS:** El recurso de apelación ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional La Libertad, con registro N° 05922261-04961643, que obra de foja cuarenta (40) a fojas cuarenta y dos (42) de los actuados, interpuesto por la empresa **MALL SERVICE S.A.C** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 198-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de julio del 2020**, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección de Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante LGIT) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias (en adelante RLGIT); y,

## I. ANTECEDENTES

### 1.1. Del procedimiento de actuaciones inspectivas:

Mediante orden de inspección N° 542-2019- GRTPELL, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo María Chunga Martínez, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa **MALL SERVICE S.A.C** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas en materia de seguridad social y relaciones laborales.

### 1.2. De la Resolución Sub Gerencial N° 198-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 113-2019-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 31 de mayo del 2019, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 198-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de julio del 2020, la misma que obra de foja 33 a foja 38 de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/. 3 864.00 (TRES MIL OCHOCIENTOS SESENTA CUATRO CON 00/100 SOLES) por haber incurrido **en CUATRO (04) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva: 1.- Infracción MUY GRAVE** a relaciones laborales, no acreditar el registro de planillas; **2.- Infracción MUY GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad en pensiones; Tipificación Legal Numeral 44-B 1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **3.- Infracción MUY GRAVE** a relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad de salud; Tipificación Legal Numeral 44. B1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo: **4.-Infracción MUY GRAVE** a la labor inspectiva, no cumplir con la medida de requerimiento Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo,

### 1.3. Recurso de apelación presentado por la Inspeccionada:

La apelante, mediante escrito ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Liberta con registro N° 05922261-04961643, de fecha 11 de noviembre del 2020 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 198-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de julio del 2020, señalando lo siguiente:



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- *Con fecha 19 de agosto del 2019, la administrada fue notificada con el acta de infracción e imputación de CARGO N° 177-2019-GR-LL-GGR-GRTPE-SGIT de fecha 01 de agosto del 2019; es decir la autoridad administrativa sancionadora inicio el procedimiento sancionador el 07 de agosto del 2019. En virtud a tal acto, dentro del plazo establecido, la administración realizo sus descargos.*
- *Con fecha 23 de octubre del 2020, la administrada es notificada con la resolución sub gerencial (...) de fecha 31 de julio del 2020 en adelante, la RESOLUCION; mediante la cual impone una sanción pecuniaria a MALL SERVICE por haber incurrido en infracciones de materia sociolaboral y la labor inspectiva, es decir en la primera fecha, la administrada conoce que el procedimiento sancionador iniciado en su contra ha sido resuelto.*
- *Sin embargo, conforme al número 53.3 del artículo 53 del Reglamento de la ley general de inspección en el trabajo, modificada mediante DS. N° 016-2017-tr, se dispone lo siguiente. “(...)*
- *Entonces de acuerdo a los plazos máximos establecidos para el procedimiento sancionador, la autoridad administrativa, ha excedido el plazo para resolver la aplicación de la sanción, el plazo para concluir el procedimiento sancionador venció el 08 de marzo del 2020, por lo que, al 23 de octubre del 2020, ha excedido el plazo de duración para el procedimiento sancionador, ya que este ha sobrepasado los 9 meses a pesar de la suspensión de plazos en el sistema de inspección.*
- *En ese sentido, aplicando la ley del procedimiento administrativo general, el presente procedimiento sancionador ha caducado y corresponde disponer el archivo del mismo; asimismo respecto a los actos realizados luego de la caducidad, deberán ser declarados nulos al contravenir las normas reglamentarias. En resumen, solicitamos declarar la caducidad del procedimiento y disponer su archivo.*
- *Sin perjuicio a lo indicado precedentemente sobre la caducidad, en el procedimiento sancionador, la autoridad administrativa no ha tenido en cuenta que la recurrente mantuvo tres vínculos laborales con la empresa debido a la naturaleza modas de la labor (en el segundo vinculo fue contratada sin modalidad) y al finalizar cada uno, se realizó la correspondiente liquidación. La inspección fue realizada durante el tercer vínculo laboral y la empresa adjunto el parta de 04 de agosto del 2020, el alta del 02 de enero del 2019 y las correspondientes liquidaciones que acreditaban el fin de cada uno de los vínculos.*
- *Sin embargo, tal información y pruebas aportadas durante la etapa preliminar no son tenidos en cuenta, por lo que, sin justificación alguna, se dispone un requerimiento inverosímil al solicitar alta del 04 de agosto del 2018 y califica el acto como no subsanado. Asimismo, no se tiene en cuenta que la trabajadora fue dada de alta en el vínculo laboral objeto de inspección, por lo que las normas sociolaborales han sido cumplidas y consecuentemente, no existe justificación para la imposición de una multa y tampoco por incumplir un requerimiento injustificado.*
- *Por lo indicado solicito revocar la decisión emitida y disponer que no hay sanción en el presente procedimiento sancionador.*



