



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	: 089-2019-PS
SUJETO RESPONSABLE	: NEGOCIOS Y SERVICIOS RONALDO S.A.C.
RUC	: 20482539972
DOMICILIO	: JR. GAMARRA N°348 OFICINA 201-TRUJILLO- LA LIBERTAD

VISTOS: El recurso de apelación ingresado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad que obra de fojas veintinueve (29) a fojas treinta y seis (36) de los actuados, interpuesto por la empresa **NEGOCIOS Y SERVICIOS RONALDO S.A.C.**, contra la Resolución Sub Gerencial N° 296-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 17 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° 992-2018-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo Laura Noelia García Rodríguez, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la empresa **NEGOCIOS Y SERVICIOS RONALDO S.A.C.** (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 296-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 184-2018-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 26 de noviembre del 2018, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 296-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de 17 de diciembre del 2020, la misma que obra de fojas veintitrés (23) a fojas veintiséis (26) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/ 5,229.00 (CINCO MIL DOSCIENTOS VEINTINUEVE CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en seis (06) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción MUY GRAVE** en contratación de trabajadores extranjeros. No cumplir con la aprobación de contrato de trabajador extranjero por autoridad de trabajo, Tipificación Legal Numeral 43.1 del artículo 43 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en materia de contratación de trabajadores extranjeros. No se acredita la formalidad del contrato de trabajo extranjero. Tipificación Legal Numeral 42.1 del artículo 42 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en norma sociolaborales. No acreditar el registro en el régimen de seguridad en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44-B1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 4.-**Infracción MUY GRAVE** en normas sociolaborales. No acreditar el registro en el régimen de seguridad en salud, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 5.-**Infracción MUY GRAVE** en normas sociolaborales. No acreditar el registro en planillas, Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 6.-**Infracción MUY GRAVE** en normas labor inspectiva. No cumplir con la medida de





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 23 de abril del 2021, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 296-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 17 de setiembre del 2020, señalando lo siguiente:

- *Sobre la aprobación de contrato de trabajador extranjero por la autoridad de trabajo, con fecha 18 de abril del 2018 mi representada decide contratar a personal extranjero, quien respondió al nombre de KATERIN PAOLA MORA VIVAS con pasaporte N°1482811598, a pesar que la referida persona no contaba en ese momento con los requisitos y formalidades referidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su eventual aprobación mediante documento escrito se le contrata; sin embargo, a tenor del numeral 6.1 del artículo 6 de la Resolución Ministerial N°176-2018-TR, optamos que esta persona continúe laborando, ya que preciso que su permiso de trabajo estaba en trámite y una vez obtenido nos lo alcanzarla, para así continuar con el trámite ante el Ministerio de Trabajo y obtener la respectiva aprobación de contrato, de personal extranjero regulado por el Decreto Legislativo N°689. Antes que la trabajadora cumpla el mes de trabajo, le indicamos que si no contar con el permiso de trabajo extraordinario provisional o el permiso temporal de permanencia-PTP, DEJARIA DE LABORAR EN EL ACTO, ES POR ELLO QUE DEJO DE LABORAR EL 12 DE MAYO DEL 2018 Y NOS PRESENTA CARTA DE RENUNCIA EL 14 DEL MISMO MES Y AÑO ENTENDEMOS QUE EL REQUERIMIENTO QUE LE HICIMOS DE CONTAR CON EL PERMISO CORRESPONDIENTE DE TRABAJO MOTIVO PARA QUE SE INCOMODE Y ACUDA AL MINISTERIO DE Trabajo con la sola intención de perjudicarnos, frente a esto era imposible poder demostrar el requerimiento que hizo la inspectora de trabajo.*
- *Sobre la formalidad del contrato de trabajo extranjero, mi representada celebra con la trabajadora KATERIN PAOLA MORA VIVAS un contrato de trabajo por escrito, el mismo que tiene fecha 18 de abril del 2018, conforme ha quedado acreditado en el expediente administrativo, entonces si existiría la formalidad, si el contrato se celebró sin la condición necesaria del permiso que debería tener la trabajadora extranjera, no lo invalida ya que como mencionamos en el párrafo anterior, que durante la vigencia del contrato de trabajo se puede iniciar el procedimiento de aprobación y registro.*
- *Con relación a la inscripción en la seguridad social de pensiones.- Se le imputa a mi representada la comisión de no inscribir a la trabajadora extranjera en el régimen de seguridad social de pensiones, conductas que a nuestro entender no las encontramos arregladas a ley. Si nos ceñimos a lo prescribe el artículo 41 del D.S. N° 008-2008-TR que establece los trabajadores y conductores de la microempresa **PODRAN** afiliarse a cualquiera de los siguientes regímenes pasionarios, la palabra "podrán" denota de una supuesta calidad de elección facultativa de cualquiera de estos sistemas de pensiones y de las aportaciones que se debían realizar,*





