



## 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** : 027-2021-PS  
**SUJETO RESPONSABLE** : ÁREA TOTAL. 5,611.89 M2- CALLE GAMARRA  
AYACUCHO S/N Y PSJE SAN AGUSTIN TRUJILLO  
**RUC** : 20600965329  
**DOMICILIO** : COLEGIO DE ABOGADOS DE LA LIBERTAD  
CASILLA DE NOTIFICACIONES N°252-TRUJILLO-LA  
LIBERTAD

**VISTOS:** El recurso de apelación ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad que obra de fojas treinta y tres (33) a fojas treinta y cinco (35) de los actuados, interpuesto por la empresa **ÁREA TOTAL. 5,611.89 M2- CALLE GAMARRA AYACUCHO S/N Y PSJE SAN AGUSTIN TRUJILLO**, contra la Resolución Sub Gerencial N° 000311-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 29 de octubre 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° 022-2021-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Elías Gilberto Cubas Villena, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa **ÁREA TOT. 5,611.89 M2- CALLE GAMARRA AYACUCHO S/N Y PSJE SAN AGUSTIN TRUJILLO** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

#### **1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 000311-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:**

En mérito al Acta de Infracción N° 12-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT de fecha 23 de febrero del 2021, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 000311-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de 29 de octubre del 2021, la misma que obra de fojas veintisiete (27) a fojas treinta (30) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/3,036.00 (TRES MIL TREINTA SEIS CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No contar con el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con el pago de vacaciones, Tipificación Legal Numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones inspectiva. No cumplir con la medida de requerimiento, Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo.

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

La apelante, mediante escrito presentado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad de fecha 24 de marzo del 2022, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 000311-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 29 de octubre del 2021, señalando lo siguiente:



- *Respecto a la supuesta infracción por supuestamente no haber concedido el goce físico del descanso vacacional (supuesta infracción N°01) negamos y contradecimos la comisión de dicha supuesta infracción por cuanto el denunciante nunca fue trabajador de mi representada; sin embargo, desde su reposición se le ha concedido al denunciante su descanso vacacional, por lo que resulta errada la tipificación. Del contenido del informe final materia de descargo también fluye que se transgrede el principio de tipificación y legalidad consagrados en el D.S. N°004-2019-JUS TUO de la Ley 27444.*
- *Respecto a la supuesta infracción por supuestamente no contar con el control de asistencia (supuesta infracción N°02) negamos y contradecimos la comisión de dicha supuesta infracción por cuanto el denunciante nunca fue trabajador de mi representada, resultando, por tanto, una tipificación errada y muy genérica, ya que si se ha acreditado que contamos con dicho registro. Por otro lado, señor gerente existe la imposibilidad material de poder cumplir igualmente con este extremo, ya que al no haber sido nuestro trabajador el denunciante, podríamos incurrir en fraude si quisiéramos subsanar los registros retroactivamente, y por aun en periodos en los cuales el denunciante nunca laboro para mi representada.*
- *Respecto a la supuesta infracción por supuesto incumplimiento de la medida de requerimiento (supuesta infracción N°03) negamos y contradecimos la comisión de dicha supuesta infracción por cuanto el denunciante nunca fue trabajador de mi representada, resultando un imposible jurídicos y factico tal exigencia. En ese sentido, hemos cumplido con presentar la información requerida con la limitación razonable vinculada al denunciante quien nunca fue trabajador de mi representada y que se encuentra repuesto temporalmente por disposición judicial, lo que no significa dotar a la autoridad administrativa de trabajo el asumir una sobre facultad de sanción por hechos discutibles y no acreditados en sede judicial, mas aun si existe la imposibilidad material de poder cumplir con lo requerido.*
- *En ese sentido, solicitamos se sirvan a tener en cuenta que el denunciante judicializo lo que fue materia de denuncia en esta sede administrativo laboral, generándose el expediente judicial laboral N°1811-2016; es decir, que la discusión que su Despacho pretende llevar adelante en sede administrativa, lo que resulta ilegal, y en ese sentido, señor Sub Gerente, carece de objeto que su Despacho se siga avocando a una causa judicializada ya que de proseguir constituía un avocamiento ilegal y un evidente abuso de autoridad.*

## **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





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

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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:

- Que, en virtud del Principio de Observación del Debido proceso<sup>1</sup>, contemplado en el literal a) del artículo 44 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, 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 tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No contar con el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con el pago de vacaciones, Tipificación Legal Numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones 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.

