



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 : 247-2019-PS
SUJETO RESPONSABLE : MUNICIPALIDAD CIUDAD DE DIOS
RUC : 20178864794
DOMICILIO : AV. TEODORO VALCÁRCEL N°561-TRUJILLO-LA LIBERTAD

VISTOS: El recurso de apelación ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad que obra de fojas noventa y tres (93) a fojas noventa y siete (97) de los actuados, interpuesto por la empresa **MUNICIPALIDAD CIUDAD DE DIOS**, contra la Resolución Sub Gerencial N° 811-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 14 de diciembre del 2020, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección de Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante LGIT) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y normas modificatorias (en adelante RLGIT); y,

I. ANTECEDENTES

1.1.- Del procedimiento de actuaciones Inspectivas:

Mediante orden de inspección N° 1159-2019-GRTPELL, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Luis Rodríguez Salvador, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa MUNICIPALIDAD CIUDAD DE DIOS (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 811-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 211-2019-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT de fecha 21 de octubre del 2019, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 811-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 14 de diciembre del 2020, la misma que obra de fojas ochenta y seis (86) a fojas noventa (90) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/20,790.00 (VEINTE MIL SETESCIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el pago íntegro y oportuno de la gratificación, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el depósito íntegro y oportuno de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No asistir ante un requerimiento de comparecencia efectuado por un inspector comisionado, Tipificación Legal Numeral 46.10 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 26 de enero del 2021 interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 811-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 14 de diciembre del 2020, señalando lo siguiente:





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- (...) Que, el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el tribunal constitucional ha señalado que estos principios (...) no solo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento administrativo sancionatorio. En efecto, el debido proceso esta concebido como el cumplimiento de todas las garantías instancias procesales.
- Por su parte, la Ley N°27444- Ley de Procedimiento Administrativo General, establece como principio del procedimiento administrativo, entre otros, el debido procedimiento, por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer argumentos, ofrecer y producir pruebas), y una decisión debidamente motivada y fundamentada. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respecto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos a los administrados son profundamente influidos por la decisión de la administración “ (...).

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:

- Que, 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

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

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. - **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el pago integro y oportuno de la gratificación, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el depósito integro y oportuno de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No asistir ante un requerimiento de comparecencia efectuado por un inspector comisionado, Tipificación Legal Numeral 46.10 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 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 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

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."

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.



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 46⁶ de la LGIT, en concordancia con el artículo 54⁷ del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

4.5. Respeto de la obligación del sujeto inspeccionado al pago íntegro de las gratificaciones legales y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.

- Que, el artículo 1° de la Ley 27735, Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece: “(...) *La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador*” y el artículo 2 de la misma norma legal señala “*El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio*”. Asimismo, el artículo 5 indica “*Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso*” (Subrayado nuestro).
- En ese sentido, el artículo 3 de la Ley 27735 dispone “*Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos (...)*”, en concordancia con el numeral 3.1 del artículo 3 de Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, que dispone “*Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie (...)*”.
- De lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de realizar el pago de las gratificaciones y gratificaciones truncas a favor de sus trabajadores,

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.



tomando como base la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, esto es, en la primera quincena de julio y diciembre y en caso de cese del trabajador, este pago debe realizarse como gratificación trunca.

- Que, de la revisión de los actuados se verifica que, en el procedimiento de fiscalización a cargo del inspector actuante no presentó información acerca del pago de las gratificaciones a sus trabajadores correspondiente a julio y diciembre; además que en todo el procedimiento sancionador se le dio la oportunidad de poder subsanar ingresando la documentación que no pudo ingresar en sus oportunidad y en recurso de apelación con respecto a este punto, no agregó argumentos que ayude a desvirtuar la infracción cometida, por lo que carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida. 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°811-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT.

4.6. La obligación del sujeto inspeccionado de cumplir con el depósito íntegro y oportuno de la compensación por tiempo de servicios y sus respectivos intereses legales, y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.