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

*con la elección de final de no escoger alguna de ellas, más aun si tenemos en cuenta que la trabajadora por iniciativa propia y a su pedido decido o gozar de este beneficio, por la sencilla razón para que perciban de forma mensual un mayor ingreso económico, contario a lo que ocurre con la pequeña empresa, donde para ellas se prescribe que **DEBERAN** obligatoriamente afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones.*

- *Sobre la obligación de inscripción en el Seguro Social. - Debido a que la trabajadora extranjera ingreso a laborar el 18 de mayo del 2018 y renuncio el 12 de mayo del 2018, es decir a los 24 días de labor efectiva, mi patrocinada estuvo en la obligación de inscribirla en el Seguro Social hasta fines del mes de mayo del 2018, pero como la trabajadora renuncio antes fue innecesario su inscripción porque ya no laboraba para mi representada.*
- *Con relación a la obligación de registrar en la planilla a los trabajadores.- De misma forma como lo mencione en el párrafo anterior, si la trabajadora renuncio el 12 de mayo del 2018, fecha anterior en la cual la empresa debería declarar a sus trabajadores, decidimos no generar su alta y por lo tanto no emitir boletas de pago; por otro lado, existe una contradicción en este procedimiento administrativo sancionador, si el Ministerio de Trabajo indica que no podía contratar con la trabajadora extranjera por que no contaba con los requisitos de ley, entonces como se me exige la emisión de boletas de pago.*
- *Con relación a no cumplir con las medidas de requerimiento. - Sobre el particular, debo precisar que al respecto no se realizó una motivación detallada sobre la posible sanción que se aplica a mi representada, sin embargo, en el ítem determinación de la sanción la consideran como muy grave, situación por la cual se debe declarar infundada.*
- *Sin perjuicio de todo lo expuesto, en el hipotético caso que mi patrocinada sea acreedora de la sanción impuesta, si tenemos en cuenta el artículo 48-A del Decreto Supremo 019-2006-TR, sobre CONCURSO DE INFRACCIONES que prescribe "Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.", en el presente caso la Autoridad de Trabajo sanciona a mi representada con una suma de dinero en la suma de S/5,229.00 soles, que corresponde a la suma total por la existencia de 6 infracciones, entonces si aplicamos la norma en comento, la sanción a imponerse por la Autoridad de Trabajo estaría en la suma de S/954.50, que corresponde a la multa impuesta por cualquiera de las infracciones tipificadas como muy graves.*

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.





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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, 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, establece 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), establece 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 seis (06) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción MUY GRAVE** en contratación de trabajadores extranjeros. No cumplir con la aprobación de contrato de trabajador extranjero por autoridad de trabajo, Tipificación Legal Numeral 43.1 del artículo 43 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en materia de contratación de

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; (...).”



trabajadores extranjeros. No se acredita la formalidad del contrato de trabajo extranjero. Tipificación Legal Numeral 42.1 del artículo 42 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en norma sociolaborales. No acreditar el registro en el régimen de seguridad en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44-B1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 4.-**Infracción MUY GRAVE** en normas sociolaborales. No acreditar el registro en el régimen de seguridad en salud, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 5.-**Infracción MUY GRAVE** en normas sociolaborales. No acreditar el registro en planillas, Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 6.-**Infracción MUY GRAVE** en normas labor inspectiva. No cumplir con la medida de requerimiento, Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo.

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*

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



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

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.



- 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. De la Infracción en materia de Contratación de Trabajadores extranjeros

- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites y requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 689, así lo regulado en el artículo 4° *“Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros (...)”* y el artículo 7° señala *“La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo (...)”*, en este sentido es responsabilidad del empleador verificar que el trabajador haya cumplido con los requisitos que exige la Ley para iniciar la prestación de servicios, es decir que el contrato de trabajo sea aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo y que el trabajador tenga la condición de calidad migratoria habilitante.
- Asimismo concordado con el art. 1° del D.S. N° 014-92-TR, establece que *“Los contratos de trabajo de personal extranjero son aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo (...)”* La Autoridad Migratoria constata la aprobación del contrato de personal extranjero en virtud de lo regulado en el decreto supremo mencionado anteriormente, así también el artículo 12° del citado decreto señala sobre la aprobación de los contratos de personal extranjero por la Autoridad Administrativa de Trabajo, será en lo siguiente: a) La solicitud según formato autorizado, será dirigido a la Autoridad Administrativa de Trabajo, b) La solicitud será acompañada de lo siguiente:-El contrato de trabajo, preferentemente según modelo en tres ejemplares.- La declaración jurada, según formato que el contrato

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.



de trabajo no se excede de los porcentajes limitativos autorizados-Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo(...).

- Que de la revisión de los actuados, se observa que en el acta de infracción N°184-2018-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT de fecha 26 de noviembre del 2018, el inspector actuante manifestó que la superación de los límites porcentuales de contratación extranjera es un hecho insubsanable, pues se advierte que tiene en planilla a una trabajadora extranjera siendo KATERIN PAOLA MORA VIVAS con pasaporte N°1482811598 que al momento de la visita inspectiva se verifica que el trabajador posea la calidad migratoria habilitante; de manera que tiene trabajando a la señorita KATERIN PAOLA MORA VIVAS sin la calidad migratoria habilitante; de manera que, Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el sujeto inspeccionado carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida.