#### 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 numeral 1.2. del artículo IV de la LPAG establece que *“Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus*

#### <sup>1</sup> Artículo 44.- Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

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



*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 URBINA<sup>2</sup> 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 LGIT<sup>3</sup>, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la inspección de Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio laboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan para garantizar el cumplimiento de las normas socio laborales.
- Sobre el particular el artículo 11° de la LGIT, contempla que las actuaciones inspectivas de investigación, se pueden iniciar bajo cualquiera de las siguientes modalidades: *ij) visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, ii) requerimiento de*

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

<sup>3</sup> **Artículo 1.- Objeto y definiciones**

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





comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante; y/o iii) comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público.

- En ese sentido, como una facultad del inspector de trabajo establecida en la Ley<sup>4</sup>, 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°<sup>5</sup> de la LGIT los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen 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°<sup>6</sup> de la LGIT, en concordancia con el artículo 54°<sup>7</sup> del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

#### **4.5. Respeto de la obligación del sujeto inspeccionado de contar con un registro de control de asistencia conforme a ley y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.**

- El artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR sobre Disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada señala:

<sup>4</sup> **Artículo 5.- Facultades inspectivas:** En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 3.2 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.

<sup>5</sup> **Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción:** Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

#### <sup>6</sup> **Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción**

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

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

#### <sup>7</sup> **Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción**

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

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





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

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

“Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. (...)” (subrayado nuestro).

- El artículo 2 del citado cuerpo normativo establece: *“El registro contiene la siguiente información mínima: -Nombre, denominación o razón social del empleador. –Número de Registro Único de Contribuyente del empleador. –Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador. –Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo. –Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.”*
- De conformidad con el Art. 05 de Decreto Supremo N° 004-2006-TR, el empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:
  - 1) La autoridad Administrativa de Trabajo.
  - 2) El sindicato con respecto a los trabajadores que representa.
  - 3) A falta de sindicato, el representante designado por los trabajadores.
  - 4) El trabajador sobre la información vinculado con su labor.
  - 5) Toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley.
- 14. A su vez, acorde al artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados.
- El artículo 33 de la Ley, señala que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento de empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- En ese sentido, en el numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento, tipifica y califica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, no contar con el registro de control de asistencia, el cual es pasible de una sanción económica.
- Que, de la revisión de los actuados y de los argumentos esgrimidos del recurso de apelación indican que el señor Ronald Humberto Neira Vela identificado con DNI N°80492844, no es trabajador de la empresa; sin embargo del acta de infracción y de las actuaciones inspectivas, lo manifestado por el sujeto inspeccionado es que esta en planilla desde año 2018 porque hay una reposición provisional ( sentencia de segunda instancia), de manera que por ello, no está registrado en el control de asistencia. En tal sentido, Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionado carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida.

#### **4.6. La obligación del sujeto inspeccionado de pagar vacaciones a los trabajadores y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.**

- Que, el artículo 25° de la Constitución Política, prescribe: *“Jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”* Asimismo, el Decreto Legislativo N° 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, prescribe en su artículo 10°: ***“DE LAS VACACIONES ANUALES. El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada***





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

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

**año completo de servicios.** Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) 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 período.
- b) 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 período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.”

