



RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 008-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 210-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
ORDEN DE INSPECCIÓN : 1567-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
SUJETO RESPONSABLE : **GRAFIMUNDO ETIQUETAS PAPELES Y AUTOADHESIVOS S.A.**
RUC : 20257070876
DOMICILIO PROCEDIMENTAL : Jr. Estete N° 587, ciudad y provincia de Trujillo.

Trujillo, 15 de enero de 2021.

VISTO: El recurso apelación ingresado el 4 de agosto de 2020, que obra a fojas 66 al 73 del expediente sancionador, interpuesto por **GRAFIMUNDO ETIQUETAS PAPELES Y AUTOADHESIVOS S.A.**, contra de la Resolución de Subintendencia N° 151-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **20 de agosto de 2020**; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES

De la Resolución de Subintendencia N° 151-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE

Obra de fojas 59 al 63 del expediente sancionador, la Resolución de Subintendencia N° 151-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE de fecha 20 de agosto de 2020, mediante el cual, se impone sanción por haber incurrido **una infracción leve a la normativa sociolaboral: 1) Incumplimiento de la entrega de Certificado de Trabajo. Normativa Vulnerada: Tercera Disposición Transitoria Complementaria, Derogatoria y Final del D.S. 001-96-TR. Tipificación: Numeral 23.2 del 23 del Reglamento; tres infracciones graves a la norma sociolaboral: 2) No acreditar el pago de CTS. Normativa Vulnerada: Artículos 3, 21, 22 y 29 del Decreto Supremo N° 001-97-TR. Artículo 9 del D.S. N° 004-97-TR. Tipificación: Numeral 24.5 del artículo 24 del Reglamento; 3) No acreditar el pago de gratificación. Normativa Vulnerada: Artículo 1, 2 y 3 de la Ley N° 27735, Artículo 1 y artículo 5 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Tipificación: Numeral 24.4 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR. 4) Incumplimiento de pago de bonificación extraordinaria. Normativa Vulnerada: Art. 3 de la Ley N° 29351. Art. 6 del D.S. 007-2009-TR. Tipificación: Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento; una infracción muy grave a las normas sociolaborales: 5) No Acreditar el pago de vacaciones. Normativa Vulnerada: Art. 11, 17 y 23 del Decreto Legislativo N° 713 y Art. 23 del Decreto Supremo N° 012-92-TR Tipificación Legal: Numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento; y dos infracciones muy graves a la labor inspectiva: 6) Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Normativa Vulnerada: Numeral 5.3 del artículo 5 y artículo 14 de la Ley N° 28806; Tipificación Legal: Numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y 7) Inasistencia a la diligencia de comparecencia. Normativa Vulnerada: Artículos 9 y 36 de la Ley N° 28806; Tipificación Legal: Numeral 46.10 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.**

Del recurso de apelación presentado por la Inspeccionada

La apelante, mediante escrito de fecha 4 de agosto de 2020, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 151-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, señalando principalmente que se revoque la resolución recurrida, en base a lo siguiente:

- a) Los inspectores han violado el principio de legalidad al contravenir lo señalado en el artículo 139 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, al señalar sobre la independencia del ejercicio de la función jurisdiccional, ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni puede interferir en el ejercicio de sus funciones pues, se está llevando un proceso penal por hurto agravado ante la Primera Fiscalía en lo Penal Corporativa de Trujillo, Carpeta Fiscal N° 241-2017 que a la fecha se encuentra en etapa de investigación



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

preliminar, antes del inicio del procedimiento administrativo; por tanto, dicha autoridad declarará la nulidad de todo lo actuado, incluyendo la resolución impugnada, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10 y demás del TUO de la LPAG, al existir avocamiento indebido por parte de la SUNAFIL, la cual incluso se encuentra impedida por la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, señalando que es causal de inhibición por parte del personal inspectivo, ante el solo conocimiento de una cuestión litigiosa, de acuerdo al numeral 7.2 de la referida, por tanto, se afectaría también al principio de non bis in ídem, al encontrarse en Litis, los mismos hechos, sujetos y fundamentos.

