



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 : 112-2018-PS
SUJETO RESPONSABLE : CONSTRUCCIONES E INMUEBLES S.A.C.
RUC N° : 20517048438
DOMICILIO REAL : JR. PUNO 271. OFICINA 302-DISTRITO DE CERCADO DE LIMA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA

VISTOS: El recurso de apelación ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad, que obra de fojas noventa y uno (91) a fojas noventa y seis (96) de los actuados, interpuesto por la empresa **CONSTRUCCIONES E INMUEBLES S.A.C.** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 336-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de diciembre del 2021**, 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° 219-2018-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Chunga Chopitea Morales Víctor Augusto, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa **CONSTRUCCIONES E INMUEBLES S.A.C.** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

1.2. De la Resolución Sub Gerencial N° 255-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 011-2018-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 20 de marzo del 2018, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 255-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021, la misma que obra de fojas cincuenta y cinco (55) a fojas sesenta y tres (63) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/. 46,687.50 (CUARENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE CON 50/100 SOLES) por haber incurrido en SIETE (07) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva **1. – Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, Incumplimiento de pago íntegro y oportuno de la remuneración; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **2.- Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, no acreditar el depósito y pago CTS; Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **3.- Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, no acreditar el pago y goce de vacaciones. Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **4.- Infracción MUY GRAVE** materia de relaciones laborales, no acreditar el pago de gratificaciones. Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **5.- Infracción MUY GRAVE** materia de relaciones laborales, no acreditar el pago de bonificación extraordinaria. Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **6.- Infracción MUY GRAVE** en materia de 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. **7.- Infracción MUY GRAVE** en materia de labor



inspectiva, no asistir a la diligencia de requerimiento. Tipificación Legal Numeral 46.10 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo

1.3. De la Resolución Sub Gerencial N° 321-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT:

Que al realizar la revisión de la Resolución Sub Gerencial N° 255-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021, se observa que existe un error material, en el considerando PRIMERO y el alcance PRIMERO de la parte resolutive, al momento en que se señala el domicilio fiscal, pues se consignó uno diferente al que se encuentra en SUNAT; resolviendo la instancia lo siguiente:

“SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - RECTIFICAR la Resolución Sub Gerencial N° 255-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021, de acuerdo al fundamento Cuarto de la presente Resolución, debiendo establecerse de la siguiente manera:

“(…) CONSIDERANDO:

PRIMERO: (...), ordenó se realicen las actuaciones a CONSTRUCCIONES E INMUEBLES SAC. Con RUC N° 20517048438 (en lo sucesivo, el sujeto responsable), con domicilio fiscal ubicado en JR. PUNO N° 271 INT. 302-LIMA-LIMA (...)”

“(…) SE RESUELVE:

PRIMERO: SANCIONAR a CONSTRUCCIONES E INMUEBLES SAC con RUC N° 20517048438, con domicilio fiscal en JR. PUNO N° 271 INT. 302-LIMA-LIMA (...)”

(…) CUARTO: Notificar la presente resolución a CONSTRUCCIONES E INMUEBLES SAC. Con RUC N° 20517048438, con domicilio fiscal ubicado en JR. PUNO N° 271 INT. 302-LIMA-LIMA (...)”.

1.4. Recurso de reconsideración presentado por la inspeccionada:

Contra la resolución Resolución Sub Gerencial N° 255-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021, de acuerdo a lo planteado por el impugnante:

- La señora Vania Patricia Camacho Figueroa interpuso una demanda el 28 de febrero del 2018 por beneficios sociales contra Construcciones e Inmuebles SAC. En la vía del proceso ordinario laboral bajo el expediente N° 01530-2018-0-1601-JR-LA-10.
- En mérito al proceso, es necesario informar a vuestro despacho que la recurrente celebro un acuerdo conciliatorio total bajo el expediente N° 01530-2018, el cual podrán verificar en el anexo 1. Llevado a cabo por el décimo juzgado especializado laboral permanente de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, en la cual se llegó a un acuerdo consistente en que la recurrente a través de su apoderado judicial Carlos Arístides Castillo Rebaza ofreció a la demandante la señora Vania Patricia Camacho Figueroa, la suma de S/. 32 155.54 soles por las prestaciones principales y accesorias peticionadas en su escrito de demanda, la cual iba a cancelar mediante dos cheques de gerencia, por las sumas de S/ 5 000.00 y S/. 27 155.
- Al respecto vuestro despacho podrá apreciar que hemos actuado de buena fe, presumiendo el compromiso asumido en el acuerdo de conciliación, con



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

el objeto de dar por finalizada la demanda interpuesta y previo sinceramiento de las partes, es importante precisar que, al encontrarnos en un procedimiento administrativo sancionador, la actuación de la Administración Pública está regida por los principios contenidos en la LPAG, específicamente en el artículo IV del Título Preliminar y en el artículo 246° de dicho cuerpo normativo.

