Trujillo, 24 de Mayo del 2022

RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° 000117-2022-GRLL-GGR-GRTPE

EXPEDIENTE SANCIONADOR	**: 001-2021-PS**
SUJETO RESPONSABLE	**: GONZALES REYES JUANITA MARISOL**
RUC	**: 10180877016**
DOMICILIO FISCAL	**: CALLE CIRO ALEGRIA URB. LAS QUINTANAS NRO: 768 NRO.- TRUJILLO-TRUJILLO-LA LIBERTAD**

VISTOS: El recurso de apelación ingresado con registro N° OTD0008570-2021**,** que obra de foja veintinueve (29) a fojas cuarenta y uno (41) de los actuados, interpuesto por la señora **GONZALES REYES JUANITA MARISOL.** contra la **Resolución Sub Gerencial Nº 249-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio 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° 295-2020-GRTPELL**, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Chunga Martínez María Virginia, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la persona **GONZALES REYES JUANITA MARISOL.** (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° 249-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 001-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 02 de febrero del 2021, dio origen a **Resolución Sub Gerencial Nº 249-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021,** la misma que obra de foja veintidós (22) a foja veintisiete (27) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de **S/. 1,655.50 (MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON 50/100 SOLES)** por haber incurrido **en TRES (03) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva: 1.- Infracción LEVE** a relaciones laborales, no acreditar la entrega del certificado de trabajo; Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **2.- Infracción GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar el pago oportuno de las remuneraciones; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **3.- Infracción MUY GRAVE** a la labor inspectiva, no cumple 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 de registro N° ° OTD0008570-2021, de fecha 10 de octubre del 2021 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial Nº 249-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021, señalando lo siguiente:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

POR AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO INSPECTIVO, QUE RESULTA EN AFECTACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA

- *El superior jerárquico con mayor criterio deberá evaluar los fundamentos del descargo presentado en su oportunidad y los fundamentos expresados en el presente recurso de apelación, los que desvirtúan totalmente el contenido del acta de infracción y demuestran la falta de sustento legal y técnico de la resolución emitida por el sub director de inspección, con la sola finalidad de perjudicar a mi representada.*

- *Que, reiterando lo expuesto en mi escrito de descargo, en cuanto a que, conforme lo dispuesto por la Ley N° 28806 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2007-TR, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se encuentran regidos por los principios, entre otros, de:*

  a) Legalidad, el que hace referencia a que toda orden, acto o facultad ejercida por el Inspector de Trabajo, debe ser efectuada de conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Estado, la Leyes, Reglamentos y las demás normas vigentes.

  b) Probidad, exige al sistema de Inspección de Trabajo, en especial a los Inspectores el respeto de las disposiciones normativas que regulan la función inspectiva y, por ende, lo obligan a ajustar sus actuaciones estrictamente a los hechos constatados en las diligencias.

  c) Además, se han vulnerado también los principios del debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia. Ninguno de estos principios ha sido respetado por la Inspectora de trabajo en su oportunidad.

- *Sobre el informe de imputación de cargos, Qué se me ha corrido traslado refiere en el ítem II punto 1): " qué el incumplimiento es respecto a la entrega de certificado de trabajo ; incumplimiento respecto el pago de remuneraciones ; incumplimiento con la medida de requerimiento", luego en el ítem III de los elementos de la imputación de cargos, conducta infractora, redactado ahora de la siguiente forma: " incumplimiento respecto a la entrega de certificado de trabajo; incumplimiento respecto el pago de remuneraciones; incumplimiento con la medida de requerimiento".*

- *Hasta aquí, la evidencia que dicho informe vulnera mi derecho de defensa, de poder pronunciarme al respecto y así realizar mis descargos de acuerdo a Ley por el inicio de la presente instrucción, ya que se me atribuye una conducta inexistente de incumplimiento supuestamente determinado en el procedimiento inspectivo, hecho que afecta gravemente el presenten procedimiento y que resulta ser insubsanable en esta etapa. En consecuencia, esta grave afectación hace que el presente procedimiento de instrucción, este afectado de nulidad por ello se debe proceder al archivo del presente.*

