



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	: 167-2018-PS
SUJETO RESPONSABLE	NEGOCIOS ALIMENTICIOS L&M E.I.R.L.
RUC	: 20600545940
DOMICILIO	: JR. DIEGO DE ALMAGRO N° 256-OF.308- TRUJILLO- LA LIBERTAD

VISTOS: El recurso de apelación ingresado con registro N° 6252786/5207526 que obra de fojas sesenta y dos (62) a fojas setenta y tres (73) de los actuados, interpuesto por la empresa NEGOCIOS ALIMENTICIOS L&M E.I.R.L., contra la Resolución Sub Gerencial N° 193-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de marzo 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° 361-2018-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector de trabajo Richard Antonio Zacarías Gómez, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa NEGOCIOS ALIMENTICIOS L&M E.I.R.L (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 193-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 088-2018-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 16 de mayo del 2018, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 193-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de marzo del 2021, la misma que obra de fojas cincuenta y uno (51) a fojas cincuenta y nueve (59) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/ 37,931.00 (TREINTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y UNO CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en ocho (08) infracciones en las siguientes materias; 1.- Infracción a las normas sociolaborales. No acreditar la entrega de boletas de pago, Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23°; No cumplir con el registro de trabajadores en la planilla electrónica, Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25°; No cumplir con acreditar el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24°; No cumplir con el pago de gratificaciones, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24°; No cumplir con el pago de la compensación vacacional, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24°; No cumplir con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44°; No cumplir con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44°; No cumplir con adoptar 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° 6252786/5207526 de fecha 06 de julio del 2021 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 193-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 03 de marzo del 2021, señalando lo siguiente:



- *Yerra considerablemente la Gerencia al resolver en la forma en que ha procedido, pues al no haberse analizado el caso conforme a Ley, la resolución impugnada no se encuentra debidamente motivada, habiéndose vulnerado el principio del debido proceso, pues los descargos que esta parte a presentado no han sido objeto de total pronunciamiento habiéndose soslayado en su gran magnitud la defensa.*
- *(...) de los fundamentos esbozados en la resolución impugnada, todo ello se sustenta en la aplicación del principio de primacía de la realidad por lo presuntamente constatado por el inspector de trabajo (...) Resulta sorprendente el argumento que se ha esgrimido para imponer la sanción, pues a pesar de haberse acreditado que la declaración de las presuntas trabajadoras no se ajusta a la verdad,, pues refieren laborar desde el 2010, fecha que no coincide con la constitución de la empresa que data del año 2015, la Gerencia de manera sorprendente da a entender que ello sería irrelevante para considerar la sanción por comisión de una infracción, pues se manifiesta que la fiscalización está referida a los años 2016 y 2017, y no al 2010..*
- *La Gerencia en absoluto tiene en cuenta lo expuesto por esta parte en los descargos, pues la única existente y reconocida ha sido con ARACELY JANET SIPIRAN AGUILAR; pero no de relación laboral sino de prestación de servicios, (...) siendo el caso que ambas personas han demandado judicialmente para que se declare la existencia de una relación laboral y por ende pago de los derechos asignándose las causas de los números Exp. 6613-2019 seguido ante 7mo Juzgado de Trabajo y Exp. 6614-2019, seguido en el 6to Juzgado de Trabajo, procesos que a pesar de encontrarse en trámite para establecer alguna obligación. La Gerencia considera todo lo contrario y exigió la presentación de documentos que no corresponden debido a su inexistencia.*
- *Consecuentemente, en este punto y por aplicación del artículo 10° de la Ley N° 2744(...) debe declararse la nulidad de la resolución materia de impugnación, al haber caducado el procedimiento administrativo sancionador.*
- *La Gerencia invierte la carga de la prueba, y refiere que esta parte no ha demostrado con documentos fehacientes que las nombradas, no realizaban labores efectivas, al respecto consideramos que ello no corresponde a esta parte, por la razón, que la Empresa Negocios Alimenticios L&M EIRL, no tiene local para siquiera presumir que allí fueron encontradas son trabajadoras (más aún si los documentos que se exigían presentar no existen, no constituir una relación laboral.*