- Por lo tanto, solicitamos a vuestro despacho, en base a los fundamentos expuestos, declarar fundado el Presente recurso de reconsideración y en consecuencia se deje sin efecto la Resolución Sub Gerencial N° 255-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021

1.5. Recurso de apelación presentado por la Inspeccionada:

La apelante, mediante escrito ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad, que obra de fojas noventa y uno (91) a fojas noventa y cinco (95) de los actuados, interpuesto por **CONSTRUCCIONES E INMUEBLES S.A.C.** contra la **Resolución Sub Gerencial N° 336-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de diciembre del 2021**, señalando lo siguiente:

- *Un aspecto importante de la resolución cuestionada es la TOTAL AUSENCIA DE DETALLE RESPECTO A LOS ANTECEDENTES, cuando menciona en su punto 5 que "de la revisión de los actuados contenidos en el presente expediente sancionador, cabe resaltar que el sujeto inspeccionado no formulo los descargos dentro del plazo señalado en el considerando anterior", cuando lo dicho es TOTALMENTE FALSO EN TODOS SUS EXTREMOS, cuando el 24 de febrero de 2020, presentamos nuestro descargo dentro del plazo de ley contra el acta de infracción N° 011-2020-GR-LL-GGR-GRTPE-SGIT, la cual nos fue notificada el 17 de febrero del 2020. Asimismo, con fecha 20 de octubre del 2020, mediante mesa de partes virtual, presentamos nuestro descargo dentro del plazo legal contra el informe final N° 075-2020- GR-LL-GGR-GRTPE-SGIT.*
- *Al respecto, vuestro despacho puede apreciar que hemos actuado de buena fe, presumiendo el compromiso asumido en el acuerdo de conciliación, en la cual se llegó a un acuerdo consistente en que la recurrente a través de su apoderado Carlos Arístides Castillo Rebaza ofreció a la demandante la señora Vania Patricia Camacho Figueroa, la suma de S/. 27 155.54 con el objeto de dar por finalizada la demanda interpuesta y previo sinceramiento de las partes dimos cumplimiento al pago por la suma de S/. 32 155.54, la cual se entregó en dos partes mediante cheque de fecha 12 de octubre del 2018 por el monto ascendente a s/. 27 155.54 y cheque de fecha 30 de octubre del 2018 ascendente a S/. 5 000.00 el cual podrán verificar en el Anexo II del presente escrito.*

1.6. 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 URBINA¹ 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

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



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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. 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.

III. 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 la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

IV. CONSIDERANDO:

Que, en virtud del Principio de Observación del Debido proceso², 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

² **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; (...)"



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 43³ de la Ley, la nulidad de los actos administrativos que incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 10⁴ 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.

Con respecto a no cumplir con pago íntegro y oportuno de la remuneración y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales

- La **Constitución Política del Estado** preceptúa en el artículo 24 que *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*.
- El **Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, en cuyo artículo 6 establece que *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”*.
- En ese sentido, **el artículo 3 de la Ley 27735** dispone *“Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos (...)”*, en concordancia con el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, que dispone *“Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie (...)”*.
- Ahora bien, el primer párrafo del **artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR prescribe** que *“El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno (...)”*.

³ **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.”

⁴ **“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



- Por lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene todo empleador de realizar el pago de las remuneraciones. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de la remuneración mensual a favor de todo trabajador, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

Con respecto a no acreditar el depósito y pago CTS y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales

- El artículo 2° del **Decreto Supremo N° 001-97-TR**, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece: *“(…) La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto”,* y los artículos 21 y 22 de la misma norma legal señalan **“Artículo 21.- Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. Artículo 22.- Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente”.**
- Cabe recalcar que el artículo 9 de la norma citada prescribe que *“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19 y 20.”*
- Así, en ese orden de ideas, **el artículo 24 del** mismo cuerpo normativo prescribe que *“El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y, a elección individual de este, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo el depositario efectuar la transacción correspondiente”.*
- De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de realizar dos depósitos anuales en los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre de la compensación por tiempo de servicios teniendo como base la remuneración básica y todos los conceptos remunerativos recibidos en los periodos respectivos.



- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.5 de su Artículo 24, que no depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios, el cual es pasible de una sanción económica.

Con respecto a no acreditar el pago y goce de vacaciones y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales

- Que, el artículo **25 de la Constitución Política del Perú** (citado en el numeral 26 de la presente resolución) es concordante con el artículo 10° del **Decreto Legislativo N° 713** - Consolidan La Legislación Sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, que establece: “(...) *El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)*” y el artículo 22 prescribe “(...) *El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente*”.
- Asimismo, el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, señala que “*Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirán: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber gozado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.*”
- De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de otorgar 30 días de descanso vacacional y en su defecto, compensar el récord trunco a razón de tantos dozavos o treintavos, por cada mes o día laborado teniendo como base la misma remuneración básica y todos los conceptos remunerativos percibidos por los trabajadores.
- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 25.6 de su Artículo 25, que: “*el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica*”.
- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de los beneficios laborales, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

Con respecto a no acreditar el pago de gratificaciones y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales

- El artículo 1° de la **Ley 27735, Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad**, establece: “(...) *La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador*” y el artículo 2 de la misma norma legal señala “*El monto de cada una de las*



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio". Asimismo, el artículo 5 indica "Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso"

- En ese sentido, el artículo 3 de la Ley 27735 dispone "Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos (...)", en concordancia con el numeral 3.1 del artículo 3 de Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, que dispone "Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie (...)".
- Por lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene todo empleador de realizar el pago de las remuneraciones. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de los beneficios laborales -gratificaciones legales, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

Con respecto a no acreditar el pago de bonificación extraordinaria y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales

- El artículo 5 del D.S. N° 007-2009-TR, Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, establece: "La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley N° 29351⁵ debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva (...)"
- Asimismo, el artículo 6 del mismo cuerpo normativo, establece que "El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre (...)".
- De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de realizar el pago de la bonificación extraordinaria equivalente al 9% del aporte al Seguro Social de Salud – EsSalud, en la oportunidad de pago de las gratificaciones y en caso de cese del trabajador, este pago debe realizarse junto con la gratificación trunca, respectiva. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las

⁵ Ley N° 29351 – Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
"Artículo 3°. - Aportaciones a EsSalud

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable"



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de los beneficios laborales, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica

Determinación de la responsabilidad de la inspeccionada

- Debe precisarse que de acuerdo al acta de infracción el inspector comisionado establece como hecho comprobado que la recurrente VANIA PATRICIA CAMACHO FIGUEROA identificada con DNI N° 18100538, con base en sus boletas de pago, liquidación de beneficios sociales anexadas a su solicitud de visita inspectiva por incumplimiento de normas sociolaborales; tenía vínculo laboral con la empresa inspeccionada desde el 24 de febrero del 2011 hasta su fecha de cese 31 de diciembre del 2017, obrante a folios dos (2) a folios seis (6) del expediente inspectivo.
- Cabe señalar que si bien la inspeccionada en su recurso de reconsideración adjuntado nueva prueba, hace referencia un proceso judicial recaídos en el expediente N° 1530-2018 llevado en el Cuarto Juzgado Permanente Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, donde se aprueba la conciliación arribada entre la recurrente y la inspeccionada indicando que dicho acuerdo conciliatorio tiene calidad de Cosa Juzgada; sin embargo, la inspeccionada no queda exenta de responsabilidad, ya que las multas son el resultado de criterios utilizados por el área inspectiva y sancionadora con criterios para determinar la gravedad de las infracciones tanto como, la incidencia en el riesgo del trabajador respecto de su vida, integridad física y salud, incumplimiento de obligaciones esenciales respecto de los trabajadores. Pues se verifica en autos que en su momento no se pudo acreditar el cumplimiento de tales materias denunciadas y se confirma con los medios de prueba presentados en los recursos de reconsideración, que el sujeto inspeccionado fue responsable de las infracciones, mas no corresponde dejar sin efecto la multa, sino una reducción conforme lo estableció el área venida en grado. Siendo así, la instancia inferior ha valorado los documentos y alegatos expuestos por el sujeto inspeccionado, que resultan relevantes y congruentes respecto de la infracción detectada por el inspector de trabajo, desvirtuándolos adecuadamente, estando así conforme a ley. por lo que corresponde acoger la multa impuesta, en lo que a estos extremos se refiere.