- *Que, sin ningún criterio y además actuando abiertamente en contra de la naturaleza de la Ley de Inspección N° 28806 y su Reglamento, se procede a imponer una sanción respecto a un hecho inexistente en el que lamentablemente por desconocimiento y errónea interpretación de la norma legal, por parte de la Inspectora de Trabajo comisionada, se emitió un acta de infracción, respecto a la cual se hicieron los descargos correspondientes, que no fueron valorados en la forma debida al momento de resolver; siendo el único "sustento" utilizado el señalar en un considerando de la resolución de multa, "Que, la conducta de la parte empleadora se encuentra descrita dentro de lo que señala el art. 36° numeral 1 de la Ley N° 28806, concordante con el art. 46° del D.S. N° 019-2006-TR, el que indica que constituye obstrucción a la diligencia de inspección: …"; no hay más, pues lo*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

demás que contiene el Auto de multa es un resumen del acta de infracción, un resumen demasiado conciso y sin lógica jurídica de los descargos efectuados, y lógicamente la parte resolutiva; es decir no se establece por los descargos efectuados no son válidos frente al acta de infracción del inspector de trabajo.

Del procedimiento inspectivo:

- *Las actuaciones inspectivas realizadas por la Inspectora de Trabajo comisionada no se ajustan a la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias, conclusión objetiva y verificable no sólo de la simple lectura del expediente de actuaciones inspectivas sino también de lo expuesto y desarrollado por la propia Inspectora de trabajo en el Acta de Infracción, lo que evidencia una claro afectación del procedimiento inspectivo.*

- *Así, esta afirmación se sustenta en el hecho de que no se tiene claro que si bien producto de las investigaciones puede determinarse algún tipo de incumplimiento, sin embargo estas (cuando no sean insubsanables) son subsanables máxime si son documentales. Aquí se debe tener presente que para que una conducta sea insubsanable esta debe ser imposible de revertir sus efectos o que la afectación sea múltiple de varios derechos, según definición de la ley, y este hecho debe estar notificado en el procedimiento por el inspector actuante donde fundamente las razones legales para determinar que dicho hecho es insubsanable, la misma que no encaja para documentales ya que estas son subsanables.*

- *Ejemplo elemental y recurrente en este tipo de procedimientos (ante MINTRA o SUNAFIL), es cuando se reclaman pagos económicos, entrega de documentos, registro de trabajadores en la planilla electrónica, etc.; que si bien en la hipótesis de no haberse, pagado o entregado O registrado (siguiendo el mismo ejemplo), bien pueden realizarse en el momento del desarrollo de las actuaciones inspectivas o al momento en que se emita la medida de requerimiento PORQUE SON CONDUCTAS SUBSANABLES. Por tanto, el hecho de verificarse que no se entregó el certificado de trabajo, no se efectuo el pago de remuneraciones o se incumplio con la medida de requerimiento y que luego, SE CUMPLE CON ELLO SIGNIFICA QUE ya fue subsanado por el investigado dentro de las formas establecidas por la Ley, por más que a la Inspectora no le parezca; más aun que si se reconoce que ha trabajado la señorita Lelis Nola Tasilla Vásquez, pero de FORMA EVENTUAL solo viernes, sábados y domingos con un horario de 02 o 03 horas y se cancelada de manera diaria.*

- *Máxime si el actual procedimiento inspectivo prevé la subsanación de la conducta infractora incluso después de emitida el acta de infracción pero antes del informe final de instrucción (ver supuestos de eximentes y atenuantes de responsabilidad). Nótese que es con el anterior procedimiento inspectivo donde a pesar de haberse subsanado la conducta infractora igual se proponía sanción al sujeto inspeccionado.*