- b) Se cumplió con acreditar todo el pago de los beneficios sociales a el trabajador emitiéndose un cheque en el Banco Continental por el importe de S/ 3,055.77 soles de fecha 13.11.2017; sin embargo, el referido trabajador, no se acercó a la sucursal en Trujillo, ni hubo comunicación alguna con RRHH, para la entrega de la documentación y pago de liquidación; por ello, los pagos truncos quedaron pendientes de cancelar, así como la entrega de certificado de trabajo.
- c) Respecto a la infracción a la labor inspectiva, solicitaron se derive su jurisdicción a Lima, en tanto que, sus oficinas principales se encuentran en dicha ciudad, lo cual, no fue atendido oportunamente. En efecto, el requerimiento fue recibido en la ciudad de Trujillo, y se presentó ante el personal inspectivo los documentos, pero fueron denegados, al solicitar la presentación de los documentos originales; sin embargo, para enviar los mismos, el Courier demoró en la entrega, por lo que la representante asistió; sin embargo, al no portar los documentos originales, no fue recibida por el personal inspectivo; por tanto, tampoco corresponde sanción por este extremo.
- d) La multa impuesta dejaría a su empresa en liquidación, al encontrarse en una situación financiera en crisis, perjudicando sus actividades, afectando a los demás trabajadores.
- e) No se han evaluado en forma justa, los documentos presentados oportunamente, al motivar aparentemente.
- f) No se aplicó el principio de razonabilidad, no actuando con justicia, conforme lo señaló en Tribunal Constitucional, para ejercer el poder discrecional de la autoridad administrativa, resultando las multas desproporcionadas al valor afectado.

II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la 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. CONSIDERANDO

1. En virtud del Principio de Observación del Debido Procedimiento, 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 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debidamente fundada en fundamentos de hechos y en derecho.

Competencia

2. El artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que **la SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**. Para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.



3. Por su parte, el artículo 37 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, establece que la Intendencia Regional supervisa los procedimientos sancionadores, asimismo, agrega que el Intendente Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria por recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo de Segunda Instancia.

Respecto de la tramitación del proceso judicial

4. De acuerdo a lo señalado en el numeral 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú
- “Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:**
(...)
2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. (...)”
5. Asimismo, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que, “Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso.” (Subrayado nuestro)
6. Previamente es necesario citar las normas que rigen el procedimiento administrativo sancionador y de las normas que rigen el sistema de inspección de trabajo:
- LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL:**
“Subcapítulo I: De la Potestad Sancionadora
Artículo 235.- Procedimiento sancionador
Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ceñirán a las siguientes disposiciones:
1. *El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición motivada de otros órganos o entidades o por denuncia.”*
- REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO (antes de la modificación)**
“TÍTULO V: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
Artículo 53.- Trámite del procedimiento sancionador
Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley, se observará lo siguiente:
53.1 El procedimiento se inicia de oficio, a mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como del acta de infracción a la labor



inspectiva. La notificación del acta correspondiente incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir.”

(Subrayado nuestro)

