



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Trujillo, 21 de Junio de 2022

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 032-2020-PS
SUJETO RESPONSABLE : RODRÍGUEZ MANTILLA AIDA MAGDALENA
RUC : 10178781460
DOMICILIO : AV. LOS PAUJILES N°184-URB. LOS PINOS-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 nueve (39) de los actuados, interpuesto por la persona natural con negocio RODRÍGUEZ MANTILLA AIDA MAGDALENA, contra la Resolución Sub Gerencial N° 216-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 30 de abril 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° 425-2020-TRU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas, al amparo del artículo 13° de la LGIT, designándose al Inspector auxiliar de trabajo José Luis Córdova Bocanegra, a fin de que realicen actuaciones inspectivas de investigación a la persona natural con negocio RODRÍGUEZ MANTILLA AIDA MAGDALENA (en adelante la inspeccionada), con el fin de verificar el cumplimiento de las Normas Sociolaborales.

1.2.- De la Resolución Sub Gerencial N° 216-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT:

En mérito al Acta de Infracción N° 031-2020-GRTPELL de fecha 11 de agosto del 2020, dio origen a la Resolución Sub Gerencial N° 216-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de 30 de abril del 2021, la misma que obra de fojas veintiséis (26) a fojas treinta (30) de los actuados, en la que se resuelve multar a la inspeccionada con el monto de S/2,451.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No acreditar el pago íntegro y oportuno de la remuneración, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. 2.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 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:





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

La apelante, mediante escrito presentado por mesa de partes virtual del Gobierno Regional- La Libertad de fecha 04 de agosto del 2021, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Gerencial N° 216-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 30 de abril del 2021, señalando lo siguiente:

- *Respecto de la obligación de cumplir con el pago íntegro de la remuneración: en el numeral 9. De la impugnada, se argumenta que se ha determinado mi responsabilidad al haberse verificado que no se ha cumplido con acreditar el pago del íntegro y oportuno de la remuneración ni con las formalidades establecida por Ley, a pesar que se emitieron requerimientos de comparecencia y medida de comparecencia. Sobre este punto, en la impugnada (numeral IV, del 1ro a 5to párrafos) se agrega que, si bien en mis descargos reconozco mi responsabilidad y solicito por ello reducción de multa, corresponde que se desestime dicho pedido, fundamentando expresamente que ello corresponde en aplicación del artículo 49° del Decreto Supremo N°016-2017-TR que prescribe que “ para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año . este supuesto, la reducción de la multa será el 80% de la originalmente propuesta o impuesta”. Lo cual es erróneo e ilegal, pues en ningún momento en mis descargos he invocado se me reduzca la sanción en merito a dicho dispositivo (numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 que a la fecha regula situaciones distintas), sino que lo que invoque en el numeral 2.4. de mis descargos es la vigente normativa relacionada con la disminución de la multa impuesta hasta un 50%, regulada a partir del año 2019 en el literal a) del numeral 2 del artículo 257 del TUO de la Ley N°27444 aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, que prescribe que “constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes : a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito, e los casos en que la sanción aplicable sea una multa esta se reduce hasta un monto no menor de la mitad de su importe.”*
- *Por lo tanto, resulta ilegal, que el órgano instructor este denegando un derecho invocado normas de un TUO derogado, y por tanto, no son aplicables en virtud del “ principio administrativo de legalidad” establecido en el vigente TUO de la Ley 27444, siendo por estas circunstancias, que rechazo que en la recurrida se mencione que mi persona pretendía sorprender a la administración al pedir reducción de multa por reconocimiento de responsabilidad; y más bien por el contrario, es el órgano instructor es el que bajo estas circunstancias incurre de modo evidente en causal de nulidad por motivación contradictoria al invocar dispositivos de un cuerpo normativo ya derogado y que en todo caso su articulado ha variado y como tal ha debido consignarse, lo cual sustento en el numeral 6.3 del artículo +6 del TUO vigente de la LEY 2744 que prescribe que “ No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por*





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

su oscuridad, vaguedad contradicción o Insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.”