- *Ahora bien, en el presente caso, la inspectora de Trabajo no ha demostrado o ha verificado los elementos del contrato de trabajo; por lo que la prestación realizada por la supuesta trabajadora ha sido de manera eventual; si presumiendo un contrato de locación de servicios que está regulada por los Arts. … 1764 establece que "por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución; mas no el cumplimiento de las obligaciones socio laborales que conllevarían a una formalidad de registrar en planilla al trabajador y cumplir con todas las disposiciones laborales de acuerdo a Ley.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

- *Sin embargo sorprendentemente, luego propone sanción por: "incumplimiento respecto a la entrega de certificado de trabajo; incumplimiento respecto el pago de remuneraciones; incumplimiento con la medida de requerimiento", considerando muy grave, grave y leve la conducta y proponiendo sanción de 0.045 de UIT y 0.23 de UIT; grave incongruencia por parte de la Inspectora de Trabajo, para luego justificar que dicha sanción es porque la trabajadora ha iniciado su prestación de servicios sin las obligaciones laborales exigidas por ley, considerando incluso este hecho como insubsanable; al respecto nótese que dicha inspectora de trabajo no tiene claro que conducta está sancionado y más aún pretender sancionar por una conducta sin tipificación.*

- *Además, de lo expuesto a la inspectora de trabajo, no ha establecido cómo es que a crédito ¿desde cuándo inició la prestación de servicios la trabajadora?, ya que en ninguna parte el acta de infracción hace referencia respecto de quien actuaciones inspectoras de investigación revisó y verificó ya que solo cita a comparecencia y solicita una serie de documentos necesarios para la tramitación de la supuesta investigación laboral, por ello se me pretende sancionar. es que en el supuesto negado, se quisiera inferir que inició labores desde el dicho de la supuesta trabajadora, qué esto no te quita la prestación de servicios ya que esta es acorde a la manifestación del apoderado Víctor Alexis ciudad González, que compareció a las citaciones de la inspectora de trabajo, como así también lo ha expresado la inspectora de trabajo, dicho hecho no acredite el inicio de la prestación de servicios, ya que no está autorizado, por ello el que se haya suscrito y se haya dado de alta no crédito el inicio de la prestación de servicios, como ocurre normalmente en toda contratación laboral donde la prestación de servicios se inicia el día de suscripción del contrato de trabajo o en la fecha que se acuerde.*

- *Por ello resulta importante señalar a su despacho, mi representada jamás trató ni ha tratado de incumplir sus obligaciones, por el contrario, se acreditado durante el trámite de las actuaciones inspectoras que ha cumplido con su obligación laboral respecto a la autorización por parte de la autoridad administrativa de trabajo*

- *Sin embargo a pesar de lo antes expuesto es sorprendente que la inspectora de trabajo, en el acta de infracción,- la misma que debe contener los requisitos mínimos establecidos por Ley y debe ser amigable para el sujeto inspeccionado, sin tanto ritualismo y con una fundamentación adecuada, sin caer en el exceso de rellenar dicha acta con fórmulas y normas jurídicas, no establece y señala en forma clara los hechos verificados y las pruebas que la respaldan, para sancionar por autorización por la autoridad administrativa de trabajo, por ejemplo ¿cómo llegó a establecer la fecha de prestación de servicios?, de conformidad con la directiva N° 001-2016-SUNAFIL-/INII Denominada: "reglas generales para el ejercicio de la función inspectativa"*

- *Por ello en atención a los hechos expuestos, nota en la inspectora de trabajo su afán de proponer sanción a como diera lugar, ahora no le basta que se haya acreditado que nunca realizó labores permanentes y continuas y mucho menos que se haya acreditado la relación laboral, peor aún, no se acreditado por ningún lado los elementos del contrato de trabajo que son la prestación personal, remuneración, y subordinación jurídica. la presencia de estos elementos hace suponer la existencia de un contrato y/o Relación de trabajo, sin importar la denominación que en un inicio hubieran acordado las partes (conducta que no está regulada como infracción) y por este hecho propone sanción respecto a estas materias. siendo esto así se evidencia que a pesar de haberle acreditado el cumplimiento de la normativa propone sanción cuando se ha he puesto la normativa*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

actual permite subsanar la conducta tal y conforme se ha hecho en la presente investigación, quedando proscrita bien cualquier tipo de propuesta o sanción el hecho de haber incumplido (salvo sea subsanable o en temas de S.S.T.) ya que lo que se sanciona es sí se mantiene ese incumplimiento pese a habérsele dado la oportunidad de subsanar.