7. Entonces, siempre los procedimientos administrativos sancionadores van a iniciarse de oficio; y en el caso del Sistema de Inspección de Trabajo, incluso las actuaciones inspectivas siempre se inician de oficio, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo¹; y cuando la orden de inspección ha sido originada en mérito a una denuncia de supuestos hechos constitutivos de infracción, el trabajador denunciante no tiene calidad de interesado².
8. En ese sentido, en tanto que, independientemente del origen que tuvieron las actuaciones inspectivas, como resultado de las mismas, el personal inspectivo investigó de oficio la existencia de infracciones administrativas descritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
9. Entonces, el fin persecutorio del Estado, que se concreta a través de la tramitación del procedimiento administrativo sancionador, es determinar si las propuestas de sanción realizadas por el personal inspectivo en el Acta de Infracción, deben o no ser acogidas a través del pronunciamiento del órgano resolutor en la emisión de un acto administrativo.
10. De otro lado, es importante señalar que, además de la investigación por la afectación a las normas sociolaborales, existe también una infracción a la labor normas propias de la inspección de trabajo, las cuales obviamente, nunca van a estar vinculadas a un proceso laboral de reclamación de derechos laborales; pues, incluso en el supuesto que no se hubieren ~~verificado~~ las infracciones a las normas sociolaborales, pueden existir incumplimientos a la labor inspectiva, las mismas que fueron derivadas de las actuaciones inspectivas por conducta del sujeto inspeccionado; por lo que, carece de sustento lo señalado por el apelante en este extremo.
11. Por tanto, en el procedimiento sancionador, se ejerce la facultad del *ius puniendi* del Estado, directamente con la empresa inspeccionada; mientras que, en el fuero judicial en cambio, el trabajador acude ante el Poder Judicial contra el empleador, buscando se administre justicia, por tanto, son dos partes: demandante y demandado, actuando el juez con total imparcialidad e independencia.
12. A mayor abundancia, en el proceso penal, es la propia empresa inspeccionada la que acudió a la Fiscalía para denunciar a el trabajador, por presuntos actos ilícitos; por tanto, de existir alguna persecución del Estado, se estaría sancionando, a través de una pena, al trabajador denunciada y no a la empresa. Asimismo, en el proceso penal, el fin persecutorio del Estado, es para la verificación de presuntos actos ilícitos que afectarían al bien privado; no obstante, ello no tiene nada que ver, con la verificación de las faltas o incumplimientos administrativos por parte de la inspeccionada, al verificar el cumplimiento o no de las obligaciones laborales, establecidas a través de normas de origen sociolaboral.

¹ REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 8.- Origen de las Actuaciones Inspectivas

8.1 Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en: (...)

² REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 8.- Origen de las Actuaciones Inspectivas

(...)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.



13. Asimismo, la apelante señaló que, se está vulnerando el principio de *non bis in idem* pues, se está tratando de sancionar dos veces por los mismos hechos y llevando a cabo dos procedimientos por los mismos hechos.
14. No obstante, como ya se ha señalado, mientras que, en el presente **procedimiento administrativo** sancionador, se está ventilando la existencia o no de infracciones administrativas por parte de la empresa empleadora respecto de sus obligaciones legales laborales a el trabajador; en el **proceso penal**, se está verificando la existencia de actos ilícitos por parte del trabajador, contra los bienes de la empresa empleadora; no teniendo nada en común, el procedimiento administrativo, con el proceso penal.
15. Por otro lado, es de tenerse en cuenta, lo regulado en el artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General que establece como principio de la potestad sancionadora el Non Bis In Ídem. En el presente caso, este despacho considera que no se cumple la triple identidad como se ha señalado en los párrafos precedentes, puesto que los hechos constitutivos de infracción son distintos; y, en tal sentido, tampoco se aplica el presupuesto establecido en el numeral 7.2 de la Directiva N° 001-2020- SUNAFIL/INII; en ese sentido, se ha verificado que, no existe afectación alguna a los principios que rigen el procedimiento administrativo general y a los principios que rigen el sistema de inspección del trabajo; por tanto, corresponde desestimar lo señalado por el apelante sobre el presente extremo.-

De la obligación del sujeto inspeccionado de cumplir con el pago de los beneficios sociales, y de la entrega de certificado de trabajo y sus incumplimientos como infracciones a las normas sociolaborales

16. Que, el inciso 3 del Artículo 23 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** establece: *“(…) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”*. Que, el Artículo 01 del **Convenio N° 100- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, de la Organización Internacional del Trabajo**, establece: *“(…) A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último (…)”*
17. Que, el artículo **24° de la Constitución Política del Perú** prescribe *“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 empleado. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*. En ese sentido, el artículo 6° del **DS N° 003-1997-TR**, señala *“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. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”*.
18. Que, los beneficios sociales son prestaciones que tienen una naturaleza jurídica de seguridad social, que brinda el empleador al trabajador, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo; es decir, son todos aquellos conceptos que perciben



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, no importando su origen ya sea legal o convencional o la naturaleza remunerativa de éste, siendo lo relevante que éste lo percibe en su condición de tal.