- El artículo 2° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece: "(...) La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto".
- Asimismo, la misma norma legal en los artículos 21° y 22° prescriben lo siguiente: *"Artículo 21°. – Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos doceavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos. Artículo 22°. – Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente"* (Subrayado nuestro).
- Cabe recalcar que el artículo 9° de la norma citada prescribe que *"Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°"*.
- Así, en ese orden de ideas, el artículo 24° del mismo cuerpo normativo prescribe que *"El depósito deberá ser efectuado por el empleador a nombre del trabajador y, a elección individual de este, en moneda nacional o extranjera. En este último caso el empleador, a su elección, efectuará directamente el depósito en moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente"*.
- De lo expuesto, se advierte en el acta de infracción el inspector actuante requirió el pago de la CTS; sin embargo, no cumplió acreditar con la obligación que tiene el empleador debe realizar dos depósitos anuales en los primeros 15 días naturales de los



meses de mayo y noviembre de la compensación por tiempo de servicios teniendo como base la remuneración básica y todos los conceptos remunerativos recibidos en los periodos respectivos. En 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°811-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT

4.7. De la infracción a la labor inspectiva

- De acuerdo al artículo 1° de la LGIT, las 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 sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.
- Por su parte, el artículo 5° de la LGIT, regula en su numeral 3.2, la facultad de los inspectores de trabajo de 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.
- Al respecto, 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 LGIT y RLGIT.
- Aunado a ello, la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII⁸, que aprueba las Reglas Generales para el ejercicio de la función inspectiva (en adelante, la Directiva), **dispone que Los Inspectores comisionados deben atender al sujeto inspeccionado en la fecha y hora citada en el respectivo requerimiento de comparecencia y en el numeral 7.6.7.3 literal c).- sobre acreditación de la representación del sujeto inspeccionado; las personas jurídicas lo hacen por medio de su representante legal o apoderado, conforme a las reglas siguientes: el apoderado será acreditado mediante el documento registral vigente que indique su condición de tal y las facultades con las que cuenta, o mediante carta poder simple suscrita por el representante legal a la que se adjuntara copia simple del documento registral o del acto administrativo, según corresponda, que acredite la condición de este; y la copia de sus documento de identidad del apoderado; por lo que no justifica que el representante o apoderado de la inspección no haya asistido a las diligencias programada.**
- El artículo 36° de la Ley, estipula 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 Ley y su Reglamento. Tales infracciones pueden consistir: (...) inciso 3: **“La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.** Además, **agrega que una de las infracciones puede consistir en la inasistencia a la diligencia de comparecencia cuando las partes hayan sido debidamente citadas por el Inspector del Trabajo, y éstas no concurren.**

⁸ Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- Es así que, el numeral 46.10 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tipifica y califica como infracción muy grave a la labor inspectiva, las conductas del sujeto inspeccionado referidas a no asistir a la diligencia de comparecencia oportuna.
- Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionada carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida. Asimismo, la inasistencia y el incumplimiento de la medida de requerimiento solo podría tener justificación en eventos relacionados con circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo, debe tenerse en cuenta que para que se configuren dichos sucesos debe existir evento extraordinario, imprevisible e irresistible, situación que no se advierte en el presente caso. 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°811-2020-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT.

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 GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el pago íntegro y oportuno de la gratificación, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el depósito íntegro y oportuno de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No asistir ante un requerimiento de comparecencia efectuado por un inspector comisionado, Tipificación Legal Numeral 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **MUNICIPALIDAD CIUDAD DE DIOS**, con RUC N°20178864794, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 811-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 14 de diciembre 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/ 20,790.00 (VEINTE MIL SETESCIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el pago íntegro y oportuno de la gratificación, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el depósito íntegro y oportuno de la compensación por tiempo de servicios (CTS), Tipificación Legal Numeral 24.5 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. 3.- Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales. No asistir ante un requerimiento de comparecencia efectuado por un inspector comisionado, Tipificación Legal Numeral 46.10 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 N° 016-2017-TR⁹, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución HA CAUSADO ESTADO.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR la presente resolución a la MUNICIPALIDAD CIUDAD DE DIOS con RUC 20178864794, con domicilio procesal en **AV. TEDODRO VALCARCEL N° 561-TRUJILLO-LA LIBERTAD**, con correo electrónico lawyer.francoss@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

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.