- *Esto resulta sorprendente que un inspector desconozca sus facultades y obligaciones legales, porque a pesar de lo que antes expuesto ha propuesto sanción mediante el acta de infracción que suscribe, demostrando una vez su único ánimo de proponer sanción sin justificación alguna y arbitraria, sometiéndome a una etapa sancionadora no hace más que y rogarme gastos económicos al tener que recurrir a un abogado para que me asesore dentro del ámbito legal si este tipo de conductas del inspector está conforme a sus facultades y sobre todo de acuerdo a ley. por ello si bien la autoridad administrativa puede someter a un particular a procedimiento de verificación, esto no puede ser un servicio abusivo de las facultades ya que al ser irrazonable y un abuso arbitrario, las mismas son sancionadas penalmente en el tipo penal de abuso de autoridad regulado en el artículo 376 del Código Penal, donde me reservo mi derecho a fin de que no se me siga ocasionando un daño patrimonial contra los funcionarios que no ejerzan sus funciones de acuerdo a la ley o de aquello que no corrigen esas arbitrariedades.*

- *A lo antes expuesto es importante señalar que la inspección del trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la Seguridad Social, exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el convenio N° 81 de la organización Internacional del Trabajo, esta función se encuentra a cargo de los supervisores inspectores, mis sectores del trabajo e inspectores auxiliares, quiénes son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva. Asi, se ha establecido que los inspectores ejercen las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección conforme a lo establecido en el art. 5 de la Ley 28806 y el art 238 del TUO de la Ley 27444 en lo que corresponda con la naturaleza a sus competencias. por ello cuando se advierta la comisión de infracciones se emiten medida de requerimiento para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de inspección, transcurrido el plazo sin que se subsane las infracciones se extiende el acta de infracción, la misma que debe contener los requisitos mínimos establecidos en el art 54 reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo , dando fin con ello a la etapa de fiscalización.*

- *Asi, a fin de garantizar el debido procedimiento fiscalizador, la inspectora de trabajo comisionada debes seguir las etapas establecidas por la Ley General inspección del trabajo y su reglamento, cualquier situación que no respete dicho procedimiento acarrea su inaplicabilidad para sustentar el inicio de un procedimiento sancionador, por incumplimiento del principio de legalidad, maxime si la propia ley la que señala que si bien en los actos merecen fe del inspector, esta no es irrestricta o absoluta ya que goza de la presunción "iures tantum" admite prueba en contrario, y esto porque se encuentra a evaluación sus acciones (en el procedimiento instructivo – sancionador) con la única finalidad de rechazar cualquier tipo de arbitrariedad en el procedimiento inspectivo.*

- *Asi, la medida de requerimiento, es el documento de suma importancia (después del acta de infracción) en la etapa de fiscalización, porque es con este donde se advierte la comisión de infracciones, por los hechos verificados por la inspectora de trabajo y a partir de allí se le exige al sujeto responsable o sujeto inspeccionado el cumplimiento de manera taxativa*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

de las normas socio laborales que estaría incumpliendo, la misma que debe señalar en forma clara cuáles serían las acciones a seguir y que debe cumplir el sujeto inspeccionado para subsanar las supuestas infracciones detectadas, ya que si las infracciones no fueran subsanables no se emite medida de requerimiento de conformidad con la directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII denominada: "reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva".