#### 1.4. Del derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho

En cuanto al derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, MORON URBINA<sup>1</sup> señala que, consiste en el *"derecho que tiene los administrados a que las decisiones de las autoridades son respecto a sus intereses y derechos hagan expresa consideración de los principales argumentos jurídicos y de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieren sido pertinentes a la solución del caso. No significa que la Administración quede obligada a considerar en sus decisiones todos los argumentos expuestos o desarrollados por los administrados, sino solo aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, tengan relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse"*.

Adicionalmente se ha determinado en la **STC 8495-2006-PA/TC** que: *"un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión"*.

De modo que, es necesario no solo la determinación de la responsabilidad administrativa, si no las razones que dieron como consecuencia la sanción de la conducta infractora, valorando congruentemente los medios de prueba y/o argumentos que el inspeccionado u administrado formule en todo el procedimiento sancionador, con el fin de resaltarlos o desvirtuarlos.

## II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

- 2.1. Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
- 2.2. Determinar si las infracciones y las sanciones impuestas por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

## III. COMPETENCIA:

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 016-2017- TR, establece en su Artículo 55°, sobre los recursos administrativos, literal b) *"Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten"*. En ese sentido, el despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, procede a resolver en segunda instancia el recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Gerencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo de Segunda Instancia.

<sup>1</sup> MORON URBINA Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Décima edición, 2014, Gaceta Jurídica. págs. 71.



**IV. CONSIDERANDO:**

Que, en virtud del Principio de Observación del Debido proceso<sup>2</sup>, contemplado en el literal a) del artículo 44 del TUO de la Ley N°27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, la LPAG) de la Ley, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.

Que, el artículo 220° del TUO de la Ley N°27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, la LPAG), norma de aplicación supletoria al caso de autos, según lo señalado en el artículo 43<sup>3</sup> de la Ley, la nulidad de los actos administrativos que incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 10<sup>4</sup> de la misma norma, repone el estado del procedimiento al momento en que se produjo la causal de nulidad, conforme a lo señalado en el numeral 217.2 del artículo 217 de la LPAG.

**4.1. De las actuaciones inspectivas:**

- De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1° de la LGIT<sup>5</sup>, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la inspección de Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales.
- Sobre el particular el artículo 11° de la LGIT, contempla que las actuaciones inspectivas de investigación, se pueden iniciar bajo cualquiera de las siguientes modalidades: i) visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, ii) requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante; y/o iii) comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público.

**<sup>2</sup> Artículo 44.- Principios generales del procedimiento**

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permite exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y derecho; (...)."

**<sup>3</sup> Artículo 43.- Normativa aplicable**

El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capítulo y las que disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado, es de aplicación la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General."

**<sup>4</sup> "Artículo 10.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
3. Los actos expresos o las que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma

**<sup>5</sup> "Artículo 1.- Objeto y definiciones**

Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la inspección del trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales."



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- En ese sentido, como una facultad del inspector de trabajo establecida en la Ley<sup>6</sup>, este ejercerá las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, y conforme lo establecido en el artículo 13.1° del RLGIT.

**4.2. Del Acta de Infracción:**

- Sobre el particular el artículo 11° de la LGIT, contempla que las actuaciones inspectivas de investigación, se pueden iniciar bajo cualquiera de las siguientes modalidades: i) visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, ii) requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante; y/o iii) comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público.
- En ese sentido, como una facultad del inspector de trabajo establecida en la Ley<sup>7</sup>, este ejercerá las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, y conforme lo establecido en el artículo 13.1° del RLGIT.
- Conforme a lo prescrito por los artículos 16° y 47°<sup>8</sup> de la LGIT los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses.
- En el presente caso, de la revisión del acta de infracción se advierte que ésta ha sido elaborada por el Inspector de Trabajo observando los requisitos dispuestos en el artículo 46°<sup>9</sup> de la LGIT, en concordancia con el artículo 54°<sup>10</sup>

<sup>6</sup> **Artículo 5.- Facultades inspectivas:** En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 3. Procedes a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para: (...).