- *Respecto de la obligación de cumplir con presentar el registro de control de asistencia: En el numeral 10 de la impugnada, se argumenta que se ha determinado mi responsabilidad al haberse verificado que no se cumplido con acreditar el registro de control de asistencia, no obstante, a que se emitieron requerimientos de comparecencia y medida de requerimiento. Sobre este punto, e la impugnada (numeral IV, del 6to al 9no párrafos) se agrega que, si bien en mis descargos lo manifiesto que nos e ha realizado un análisis, actuación ni pronunciamiento de mis pruebas en el ejercicio de mi derecho a la defensa, se debe precisar que según el artículo 10° de la Ley 28806 las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador, por lo que concluyen que las mismas se encuentran establecida conforme a Ley. No obstante a ello, siendo que el propio órgano instructor ha establecido este argumento, ya en su propia etapa de instrucción, ha omitido con actuación probatoria, no obstante a estar incorporados en los actuados los testigos ofrecidos (actuación probatoria que corresponde a dicho estadio) y tampoco no ha existido actuación alguna sobre su procedencia o no, siendo contradictorio que soliciten descargos y pruebas, cuando ni quien van analizarlos, por lo que reitero y pongo en evidencia nuevamente, que en el presente procedimiento no se ha realizado análisis, actuación ni pronunciamiento de mis pruebas ofrecidas en ejercicio de mi derecho a la defensa, hago presente que una sanción impuesta en dichas circunstancias afectaría el principio del debido procedimiento (...).*
- *Respecto de la obligación de cumplir con adoptar la medida de requerimiento: en el numeral 11 de la impugnada, se argumenta que se ha determinado mi responsabilidad al haberse verificado que no he cumplido con presentar la documentación solicitada en la medida de requerimiento. Siendo sobre este punto, que, en la impugnada, se atenta nuevamente con mi derecho a la defensa, al no haberse tenido en cuenta ni analizado en lo min9mo las siguientes cuestiones de hecho y de derecho que he realizado ante el órgano instructor y me ratifico en los mismo (...).*

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

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 resolutorio 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 N°27444, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.
- Que, el artículo 220° del TUO de la Ley N°27444, que modifica el Decreto Supremo N°04-2019-JUS- Ley del Procedimiento administrativo General, estable que el Recursos de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.
- Que, el artículo 55° del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo modificado por el Decreto Supremo N°016-2017-TR, (en adelante RLGIT), estable que *“los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguiente: (...) b) Recurso de apelación: se interponen ante la autoridad que emitió la resolución de primera instancia a fin de que lo eleve a sus superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustente. (...) El termino para l interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y será resultados en el plazo de (30) días hábiles, (...)”*.
- Que, mediante la resolución apelada, el inferior en grado, multa a la inspeccionada por haber incurrido en tres (tres (03) infracciones en la siguiente materia; 1.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No acreditar el pago integro y oportuno de la remuneración, Tipificación Legal Numeral 24.4

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; (...).”





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 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 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*

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





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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.





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- 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^{o6} de la LGIT, en concordancia con el artículo 54^{o7} del RLGIT, por lo que los hechos que contiene gozan de presunción de veracidad.

4.5. La obligación del sujeto inspeccionado al pago íntegro y oportuno de la remuneración y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.

- La Constitución Política del Estado preceptúa en el artículo 24 que *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*.
- El Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, en cuyo artículo 6 establece que *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”*.
- 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 del Decreto Supremo N° 005-

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.





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 (...)”*.

- Ahora bien, el primer párrafo del artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR prescribe que *“El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno (...)”*.
- Que, de la revisión de los actuados se verifica que, en las actuaciones inspectiva se presentan documentos donde acredita dar cumplimiento a las obligaciones sociolaborales correspondientes al pago de remuneraciones, presentando boletas de pago de los periodos requeridos, con excepción del mes de octubre del 2018, asimismo, se advierte que no se encontraron debidamente suscritas las referidas a los meses de diciembre de 2017, julio de 2018, mayo 2019, tal como se acredita en folios 64 al 68 del expediente de fiscalización 425-2020-GR-LL-GGR-GRTPE-SGIT, en folios 68 el sujeto inspeccionado menciona *“que los documentos no cuenta con la firma de la ex trabajadora, ello se debe a que hubo circunstancias en las que yo empleadora o he podido obligar a la misma que suscriba la recepción de dichos documentos (...)”* y en su descargo de la imputación de cargos adjunta una boleta firmada del mes de octubre del 2017, pero no las otras boletas (diciembre de 2017, julio de 2018, mayo 2019), de manera que, no ha cumplido con subsanar en todo el procedimiento sancionador, para poder aplicación una reducción de multa; de manera que, este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionada 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°216-2021-GR-LL-GGR/GRTPE-SGIT.