EN LA REVISIÓN DEL ACTA DE INFRACCIÓN EMITIDA POR LA INSPECTORA DE TRABAJO

- *Pese a lo expuesto resultó que una inspectora de trabajo comisionada emitió el acta de infracción donde realiza la propuesta de sanción por el incumplimiento de normas socio laborales por "incumplimiento respecto a la entrega de certificado de trabajo; incumplimiento respecto al pago de remuneraciones; incumplimiento con la medida de requerimiento" lo que ya se demostró que es falso; por ende, la misma que no reúne los requisitos mínimos establecidos en el art 54 de reglamento de la Ley General de inspección del trabajo, la que debe contener a) identificación del sujeto responsable, así como de los sujetos que responden solidaria o subsidiariamente, b) la autoridad competente para imponer sanción, con expresión de la norma que le atribuye a su competencia, c) los medios de investigación utilizados, d) la infracción o infracciones en las que se subsanen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulnerados, su calificación y tipificación legal, e) la infracción o infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulnerados, su calificación y tipificación legal, f) la sanción que se propone, su cuantificación y graduación con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos, g) la responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables con expresión de su fundamento fáctico y jurídico, h) la identificación de los inspectores con sus respectivas firmas, e, i) la fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.*

- *Ya que como se ha expuesto de la revisión del acta de infracción puesta a nuestro conocimiento, vemos que esta no contiene todos los requisitos mínimos, establecidos legalmente, ya que conforme se verifica de la simple lectura del acta de infracción, esta no contiene:*

- *La sanción que se propone, la cuantificación y su graduación con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. consignado fundamentalmente sí existe reincidencia.*

- *La responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables con expresión de su fundamento fáctico y jurídico*

- *Ya que dicha acta de infracción, solo hace una reseña de los supuestos hechos verificados, normas infringidas y trabajador afectado, sin establecer de forma objetiva cuáles son los criterios adoptados para la determinación de sus conclusiones y cómo es que arribó a ellos, causa- efecto, atentando así contra los principios de potestad sancionadora administrativa, tales como: legalidad, debido a procedimiento, razonabilidad, causalidad y culpabilidad, regulados en el artículo 230 del D.S. N° 006- 2017-JUS; además transgrede los principios generales del procedimiento sancionador, tales como: observación del debido proceso y economía y celeridad procesal, establecidos en el artículo 44 de la ley 28806, Ley General de inspección del trabajo, lo cual conlleva que dicha acta se encuentre con vicios de formalidad insubsanable y que recae en su inaplicabilidad y que no puede sustentar el inicio de un procedimiento sancionador*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

- *Sin prejuicio de los antes expuestos, donde se ha acreditado que no se ha llevado a cabo correctamente conforme a la ley el procedimiento instructivo y que por ello el acta de infracción resulta ser inaplicable, respecto de los supuestos hechos verificados que allí contiene, y que no puede sustentar para el inicio del procedimiento sancionador.*

  Lo antes expuesto se sustenta, en que el nuevo procedimiento sancionador para el sistema de inspección del trabajo, se encuentra adecuado por el D.S. 016 -2017 - TR, debido a la modificatoria realizada a la ley 27444 ley de procedimiento administrativo general, por el Decreto Legislativo N° 1272, y que culminó en el texto único ordenado de la ley N° 27444 lEy Del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; el cual prevé en su artículo 246, que las disposiciones sobre el Procedimiento Sancionador establecidas en el TUO en la ley N° 27444, debe observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa de la presente norma, así como la estructura y las garantías previstas, resultando que las leyes que crean Y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en ella.

- *Por ello mediante el D.S. 016-2017-TR, se adecuaron las normas del Procedimiento Administrativo Sancionador, al presente Procedimiento Sancionador Inspectivo, en donde se estableció en el artículo 53°: que el Procedimiento Sancionador se inicia siempre de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora, estableciendo además que el Instructor debe revisar el contenido del Acta de Infracción conforme a los literales a), b), e), f), g), h), e i) del artículo 54° del mismo cuerpo legal. Por ello, es que mediante Resolución de Superintendencia N° 039-2016SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03/04/2016, se aprobó la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII denominada: "Reglas Generales para el Ejercicio de la Función Inspectiva", la cual en el numeral 7.7.4 regula lo relativo al contenido mínimo del acta de infracción concordante con el art. 54° del D.S. 0162017TR, los cuales resultan ser requisitos de validez respecto al contenido mínimo establecido en la ley. Reglas que tienen ser observadas bajo responsabilidad por los Inspectores de Trabajo en el ejercicio de sus funciones.*