II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

III. COMPETENCIA:

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



IV. CONSIDERANDO:

- En virtud del Principio de Observación del Debido proceso¹, contemplado en el literal a) del artículo 44 de la Ley 27444, 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, que modifica el Decreto Supremo N°04-2019-JUS- Ley del Procedimiento administrativo General, estable que el Recursos de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.
- Que, el artículo 55° del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo modificado por el Decreto Supremo N°016-2017-TR, (en adelante RLGIT), estable que *"los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguiente: (...) b) Recurso de apelación: se interponen ante la autoridad que emitió la resolución de primera instancia a fin de que lo eleve a sus superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustente. (...) El termino para l interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y será resultados en el plazo de (30) días hábiles, (...)".*
- Que, mediante la resolución apelada, el inferior en grado, multa a la inspeccionada por haber incurrido en una (1) infracción en la siguiente materia; 1.- Infracción a las normas sociolaborales. No acreditar la entrega de boletas de pago, Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23°; No cumplir con el registro de trabajadores en la planilla electrónica, Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25°; No cumplir con acreditar el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24°; No cumplir con el pago de gratificaciones, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24°; No cumplir con el pago de la compensación vacacional, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24°; No cumplir con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44°; No cumplir con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44°; No cumplir con adoptar la medida de requerimiento, Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo.

4.1.- Del derecho de defensa y el debido proceso

- En virtud al Principio de Observación del Debido Proceso, 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. Asimismo, en concordancia con el artículo IV de la LPAG establece que *"Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido*

¹ **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

procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas ya obtener una decisión motivada y fundada en derecho". La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. Este principio es similar al que existe en el proceso jurisdiccional, no por el hecho que la administración pública tenga el ius imperium tienen que estar desprotegidos los administrados, estos poseen derechos como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Si no se respetan dichos derechos se podría Cuestionar dicho procedimiento administrativo.

- Al respecto, con relación al debido proceso en sede administrativa, el Tribunal en la STC N° 4289-2004-AATC, ha expresado en los fundamentos 2 y 3 respectivamente, que *"(el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...))"*.

4.2.- 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 URBINA² señala que, consiste en el *"derecho que tiene los administrados a que las decisiones de las autoridades 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"*.
- Siendo así, cabe señalar que, la instancia inferior ha valorado los documentos y alegatos expuestos por el sujeto inspeccionado en los descargos, que resultan relevantes y congruentes respecto de la infracción detectada por el inspector de trabajo.

4.3.- De las actuaciones Inspectivas

- De acuerdo a lo prescrito por el artículo 1° de la LGIT³, 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

² MORON URBINA Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Décima edición, 2014, Gaceta Jurídica. págs. 71.

³ "Artículo 1.- Objeto y definiciones

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



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 Ley⁴, este puede exigir la presencia del sujeto inspeccionado en las oficinas públicas que se le señale, modalidad de actuación denominada comparecencia y definida en el artículo 12° del Reglamento.

4.4.- Del Acta de Infracción:

- Conforme a lo prescrito por los artículos 16° y 47°⁵ 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 fé 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°⁶ de la LGIT, en concordancia con el artículo 54°⁷ del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

4.5. De la Infracción en materia de Sociolaborales

- **En relación a No cumplir con acreditar la entrega de boletas de pago**; que según el art. 18° del D.S. 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 ese caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno. Así mismo el pago de la remuneración se acredita con la

⁴ **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: (...) 3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

⁵ **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.

⁶ **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

⁷ **Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción**

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

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



boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva y el artículo 19° del mismo cuerpo normativo “La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar al tercer día hábil siguiente a la fecha de pago (...)”

- **En relación al a registrar a sus trabajadores en planilla electrónica**, se advierte que se debe enfatizar que el empleador tiene la obligación de dar de alta a los nuevos trabajadores en el T-Registro, el mismo día que inician su relación laboral. En tal sentido se debe registrar en planilla electrónica al trabajador desde su real fecha de ingreso y no desde cuando el empleador se encuentre obligado a raíz de una fiscalización laboral.
- **En relación al pago íntegro y oportuno de las gratificaciones legales**, se advierte que el artículo 1° de la Ley N° 27735, que señala: “... el derecho de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo a las fiestas patrias y otra en ocasión de la Navidad”. Así como lo dispuesto en el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que señala: “(...) 5.1. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios. 5.2. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese. (...) 5.3. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, (...) 5.4. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.” **En relación al pago de Vacaciones**, el Decreto Legislativo N° 713 sobre Descansos Remunerados, en su artículo 10, señala que, “El trabajador tiene derecho a treinta días, calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo. Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios para la misma. Artículo 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en periodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales. Artículo 22.- Los trabajadores que cesan después de cumplido el año de servicios y el correspondiente record, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El record trunco será compensado a razón de tantos a dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
- **En relación a la obligación de registrar en el régimen social en pensiones y salud a los trabajadores**; que conforme al artículo 11° de la Constitución Política de 1993 en las que señala el libre acceso a las prestaciones de salud y pensiones; el estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. En este sentido en el Perú existen dos modelos previsionales, por la cual tenemos el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) creado por el Decreto Ley N° 19990; por otro lado tenemos el Sistema Privado de Pensiones, creados por el Decreto Ley N° 2589; en consecuencia el trabajador que ingrese a laborar deberá indicar en un plazo máximo de 10 días el sistema previsional en que se encuentre, y de no encontrarse afiliado indicar al empleador a que AFP desea afiliarse o si desea incorporarse al SNP.
- En tal sentido, cuando un inspector de trabajo o inspector auxiliar de trabajo solicita información y documentación necesaria el empleador está en la obligación de facilitar