19. Que, al respecto, debemos tener en cuenta que el artículo 23° de la Constitución Política del Perú establece: *“(…) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, concordante con lo señalado en el inciso b) del artículo 26° del mismo cuerpo legal que prescribe la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en la constitución y la ley³. En el caso de las Gratificaciones, bonificación extraordinaria y CTS, están considerados como beneficios sociales de origen legal, existiendo normativa legal que regula su razón de ser y otorgamiento.
20. Al respecto, la inspeccionada reconoció que si bien canceló oportunamente los beneficios sociales; sin embargo, no se cumplió con cancelar los beneficios sociales truncos y la entrega del certificado de trabajo, toda vez que, una vez que firmó la carta de renuncia, el trabajador no acudió a la empresa y no la pudieron ubicar.
21. En efecto, esta Intendencia Regional, concuerda con lo señalado por la Subintendencia de Resolución en el numeral 17 de la resolución apelada; al haberse acreditado, el incumplimiento del pago de los beneficios sociales truncos por parte de la inspeccionada, la misma que también lo reconoció.
22. No obstante, cabe señalar que, no es justificación alguna por parte de la inspeccionada, señalar que, al no poder ubicar a el trabajador, no realizó el pago correspondiente de los beneficios sociales truncos y con la entrega del certificado de trabajo correspondiente pues, el trabajador tuvo que acudir ante la Sunafil para presentar su denuncia en el año 2019, pese a que trabajó para la inspeccionada hasta el 27.10.2017; siendo que, incluso en la denuncia, el trabajador denunciante consignó su domicilio, a la cual, pudo dirigir una carta notarial, o apersonarse para cancelar los beneficios sociales truncos y hacer entrega del certificado de trabajo; por tanto, lo señalado por la inspeccionada carece de sustento, debiendo desestimarse.
23. En consecuencia, en tanto que, la inspeccionada no la logrado acreditar que cumplió con las obligaciones sociolaborales, y no ha logrado desvirtuar lo señalado por la resolución apelada, corresponde confirmar el pronunciamiento venido en alzada, en lo que este extremo se refiere.

De la infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la Medida de Requerimiento y por inasistencia a la diligencia de comparecencia

24. El artículo 36 de la LGIT⁴ establece que 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 Inspectores de Trabajo constituyen infracción a la labor inspectiva.

³ **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.**

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

⁴ **LEY 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva: 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. Tales infracciones pueden consistir en:

- 1) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. **Constituye acto de obstrucción**, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.



25. De otro lado, de conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14° de la Ley N° 28806 concordante con el numeral 18.2 del artículo 18° de su Reglamento, 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. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
26. Que, es de tenerse en cuenta que el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, establece como infracción muy grave a la labor inspectiva la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.**
27. Se precisa además en el numeral 3⁵ del artículo 36° de la Ley General de Inspección de Trabajo, que la infracción puede consistir en 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.**
28. Por lo que, la inasistencia a la diligencia de comparecencia es, sin duda alguna, una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva:
- “CAPÍTULO VIII**
INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA
(...)
Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva
Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:
(...)
46.10 a inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.”
29. Sobre el presente extremo, la apelante señaló que, solicitó se derive su jurisdicción a Lima, en tanto que, sus oficinas principales se encuentran en dicha ciudad, lo cual, no fue atendido oportunamente. En efecto, el requerimiento fue recibido en la ciudad de Trujillo, y se presentó ante el personal inspectivo los documentos, pero fueron denegados, al solicitar la presentación de los documentos originales; sin embargo, para enviar los mismos, el Courier demoró en la entrega, por lo que la representante asistió; sin embargo, al no portar los documentos originales, no fue recibida por el personal inspectivo; por tanto, tampoco corresponde sanción por este extremo.
30. No obstante, no corresponde amparar lo señalado por el apelante, pues la misma inspeccionada ha aceptado que, fue notificada válidamente en la ciudad de Trujillo, en donde efectivamente existe personal que realiza labores, siendo un centro laboral, el mismo que es materia de inspección del trabajo, conforme a lo establecido en la Ley General de Inspección