- *Así, si bien la fase instructora se inicia en mérito del acta de infracción, el instructor, como se ha descrito precedentemente, debe revisar, antes de iniciar la fase instructora, el contenido mínimo del acta de infracción y que en caso de advertirse el incumplimiento de los requisitos mínimos, cuando sea insubsanable, como en el presente caso, DEBE PROCEDER AL ARCHIVO DE LO ACTUADO. Por tanto, en atención al Principio de Legalidad, al cual todo funcionario público se encuentra sometido, y siendo que el acta de infracción cuestionada, no tiene la formalidad establecida en la ley, por lo tanto no se ajusta a la ley.*

- *Todas las incongruencias y falta de coherencia del acta de infracción (aspectos formales), la afectan de nulidad absoluta.*

- *De acuerdo a lo antes expuesto, estando a que nos encontramos en el Procedimiento Administrativo Sancionador, estas actuaciones violan flagrantemente el derecho que tiene el administrado de obtener una decisión motivada, fundada en derecho y en los argumentos de hechos propuestos, puesto que la motivación no solo constituye una obligación legal impuesta a la Administración Pública sino que también es un derecho del administrado, conforme así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante recaído en la STC 03361-2004-AA/TC en donde señaló que la "motivación es una exigencia que si bien es parte de las resoluciones judiciales, debe ser observada en*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

todo tipo de procedimiento, a la luz del artículo 139.°, inciso 5) de la Constitución "como una motivación escrita".

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[1] 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 artículo 55 ° del Decreto Supremo N° 016-2017- TR, establece que: "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.

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

IV. CONSIDERANDO:

Que, en virtud del Principio de Observación del Debido proceso[2], 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[3] de la Ley, la nulidad de los actos administrativos que incurran en alguna de las causales establecidas en el artículo 10[4] 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[5], 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.*

---

[2] **Articulo 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; (…)".

[3] **Articulo 43.- Normativa aplicable**
El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capitulo y las que disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado, es de aplicación la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General."

[4] **"Articulo 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

[5] **"Articulo 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."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

- En ese sentido, como una facultad del inspector de trabajo establecida en la Ley[6], 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[7], 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°[8] 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°[9] de la LGIT, en concordancia con el artículo 54° 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

Obligación de entregar Certificado de trabajo.

- Conforme a lo descrito por la Tercera Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del **Decreto Supremo Nº 001-96- TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo;** se establece que *una vez extinguida la relación laboral, el trabajador recibirá de empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas*. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento. Por tanto, queda claro que la inspeccionada tiene la obligación de entregar a sus trabajadores independientemente del régimen laboral que corresponda, el certificado de

[6] **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: (…).

[7] **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: (…).

[8] **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.

[9] **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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

trabajo al extinguirse el vínculo laboral; mismo que de la revisión minuciosa del expediente inspectivo y sancionador, no se verifica ni en su escrito de descargo obrante a folios 09, ni tampoco en la apelación obrante a folio 30 un medio probatorio idóneo de la entrega del certificado de trabajo, ni la recepción del mismo por parte de la trabajadora, es así que, la conducta omisiva del sujeto inspectivo, constituye una infracción leve en materia de relaciones laborales de acuerdo a lo establecido con el artículo 23° numeral 23.2 del RLGIT, la cual es pasible de una sanción económica.

no cumplir con acreditar el pago íntegro y oportuno de la remuneración

- supuesto tipificado el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, expresa: *"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.",* asimismo tiene el carácter de irrenunciable encontrándose imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías y derechos que le otorga la Carta Magna y legislación laboral vigente, según lo señalado en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú. De otro lado, cabe señalar que no basta la intención de pago del empleador para dar por cumplidas las obligaciones laborales, sino que se realice de acuerdo a lo prescrito por ley debiendo existir una evidencia documental idónea que acredite el pago o la libre disponibilidad del trabajador respecto de su remuneración. Por tanto, **el sujeto inspeccionado ha vulnerado la Constitución Política del Perú,** artículo 23°: "*El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.*", artículo 24°: "*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*."; **T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, a través del artículo 6°: "*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. (…)*".