<sup>7</sup> **Artículo 5.- Facultades inspectivas:** En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 3. Procedes a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para: (...).

<sup>8</sup> **Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción:** Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

<sup>9</sup> **Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción**

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal

<sup>10</sup> **Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción**

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- e) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.



del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

#### 4.3. De la infracción en materia de relaciones laborales y labor inspectiva

##### No acreditar el registro de planillas

- De acuerdo al numeral 25.20, del artículo 25° de la RLGI: *“No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes”.*
- Como podrá advertirse en el presente caso, se comprueba la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, la autoridad que emitió la resolución de primera instancia realizó un análisis de los hechos y documentos presentados antes de su emisión, determinando que existía una infracción en perjuicio de la trabajadora ANGEL MARGARITA BECERRA ALVARADO, pues de la revisión de los documentos proporcionados se pretende acreditar subsanada las obligaciones contenidas en el acta de infracción sin embargo, a la fecha del inicio de actividades de la trabajadora no se cumplieron los plazo previstos en la norma para su inscripción. Por lo que, corresponde confirmar en este extremo la resolución devenida en grado.

##### Respecto a la obligación del administrado de acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones.

- El artículo 10° de la Constitución Política del Perú, prescribe que: *“El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.*; del mismo modo el artículo 11° de la Constitución Política del Perú: *“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”.* Forman parte del elenco de derechos constitucionales respecto de los cuales ninguna relación laboral puede, válidamente, limitar su ejercicio, conforme lo establece el propio artículo 23° de la Constitución.
- Asimismo, el Tribunal Constitucional Peruano, en los fundamentos 8 y 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 1473-2009-PA/TC, recordó que basándose en el artículo 10 de la Constitución, que reconoce el régimen de seguridad social, el artículo 11 reconoce el derecho al acceso con libertad a

f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.

g) La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.

h) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

las prestaciones pensionarias, en los siguientes términos “*El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento (...)*”.

- Es menester recalcar que el **artículo 51° de la Ley N° 28015 publicada el 02 de julio del 2003 prescribe que:** “*Los trabajadores y los conductores de las Microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador y del conductor su incorporación o permanencia en los mismos*”. **Este sustituido por el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1086 con fecha 28 de junio del 2008:** “*donde sustituye los artículos 43°, 44°, 45° 49°, 50° y 51° de la ley 28015, ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y finalmente*”, **donde prescribe el art. 51°:** “*Los trabajadores y conductores de las microempresas comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen provisional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título III sobre el Aseguramiento en Salud y Sistema de Pensiones Sociales de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa. Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones*”.
- Cabe recalcar que, mediante **Resolución N° 005-2021-SUNAFIL /TFL – Primera Sala, (TRIBUNAL DE FISCALIZACION LABORAL-PRIMERA SALA)**, en el punto 6.17. refiere que: “*Si bien es cierto, la formula disyuntiva que esta y otras regulaciones en materia previsional han empleado, ciertamente, puede motivar confusiones si, desde una lectura basada en la legislación infra constitucional, se interpreta la literalidad de la norma. Máxime, si, en el propio artículo 65° del Decreto Supremo 013-2003-PRODUCE (artículo 51° de la Ley N° 28015 sustituido por el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1086) comentado se observa que el legislador ha utilizado una formula distinta para referirse a la afiliación de los trabajadores de la pequeña empresa. Sin embargo, es menester invocar a los operadores a interpretar las normas del sistema jurídico conforme a los preceptos constitucionales sobre derechos fundamentales, que tienen plena eficacia en las relaciones laborales. Asimismo, el punto 6.22 de la Resolución N° 005-2021-SUNAFIL /TFL –Primera Sala, VI ANALISIS DEL RECURSO, “(...) constituye una obligación de los empleadores, que, desde el ingreso de un trabajador a laborar a un centro de trabajo, sea incorporado al Sistema de Seguridad Social de pensiones de su elección, ya sea al Sistema nacional de pensiones (SNP) o el sistema privado de pensiones (SPP). Dicha obligación comprende a todos los empleadores, incluyendo entre ellos a las micro empresas*”.