toda la documentación necesaria; y en caso indique una medida de requerimiento esta deberá ser acatada por el inspeccionado con la finalidad de poder facilitar el trabajo de los inspectores de trabajo y poder determinar el cumplimiento de las normas sociolaborales; y si se notifica válidamente un requerimiento de comparecencia en el desarrollo de sus actuaciones, todo empleador tendrá la obligación de apersonarse en el día, la hora y en la oficina pública a la que haya sido citado, aportando la documentación que se le requiera.

- Con relación al recurso de apelación, el inspeccionado alega que la Gerencia no ha valorado el hecho que las trabajadoras que hace mención el Acta de Infracción, no tenían vínculo laboral directo con la representada, y que solo se han basado en resolver por el Principio de Primacía de la Realidad, e indicar que ambas trabajadoras mencionadas en la resolución impugnada, han demandado judicialmente para que se declare la existencia de una relación laboral y por ende pago de los derechos, que han sido expuestos como medios probatorios; tal como se ha detallado en sus fundamentos del escrito de apelación, por lo tanto consideras inexistente las infracciones y el monto de la sanción impuesta.
- Adicionalmente, en consideración de una interpretación unitaria e integral del Sistema de Inspección del Trabajo y en amparo de los principios de jerarquía y de eficacia contemplados en el artículo 2° de la LGIT⁸, se deberá tomar en cuenta de manera referencial que mediante Directiva N° 001-2021-SUNAFIL/INII – Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva, Directiva aprobada de manera posterior a la emisión del acta de infracción que originó el presente procedimiento sancionador, se estableció que en caso “(...) se tome conocimiento que se está tramitando en sede judicial una cuestión litigiosa sobre los mismo hechos, sujetos y fundamentos que los correspondientes a las actuaciones inspectivas, debe disponer su término y comunicar (...) para el archivo o cierre de la orden de inspección correspondiente.”; se menciona posteriormente que: **“La Inspección del Trabajo puede tomar conocimiento de la existencia de la cuestión litigiosa mediante una comunicación con documento de fecha cierta realizada por la propia autoridad judicial, por el sujeto inspeccionado o un tercero con interés legítimo.”**
- Respecto al argumento, esgrimido por la inspeccionada, este despacho considera 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

⁸ **Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo**

“El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

(...) 6. Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

7. Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo. (...)”



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(...).

- Como consecuencia de lo anterior, la inspeccionada ha demostrado en parte mediante sus medios probatorios: *Exp. 6613-2019 seguido ante 7mo Juzgado de Trabajo y Exp. 6614-2019, seguido en el 6to Juzgado de Trabajo, procesos que se encuentran en trámite y luego de hacer la consulta en expedientes judiciales en la página del Poder Judicial, se puede verificar que se llegó a una conciliación y se ha realizado pagos a favor de la trabajadora denunciante, por lo que este Despacho considera que se ha subsanado ciertas infracciones que dieron origen a la multa impuesta.*
- Debemos observar a detalle las reducciones previstas en el artículo 40° de la Ley N° 28806, en donde se menciona lo siguiente: “Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos: “a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación. b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación. En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.”

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 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) 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 (1) infracción 1.- Infracción a las normas sociolaborales. No acreditar la entrega de boletas de pago, Tipificación Legal Numeral 23.2 del artículo 23°; No cumplir con el registro de trabajadores en la planilla electrónica, Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25°; No cumplir con acreditar el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24°; No cumplir con el pago de gratificaciones, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24°; No cumplir con el pago de la compensación vacacional, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24°; No cumplir con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44°; No cumplir con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44°; No cumplir con



adoptar la medida de requerimiento, Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

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

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **NEGOCIOS ALIMENTICIOS L&M E.I.R.L.** con RUC N° **20600545940**, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 193-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de marzo del 2021 por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: REVOCAR EN PARTE la Resolución Sub Gerencial N° 193-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT, de fecha 31 de marzo del 2022, **REFORMÁNDOLA** imponer al sujeto inspeccionado una multa ascendente a la suma de S/ 14,494.75 (CATORCE MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO y 00/100 soles).

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-TR⁹, 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

⁹Decreto 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.