- Asimismo, el artículo 15° del referido cuerpo legal señala: *“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 establecidos para la misma.”* Finalmente, el artículo 23° del ya citado cuerpo legal, prescribe: *“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:*

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado;
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

- Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.”
- Que, el artículo 55 del Decreto Supremo N°013-2019-PRODUCE señala que (...) *el trabajador de la micro y pequeña empresa que cumpla el record establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N°13, **tendrá derecho como mínimo a quince días calendario de descanso por cada año completo de servicios.** En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N°713 (legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada) en la que sea aplicable.*
- Que, Que, de la revisión de los actuados y de los argumentos esgrimidos del recurso de apelación indican que el señor Ronald Humberto Neira Vela identificado con DNI N°80492844, no es trabajador de la empresa; sin embargo del acta de infracción y de las actuaciones inspectivas, lo manifestado por el sujeto inspeccionado es que esta en planilla desde año 2018 porque hay una reposición provisional ( sentencia de segunda instancia), de manera que, indica que está en un proceso judicial; sin embargo de la revisión de todos los actuados no se aprecia ningún documento alguno que pruebe ello, solo menciona, pero ello no es prueba suficiente para desestimar la multa impuesta. En tal sentido, Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionado carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida.



**4.7. De la infracción de la labor inspectiva de Medida de Requerimiento:**

- De conformidad al tercer párrafo del artículo 14 de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la LGIT), concordante con el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT<sup>8</sup>, establecen que cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Dicho requerimiento se realizará a través de la medida inspectiva de requerimiento, 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.
- Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales, que se extienden al finalizar las actuaciones inspectivas y cuando se advierte la comisión de infracción, otorgándole un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones.
- Que, el artículo 9 de la LGIT, establece que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.
- A razón de lo expresado, el artículo 36 de la LGIT establece que son infracciones a la labor inspectiva, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.
- 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.
- Que, de la revisión de los actuados, se verifica en el acta de infracción que no cumplió con contar con el registro de control de asistencia, el pago de vacaciones del trabajador Ronald Humberto Neira Vela identificado con DNI N°80492844, que de lo manifestado por el sujeto inspeccionado esta en planilla desde el 2018, pero un proceso judicial, y la reposición entendida como el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido indebidamente despedido- no significa que no es trabajador de la empresa, mientras no exista una sentencia que indique lo contrario, se considera trabajador de la empresa; por lo tanto, tiene derecho de gozar de todos los beneficios de acuerdo a Ley. En tal sentido, éste despacho decide acoger la propuesta de multa, en lo que refiere a este extremo debe ser confirmado lo resuelto en la Resolución Sub Gerencial N°000311-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT.

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.  
"Artículo 18.- Medidas Inspectivas  
(...) 18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas."





**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 tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No contar con el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con el pago de vacaciones, Tipificación Legal Numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones inspectiva. No cumplir con la medida de requerimiento, Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo.

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

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **ÁREA TOT. 5,611.89 M2- CALLE GAMARRA AYACUCHO S/N Y PSJE SAN AGUSTIN TRUJILLO**, con RUC N°20600965329, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 000311-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 29 de octubre 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/ 3,036.00 (TRES MIL TREINTA Y SEIS CON 00/100 SOLES)** en las siguientes materias: tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales. No contar con el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales. No cumplir con el pago de vacaciones, Tipificación Legal Numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones 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.

**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 ante esta Intendencia Regional para el trámite respectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 del Decreto Supremo





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

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Nº 016-2017-TR<sup>9</sup>, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución HA CAUSADO ESTADO.

**ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR** la presente resolución a la empresa **ÁREA TOR. 5,611.89 M2- CALLE GAMARRA AYACUCHO S/N Y PSJE SAN AGUSTIN TRUJILLO** con RUC 20600965329, con domicilio procesal en **COLEGIO DE ABOGADOS DE LA LIBERTAD CASILLA DE NOTIFICACIONES Nº252**, con correo electrónico [consultoriajuridicamom@gmail.com](mailto:consultoriajuridicamom@gmail.com).

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

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

---

<sup>9</sup>Decreto Supremo Nº 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 Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 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 Nº 004-2017-TR.