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- De lo expuesto se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de inscribir al trabajador en algún régimen de seguridad social en pensiones, éste a elección de él entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP), verificándose que a la fecha de la visita inspectiva, la inspeccionada tuvo, tiempo suficiente para su inscripción, como consecuencia la conducta omisiva del inspeccionado se encuentra tipificada como una infracción muy grave; aunado a ello este despacho al advertir que el inspeccionado no ha desvirtuado de modo alguno los fundamentos esgrimidos, por estas consideraciones no cabe acoger este extremo del recurso de apelación; corresponde confirmar la multa impuesta.

### **Respecto de no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud.**

- El Numeral 44-B.2. del Artículo 44-B.- Infracciones muy graves en materia de seguridad social: “No efectuar el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones efectivamente retenidos de los trabajadores afiliados en la oportunidad que corresponda”.
- La inspeccionada no acredita la inscripción en el régimen de seguridad social en salud, LO CUAL HUBIERA SIDO PLAUSIBLE DE UNA REDUCCIÓN de la multa como corresponde al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente impuesta por haberse subsanado las mismas hasta antes del plazo del vencimiento para interponer recurso de apelación, de acuerdo al artículo 40° de la LGIT: “Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia: Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos: a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación. b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredite la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación. En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia”. Por lo tanto, corresponde confirmar en dicho extremo la multa impuesta por la instancia devenida en grado.

### **Respecto de No cumplir con la medida de requerimiento**

- De conformidad al tercer párrafo del artículo 14 de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la LGIT), concordante con el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT<sup>11</sup>, establecen que cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Dicho requerimiento se realizará a través de la medida inspectiva de requerimiento,

<sup>11</sup> Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 18.- Medidas Inspectivas

(...) 18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.”



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

la misma que se emitirá sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

- Asimismo, el **numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT**: *“No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”*. Y **El numeral 20.3 del artículo 20° del Reglamento**: *“precisa que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador y siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente: se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones, cumpla con los beneficios laborales pendientes de pago, paralice o prohíba inmediatamente el trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras. Cabe precisar que las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador”*.
- Es relevante precisar, lo establecido por el **Tribunal de Fiscalización Laboral en su Resolución N° 0346-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 24 de setiembre del 2021, en su el punto 6.13**: *“(…) atendiendo a los fundamentos expuesto en los considerandos 6.1 a 6.6 de la presente resolución, la impugnante no habría incurrido en las infracciones imputadas. Asimismo, atendiendo al hecho que no existía vínculo laboral vigente a la fecha de la medida de requerimiento, resultaba materialmente imposible dar cumplimiento a dicha medida. Por lo que, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento, habiéndose, con su emisión, vulnera el principio de legalidad<sup>12</sup>, pues fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, al no haberse acreditado fehacientemente la existencia infracción que respalde su emisión, suma al hecho que resulta materialmente imposible su cumplimiento”*.
- Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se extienden al finalizar las actuaciones inspectivas y cuando se advierte la comisión de infracciones, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las mismas; en el caso concreto la medida de requerimiento fue recepcionado por la inspeccionada, sin embargo, a la fecha hizo caso omiso de la misma. Por las consideraciones expuestas, corresponde confirmar en dicho extremo la multa impuesta por el área devenida en grado.

### Con respecto a la pretensión de caducidad del proceso:

- **Sobre el particular, el artículo 259 del TUO de la LPAG dispone lo siguiente:** **“Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador 1.** *El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación*

<sup>12</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a



### Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

*de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este. 2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archive. 3. La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no la haya declarado de oficio. 4. En el supuesto que la infracción no hubiera prescrito, el órgano competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador. El procedimiento caducado administrativamente no interrumpe la prescripción. 5. La declaración de la caducidad administrativa no deja sin efecto las actuaciones de fiscalización, así como los medios probatorios que no puedan o no resulte necesario ser actuados nuevamente. Asimismo, las medidas preventivas, correctivas y cautelares dictadas se mantienen vigentes durante el plazo de tres (3) meses adicionales en tanto se disponga el inicio del nuevo procedimiento sancionador, luego de lo cual caducan, pudiéndose disponer nuevas medidas de la misma naturaleza en caso se inicie el procedimiento sancionador”*