4.6. Respecto 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: *“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. -*





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 se verifica que, en las actuaciones inspectivas, se obtuvo información de la ex trabajadora Anita María Carmona Ramírez dentro del periodo laborado comprendido desde el 02 de octubre del 2017 al 31 de julio de 2018 y del 05 de octubre del 2018 al 03 de junio del 2019, según la data proporcionada por el sistema de planilla y sobre el horario de trabajo era de lunes a viernes de 03:30 pm a 7:30 pm, pero con respecto a los sábados la extrabajadora indica todo el día; sin embargo, el sujeto inspeccionado manifiesta que los sábados 09:00 am. A 01:00 pm a 03:30 pm. A 06:30 -07.00pm, es por ello, que el inspector actuante solicita el registro de control de asistencia, con el fin de corroborar la jornada y horario de trabajo, el que no fue remitido por el inspeccionado, el cual tiene carácter de insubsanable, conforme obra en folios 20 del expediente de fiscalización 425-2020-GR-LL-GGR-GRTPE-SGIT, que mediante correo electrónica de fecha 13 de julio del 2020, cumple con asistir con el requerimiento de comparecencia y sobre el registro de control de asistencia manifiesta lo siguiente : **“que si bien no es posible adjuntar lo solicitado, hago de su conocimiento y reitero que la trabajadora en referencia, cumpla una jornada laboral tiempo parcial de tres (03) horas diarias, de lunes a viernes de 03:30 pm a 06:30 y los sábados de 09:00 a 01:00pm y de 03:30 a 06:30 pm, tal como se puede corroborar de los testimonios (...)”**(énfasis agregado)





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- Y de los argumentos esgrimidos del recurso de apelación hace mención : *“en su propia etapa de instrucción, ha omitido con actuación probatoria, no obstante a estar incorporados en los actuados los testigos ofrecidos (actuación probatoria que corresponde a dicho estadio) y tampoco no ha existido actuación alguna sobre su procedencia o no, siendo contradictorio que soliciten descargos y pruebas(...)”*, sin embargo, de la revisión de los descargos tanto en la imputación de cargo como en el informe final de instrucción, no adjuntado ningún registro de control de asistencia; más aún si está considerado como un hecho insubsanable, debido a que esta la obligación de todo empleador de tener a la vista un registro control de la asistencia de los trabajadores; lo que si se observa en ambos descargos es que el sujeto inspeccionado reconoció que no cuenta con dicho control y solicitando la aplicación la aplicación del literal a) del numeral 2 del artículo 257° de TUO de la Ley 27444 del Decreto Supremo N°004-2019-JUS, pero para la aplicación de dicho artículo no basta solo mencionarlo, sino que el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un año (01), la reducción el cual no presento en ninguna etapa del procedimiento sancionador. 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 RLGIT⁸, 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

⁸ 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

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

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 acreditar el pago in íntegro y oportuno de la remuneración del mes de octubre del 2018, asimismo, se advierte que no se encontraron debidamente suscritas las referidas a los meses de diciembre de 2017, julio de 2018, mayo 2019 y el no acreditar el registro de control de asistencia de la ex trabajadora Anita María Carmona Ramírez y el no cumplir con la medida de requerimiento (el no presentar lo antes mencionados) se genera la infracción, ahora con respecto a los argumentos esgrimidos sobre 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 NO son iguales, toda vez que, que una es, el no acreditar el pago íntegro y oportuno de la remuneración y otra acreditar el registro de control de asistencia, por lo que, NO existe identidad de hechos al tratarse de conductas distintas.

c. Identidad de fundamentos: En las infracciones sancionadas, una es calificada como grave y la otra como muy grave.





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

- En tal sentido, Este despacho, considera que los argumentos sostenidos por el inspeccionado carecen de sustento legal, así como no desvirtúa la responsabilidad incurrida.

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 acreditar el pago integro y oportuno de la remuneración, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de inspección de Trabajo. 2.- **Infracción MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 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:

PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la persona natural con negocio **RODRÍGUEZ MANTILLA AIDA MAGDALENA**, con RUC N° 10178781460, en contra de la Resolución Sub Gerencial N° 216-2021-GR-LL-GGR/GRSTPE-SGIT, de fecha 30 de abril del 2021.

SEGUNDO: CONFIRMARSE lo resuelto por la Sub Gerencia de Inspección de Trabajo en la Resolución antes referida que multa con la suma de **S/ 2,451.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UNO CON 00/100 SOLES)** en las siguientes materias: tres (03) infracciones en la siguiente materia 1.- **Infracción GRAVE** en materia de relaciones laborales. No acreditar el pago integro y oportuno de la remuneración, Tipificación Legal Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de





GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

inspección de Trabajo. 2.- Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales. No cumplir con acreditar el registro de control de asistencia, Tipificación Legal Numeral 25.19 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.

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.

CUARTO: NOTIFICAR la presente resolución a la persona natural con negocio RODRÍGUEZ MANTILLA AIDA MAGDALENA con RUC 10178781460, con domicilio fiscal en **AV. LOS PAUJILES N°184- URB. LOS PINOS**, con correo electrónico gannyna_aida@hotmail.com.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

**Documento firmado digitalmente por
JACKELINE BUSTAMANTE FERNANDEZ
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
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.