Con respecto a no cumplir con la medida de requerimiento y su incumplimiento como infracción en materia de labor inspectiva

- 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 RLGIT⁶, 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**

⁶ 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

disposiciones vulneradas". (lo subrayado es nuestro) Dicho requerimiento se realizará a través de la medida inspectiva de requerimiento, 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"*.
- En ese contexto, se concluye que todo empleador que se encuentre sujeto a una inspección se encuentra en la obligación de colaborar con los inspectores del trabajo cuando sean requeridos para ello, entre otros, cumpliendo con lo requerido en la medida inspectiva de requerimiento. La inspeccionada faltó a su deber de colaboración, al no subsanar las infracciones advertidas en la medida de requerimiento, para lo cual se le otorgó un plazo prudencial, con la debida información de que de su incumplimiento constituiría infracción a la labor inspectiva sancionable con multa, en aplicación del Principio de Predictibilidad⁷, señalado en el numeral 1.15 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG⁸, según lo dispuesto en los artículos 36 y 39 de la LGIT, así como en los artículos 45 y 46 del RLGIT, documento que fue notificado debidamente a la inspeccionada el 20 de marzo del 2018, obrante a folio 107 del expediente inspectivo.
- Quedando acreditado que la inspeccionada no cumplió con la medida de requerimiento realizada por el comisionado, tal como se ha dejado constancia mediante acta de infracción respecto al incumplimiento a la medida de requerimiento, por tanto, se concluye que la inspeccionada ha incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva, la cual debe ser sancionada en virtud a las multas vigentes en el periodo correspondiente, por lo que corresponde acoger la multa impuesta, en lo que a este extremo se refiere.

⁷ "Principio de predictibilidad. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener.

Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.

La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables."

⁸ Normativa a la cual nos regimos supletoriamente conforme lo dispone la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Ley 28806.



No asistir a la diligencia de requerimiento y su incumplimiento como infracción en materia de labor inspectiva

- Que, es necesario acotar que el TUO de la LPAG (ley del procedimiento administrativo general) contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales. Las autoridades administrativas, al reglamentar los procedimientos especiales, cumplirán con seguir los principios administrativos, así como los derechos y deberes de los sujetos del procedimiento, establecidos en la presente Ley.
- Asimismo, el TUO de la LPAG prescribe en su artículo 70 sobre Formalidades de la comparecencia, *“Numeral 70.1.1. El nombre y la dirección del órgano que cita, con identificación de la autoridad requirente; 70.1.2. El objeto y asunto de la comparecencia; 70.1.3. Los nombres y apellidos del citado; 70.1.4. El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser antes del tercer día de recibida la citación, y, en caso de ser previsible, la duración máxima que demande su presencia. Convencionalmente puede fijarse el día y hora de comparecencia; 70.1.5. La disposición legal que faculta al órgano a realizar esta citación; y, 70.1.6. El apercibimiento, en caso de inasistencia al requerimiento”*.
- Con respecto a la comparecencia de fecha 28 de febrero del 2018, si bien se advierte que la inspeccionada fue notificada con el requerimiento de comparecencia, se deja constancia que están al día y hora del 28 de febrero del 2018 y después de la espera prudencial, el inspeccionado no concurrió. En el caso concreto el inspector comisionado deje constancia de la inasistencia del sujeto inspeccionado a la diligencia. Al respecto, la ausencia de la misma, no afecta la imputación de las infracciones, así lo ha determinado el Comité de Criterios mediante Resolución de Superintendencia N° 154-2019-SUNAFIL al establecer en su tema N° 1: *“El inspector actuante no se encuentra obligado a emitir una constancia ante la inasistencia del sujeto inspeccionado a una comparecencia, bastará con que dicho hecho constatado se encuentre señalado en el Acta de Infracción para que se presume cierto”*.
- Si bien, TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN Resolución N° 259-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en su considerando 6.7: *“... el RLGIT establece: “Artículo 47-A.- Constituyen eximentes de sanción por la comisión de infracciones las situaciones previstas en los literales a), b), d), e) y f) del numeral 1 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006- 2017-JUS⁹, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: i. Respecto del literal a), deben estar referidas a hechos producidos antes de la primera actuación inspectiva en la cual participe el administrado, debiendo ser acreditados con documentos públicos*