4.6 De la infracción de la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones y de seguridad social en salud:

- El artículo 23 de la Constitución Política del Perú prescribe: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...) *El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)*” (Subrayado nuestro), es así que la Constitución Política reconoce como derechos constitucionales a toda persona, el de protección de la salud y el deber a su promoción y defensa, así como el derecho universal y progresivo a la seguridad social.
- Respecto al derecho de seguridad social en pensiones, el inciso a) del artículo 3 del D.S. N° 014-74- TR – Texto Único Concordado del Decreto Ley N° 19990, Ley del Sistema Nacional de Pensiones prescribe que son asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, los trabajadores que prestan servicio bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por días, semana o mes quedando en obligación de las entidades empleadoras a retener las aportaciones de los trabajadores asegurados en el momento del pago de sus remuneraciones. Así, el D.S. N° 054-97-EF – Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en su artículo 2 prescribe sobre el derecho de afiliación de los trabajadores cualquiera sea la modalidad de trabajo que realicen.
- En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 44- B.1⁸ del artículo 44, que la falta de inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad social en pensiones, sean estos públicos o privados constituyen infracciones muy graves en materia de seguridad social, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado, las cuales son pasibles de una sanción económica, respectivamente.
- Que, de la revisión de los actuados, se verifica en el acta de infracción que no cumplió con acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social de

⁸ Artículo incorporado por el art. 3° del D.S. N° 016-2017-TR, publicado el 06/08/2017



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

pensiones de la trabajadora KATERIN PAOLA MORA VIVAS con pasaporte N°1482811598, asimismo, verificamos que de lo regulado en el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG, el principio del non bis in ídem, como principio de la potestad sancionadora administrativa, señala que: “No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”. (lo subrayado es nuestro)

- Luego de evaluar si en este caso concurre los presupuestos necesarios para excluir alguna de las multas impuestas, se ha determinado lo siguiente:
 - a. Identidad de sujetos:** En las infracciones sancionadas, la pretensión punitiva se ejerce contra la misma inspeccionada.
 - b. Identidad de hechos:** En las infracciones sancionadas, los hechos que se le atribuyen a la inspeccionado son iguales, toda vez que, que una es el régimen de seguridad social en pensiones y la otra del régimen de seguridad social en salud, por lo que, existe identidad de hechos al tratarse de conductas iguales reguladas en el Numeral 44-B.1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo .
 - c. Identidad de fundamentos:** En las infracciones sancionadas, están calificadas como muy grave.
- Como consecuencia de lo anterior, se ha demostrado que concorra la identidad de sujetos, hechos y fundamentos en el presente caso, a efectos de que se revoque la infracción a la labor en normas sociolaborales.

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 RLGIT⁹, 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

⁹ 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.”





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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.
- Que en conclusión, se aprecia que la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo, ha actuado conforme a las normas que regulan el procedimiento administrativo general, el procedimiento sancionador y ha respetado el debido procedimiento, garantizando el derecho a la defensa del administrado, quien tuvo la oportunidad de presentar los descargos y/o alegatos pertinentes dentro de un plazo establecido, por tratarse de un procedimiento sancionador que presenta caracteres inherentes a sus propia naturaleza.

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 cinco (04) infracciones.

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 **NEGOCIOS Y SERVICIOS RONALDO S.A.C.**, con RUC N° 20482539972, en contra





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO(e)

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

de la Resolución Sub Gerencial N° 296-2020-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 17 de setiembre del 2020.

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/ 3,080.00 (TRES MIL OCHENTA CON 00/100 SOLES)** en las siguientes materias: seis (06) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción MUY GRAVE** en contratación de trabajadores extranjeros. No cumplir con la aprobación de contrato de trabajador extranjero por autoridad de trabajo, Tipificación Legal Numeral 43.1 del artículo 43 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción GRAVE** en materia de contratación de trabajadores extranjeros. No se acredita la formalidad del contrato de trabajo extranjero. Tipificación Legal Numeral 42.1 del artículo 42 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 3.- **Infracción MUY GRAVE** en norma sociolaborales. No acreditar el registro en el régimen de seguridad en pensiones, Tipificación Legal Numeral 44-B1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 4.- **Infracción MUY GRAVE** en normas sociolaborales. No acreditar el registro en el régimen de seguridad en salud, Tipificación Legal Numeral 44-B.1 del artículo 44 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 5.- **Infracción MUY GRAVE** en normas sociolaborales. No acreditar el registro en planillas, Tipificación Legal Numeral 25.20 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 6.- **Infracción MUY GRAVE** en normas labor inspectiva. No cumplir con la medida de requerimiento, Tipificación Legal Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo.

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-TR¹⁰, 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**

¹⁰Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 55.- De los recursos administrativos

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

(...)

c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