⁵ LEY 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva: 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. Tales infracciones pueden consistir en:

(...)

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.



del Trabajo⁶ y a su reglamento⁷; por tanto, la competencia para conocer el procedimiento inspectivo y sancionador en el presente caso, sí corresponde a la Intendencia Regional de La Libertad, al tener un centro laboral ubicado en la ciudad de Trujillo, el mismo que fue materia de inspección.

31. De otro lado, respecto del apersonamiento de la representante de la inspeccionada a la diligencia de comparecencia; no obra documento alguno que acredite lo señalado por la misma; por tanto, lo referido carece de fundamento, debiendo también desestimarse.
32. Asimismo, pese a que, el acta de infracción fue emitida en el mes de agosto de 2019 y el escrito de apelación fue presentado el mes de agosto de 2020, hasta dicha fecha, la apelante no ha logrado acreditar que cumplió con lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento; por tanto, corresponde confirmar también el presente extremo de la resolución venida en grado.

De la multa impuesta al amparo del Decreto Supremo N° 001-2018-TR

33. En ese sentido, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas en el mes de agosto de 2019; corresponde, como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por el Decreto Supremo N° 001-2018-TR.

De los criterios de gradualidad

34. 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.
35. Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece 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.
36. La apelante señaló que, la multa impuesta dejaría a su empresa en liquidación, al encontrarse en una situación financiera en crisis, perjudicando sus actividades, afectando a los demás trabajadores y que, no se aplicó el principio de razonabilidad, no actuando con justicia, conforme lo señaló en Tribunal Constitucional, para ejercer el poder discrecional de la autoridad administrativa, resultando las multas desproporcionadas al valor afectado.
37. Respecto a la crisis financiera de la empresa, debe señalarse en primer término que, dicha responsabilidad, así como la comisión de las faltas administrativas cometidas por la inspeccionada, no corresponden a la Sunafil, siendo responsabilidad enteramente de la inspeccionada; y, que, de considerar una menor afectación, al tratarse las infracciones administrativas sociolaborales en el presente caso, de faltas subsanables, podría haber subsanado las mismas con fecha anterior a la presentación del recurso de apelación, y solicitar la reducción de las multas; sin embargo, por el contrario, sólo se basó en simples argumentos de defensa, no acreditando el cumplimiento de las mismas.

⁶ LEY 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 4.- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

⁷ REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 5.- Ámbito de Actuación

La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4 de la Ley.



38. De otro lado, se ha verificado que, la determinación de la multa impuesta, se ha realizado de acuerdo a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y a su Reglamento; por tanto, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en este extremo, y confirmar las mismas.

IV. RESOLUCION

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 **GRAFIMUNDO ETIQUETAS PAPELES Y AUTOADHESIVOS S.A.**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° **151-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **20 de agosto de 2020**.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° **151-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, de fecha **20 de agosto de 2020**, que sancionó a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de **S/ 46,326.00 (Cuarenta y seis mil trescientos veintiséis con 00/100 soles)**, por haber incurrido en cinco infracciones a la normativa sociolaboral y dos infracciones a la labor inspectiva; devolviéndose los actuados de la materia a la Sub Intendencia de Resolución de origen para los fines procedimentales pertinentes.

TERCERO: **DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto supremo N° 012-2013-TR, disponiéndose archivar los de la materia.

NOTIFÍQUESE. -