⁹ *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante MODIFICADO POR EL Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS.ARTI. 257°- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones 1.- Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes: a) El caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada. b) Obrar en cumplimiento de un deber legal o el ejercicio legítimo del derecho de defensa. c) La incapacidad mental debidamente comprobada por la autoridad competente, siempre que esta afecte la aptitud para entender la infracción. d) La orden obligatoria de autoridad competente, expedida en ejercicio de sus funciones. e) El error inducido por la Administración o por disposición administrativa confusa o ilegal. f) La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255.*



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

de fecha cierta, salvo que sean hechos de conocimiento público. ii. Respecto del literal b), que la disposición esté contenida expresamente en una norma con rango de Ley. iii. Respecto del literal d), que la orden de la autoridad competente esté materializada en el acto administrativo o resolución correspondiente y se encuentre vinculada estrictamente con la imposibilidad de cumplir con la obligación objeto de fiscalización. iv. Respecto del literal e), que el administrado, antes del inicio de las actuaciones inspectivas, debe estar comprendido en los alcances de la disposición administrativa que origina o contiene el error alegado”.

- En el caso en particular, se entiende que el caso fortuito y la fuerza mayor, desde el punto de vista objetivo, son acontecimientos extraordinarios, imprevisibles e inevitables. Desde el punto de vista subjetivo, se trata de un hecho en el que hay ausencia de voluntad directa o indirecta, es decir, que no hay autoría moral. En atención a las normas citadas se evidencia de la documentación que, si bien el inspeccionado anexa pruebas con respecto a su falta por motivos laborales, se debe tener en cuenta que tenía la facultad de delegar mediante poder simple a un tercero para asistir a la comparecencia, **teniendo que dicha infracción es de carácter insubsanable**, conforme al numeral 3) de la Relación de Criterios Aplicables en la Inspección de Trabajo, aprobada por Resolución N° 29-2009-MTPE/2.11.4, que señala que **las infracciones a la labor inspectiva son insubsanables**. corresponde confirmar la multa impuesta.

Sobre el fundamento del impugnante que no fueron valorados sus descargos

- Es de verificarse en auto, obrante a folios 40 del expediente sancionador, la inspeccionada solicita ampliación de plazo, sin embargo, no presentó los siguientes días escrito alguno. Pues bien, en escrito presentado argumenta respecto de las infracciones que no puede acreditarlas, ya que, habiendo transcurrido el plazo de ley para guardar la documentación de sus extrabajadores, se ven obligados a solicitar a la empresa que realizó el archivamiento si contaba con dicha información.
- Al punto en concreto, es menester acotar que la LEY N° 27321 Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral suscribe en su artículo único que: “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”. Siendo que tal vínculo laboral con la inspeccionada concluyó el 31 de diciembre del 2017, no habiendo justificación para que la empresa no tenga en su poder la documentación requerida.

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 **SIETE (07) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva 1. – Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, Incumplimiento de pago íntegro y oportuno de la remuneración; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **2.- Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, no acreditar el depósito y pago CTS; Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **3.- Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, no acreditar el pago y goce de vacaciones. Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **4.- Infracción MUY GRAVE** materia de relaciones laborales, no acreditar el pago de gratificaciones. Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **5.- Infracción MUY GRAVE** materia de relaciones laborales, no acreditar el pago de bonificación extraordinaria. Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. **6.- Infracción MUY GRAVE** en materia de 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. **7.- Infracción MUY GRAVE** en materia de labor inspectiva, no asistir a la diligencia de requerimiento. Tipificación Legal Numeral 46.10 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 **CONSTRUCCIONES E INMUEBLES S.A.C.** con **RUC N° 20517048438**, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 336-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de diciembre del 2021.

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/. 14 006.25 (CATORCE MIL SEIS CON 25/100 SOLES)** por haber incurrido en **SIETE (07) infracciones 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 el artículo 55° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR¹⁰, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución HA CAUSADO ESTADO.

¹⁰Decreto 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.





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR la presente resolución al sujeto inspeccionado **CONSTRUCCIONES E INMUEBLES S.A.C.** con RUC N° **20517048438** con domicilio real procesal **JR. PUNO 271 OFICINA 302-DISTRITO DE CERCADO DE LIMA-PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, CASILLA N| 20 INDECOPI** en y/o correo electrónico de su representante señor **MIGUEL ANGEL REPETTO GIUFFRA** legal@in360.pe, con número telefónico **942 745500**.

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