- Asimismo, no se puede corroborar los hechos alegados por la impugnante ya que de la verificación del expediente inspectivo y el expediente sancionador, no se observa medio probatorio alguno que justifique los fundamentos facticos de la inspeccionada, tampoco acredita en sus anexos la subsanación de tal infracción, por lo que corresponde confirmar la multa de la instancia devenida en grado.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

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[10],** 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, 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*".

- Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionado carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida. Pues de la revisión del Acta de Infracción N° 01-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT; la inspectora de trabajo a cargo verificó que la inspeccionada ha contratado a una trabajadora, quien inicio su prestación de servicios con fecha 04 de marzo del 2017 en calidad de ayudante de cocina, tal como detalla en el ítem 4.1 del acta de infracción en mención obrante a folio dos(02) del expediente sancionador, y en razón a ello es que se origina las investigaciones para determinar o no el cumplimiento de las normas sociolaborales, llegándose a la conclusión que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con la entrega de certificado de trabajo, considerado Infracción LEVE en materia de normas sociolaborales, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT, No cumplir con el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones tipificado en el numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT y no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 14 de agosto del 2020 que obra a folios treinta y cuatro del expediente inspectivo N° 295-2020-GRTPELL .

- Es por ello e al otorgarse la medida de requerimiento, el inspector comisionado otorga las garantías mínimas mediante el cual el sujeto inspeccionado puede ejercer su derecho de defensa y acreditar el cumplimiento del ordenamiento socio

[10] 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."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

laboral, o en su defecto de subsanar las infracciones cometidas, y de la revisión del expediente sancionador se puede apreciar que el sujeto inspeccionado no ha acreditado haber cumplido con lo que establece el ordenamiento socio laboral.

- Además, consideramos que uno de los principios para el buen funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo, es el principio de primacía de la realidad, en donde de existir una discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados, en esa misma línea el TC en su sentencia contenida en el exp. N° 833-2004-AA/TC se indica que: "en virtud del principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la misma naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos, por lo tanto se entiende que el principio de primacía de la realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo(…). y en el presente caso, el sujeto inspeccionado no ha presentado medios probatorios que desvirtúen las infracciones impuestas mediante la resolución impugnada.

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 tres (03) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva: 1.- Infracción LEVE** a relaciones laborales, no acreditar la entrega del certificado de trabajo; Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **2.- Infracción GRAVE** a las relaciones laborales, no acreditar el pago oportuno de las remuneraciones; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; **3.- Infracción MUY GRAVE** a la labor inspectiva, no cumple 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;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **GONZALES REYES JUANITA MARISOL.** con RUC N° 10180877016, en contra de la Resolución Sub Gerencial Nº 249-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 30 de junio del 2021.

ARTICULO SEGUNDO: **CONFIRMESE** lo resuelto por la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo en la Resolución antes referida que multa con la suma de **S/ 1,655.50 (UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON 50/100 SOLES)** por haber incurrido en tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- Infracción LEVE a relaciones laborales, no acreditar la entrega del certificado de trabajo; Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; 2.- Infracción GRAVE a las relaciones laborales, no acreditar el pago oportuno de las remuneraciones; Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; 3.- Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, no cumple con la medida de requerimiento; Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

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 Nº 016-2017-TR[11], caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución HA CAUSADO ESTADO.

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

[11]**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° 006-2017-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 Nº 004-2017-TR.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.regionlalibertad.gob.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **AHEBKOY**