- **Asimismo, Juan Carlos Morón Urbina**, señala que “la caducidad puede ser definida como aquella figura que origina la anormal y anticipada terminación de un pronunciamiento, debido a la inactividad de la autoridad competente, prolongada en su trámite, la cual ocasiona que el plazo establecido para su culminación se venza, adelantando el término del procedimiento por mandato de ley”.
- Cabe señalar que Morón Urbina también señala que existen tres manifestaciones de la caducidad en el Derecho Administrativo, entre las que encontramos: i) Caducidad-carga: Referida al tipo de caducidad que opera en los supuestos en los que el particular tiene un plazo corto para el ejercicio de un derecho en beneficio propio; ii) Caducidad-sanción: Este tipo de caducidad opera para poner fin a los efectos de un título habilitante por incumplimiento de las obligaciones que asumió el administrado con la obtención del mismo; y iii) Caducidad-perención: Este tipo de caducidad supone la terminación anormal (extinción) de un procedimiento administrativo por ausencia de actividad del interesado (en caso de procedimientos iniciados a iniciativa de parte) o de la Administración Pública (en caso de procedimientos iniciados de oficio). Para efectos del presente caso, nos encontramos ante la caducidad-perención, en el marco del procedimiento administrativo sancionador iniciado de oficio.
- Asimismo, de acuerdo a la Resolución N° 521-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en su considerando 6.6. Por su parte, el ítem 7.1.1.6 del punto 7.1 del numeral 7 de la Directiva 001-2017- SUNAFIL/INII17, Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 171-2017- SUNAFIL, señala que la caducidad es declarada de oficio o a pedido de parte, siendo que en el



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

supuesto que la infracción no hubiera prescrito la autoridad competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador. Pues a la fecha la potestad sancionadora aun no prescribe, por lo tanto, corresponde no amparar el argumento de la inspeccionada.

**V. DE LOS CRITERIOS DE GRADUALIDAD**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) número de trabajadores afectados, Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47° del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.

Por todos los considerandos precedente, este Despacho encuentra que la sanción impuesta por la inferior en grado, fue elaborada conforme a ley, es decir, ha tenido en cuenta la gravedad de la falta cometida grave y muy grave, y el número de trabajadores afectados; en atención a ello, se procede al cálculo del monto de la sanción establecidas en la tabla de la cuantía y aplicación de las sanciones (vigente a la fecha en que dieron los hechos materia de la alzada esto con base en el **DECRETO SUPREMO N° 015-2017-TR**) prescrito en el numeral 48.1 del artículo 48 del reglamento; por lo que este Despacho es de opinión que, el sujeto inspeccionado ha incurrido **en CUATRO (04) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva: 1.- Infracción MUY GRAVE** a relaciones laborales, no acreditar el registro de planillas; **2.- Infracción MUY GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad en pensiones; Tipificación Legal Numeral 44-B 1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **3.- Infracción MUY GRAVE** a relaciones laborales, no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad de salud; Tipificación Legal Numeral 44. B1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **4.-Infracción MUY GRAVE** a la labor inspectiva, no cumplir con la medida de requerimiento Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo,

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo; modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 29981;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **MALL SERVICE S.A.C. con RUC 20482033611** contra la Resolución Sub Gerencial N° 198-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de julio del 2020.

**ARTICULO SEGUNDO: CONFÍRMESE** lo resuelto por la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo en la Resolución antes referida que multa con la suma de **S/. 3 864.00 (TRES MIL OCHOCIENTOS SESENTA CUATRO CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en infracción en materia de relaciones laborales y labor inspectiva.

**ARTICULO TERCERO:** Informar a la inspeccionada que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, el cual deberá ser interpuesto dentro del décimo quinto día hábil posterior a su notificación, de acuerdo a lo establecido en





## GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

el artículo 55° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR<sup>13</sup>, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución HA CAUSADO ESTADO.

**ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR** la presente resolución.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Documento firmado digitalmente por  
EDMUNDO CRYSTOPHER AGUILAR BUSTINZA  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)  
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

---

<sup>13</sup>Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

#### **Artículo 55.- De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

(...)

c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

