



*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 17 -2025-SUNAFIL/IRE-LIB**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR : 49-2023-SUNAFIL/IRE-LIB**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN : 420-2022-SUNAFIL/IRE-LIB**  
**SUJETO RESPONSABLE : INVERSIONES AGRICOLAS DEL NORTE S.A.C**  
**RUC : 20397439063**  
**DOMICILIO PROCEDIMENTAL : CAL.SANTA LUCIA MZA. Q LOTE. 11 URB. LA MERCED**  
**TERCERA ETAPA**  
**(PARALELA A UNA CUADRA DE LA AV. FÁTIMA) LA**  
**LIBERTAD - TRUJILLO -**  
**TRUJILLO**

Trujillo, 07 de enero de 2025.

**VISTO:** El recurso apelación de fecha 24 de octubre de 2023, interpuesto **INVERSIONES AGRICOLAS DEL NORTE S.A.C** , contra la Resolución de Subintendencia N° **1147-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA**, de fecha **28 de setiembre de 2023**, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, **ATENDIENDO:**

**I. ANTECEDENTES**

**a) De las actuaciones inspectivas.**

Como resultado de las actuaciones inspectivas efectuadas en el marco de la Orden de Inspección N° 420-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, se emitió el Acta de Infracción N° 687-2022-SUNAFIL/IRE-LIB de fecha 20 de abril de 2022, mediante el cual, se propuso sanción a **INVERSIONES AGRICOLAS DEL NORTE S.A.C** con una multa ascendente a la suma de **S/ 45,172.00**, por haber incurrido en:

**“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”**

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa	Precisar monto de UIT utilizada
1	El sujeto inspeccionado no acreditó condiciones seguras en el centro de trabajo, según lo señalado en el sub numeral 4.7 de los hechos constatados.	Las indicadas en el numeral 5.1.1.	Numeral 27.9 del artículo 27° del D.S N° 019-2006-TR, (RLGIT)	GRAVE	Ocho (08) detallados en el Cuadro N°1	0.59 UIT S/ 2,714.00 (Dos mil setecientos catorce)	S/ 4600
2	El sujeto inspeccionado no acreditó contar con un Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 que reúna los requisitos legales, según lo señalado en el sub numeral 4.9 de los hechos constatados.	Las indicadas en el numeral 5.1.2.	Numeral 27.7 del artículo 27° del D.S N° 019-2006-TR, (RLGIT)	GRAVE	Cuarenta y nueve (49) detallados en el Anexo N°1	1.62 UIT S/ 7,452.00 (Siete mil cuatrocientos cincuenta y dos)	S/ 4600
3	El sujeto inspeccionado no acreditó contar con un Comité de SST elegido conforme a ley, según lo señalado en el sub numeral 4.10 de los hechos constatados.	Las indicadas en el numeral 5.1.3.	Numeral 27.12 del artículo 27° del D.S N° 019-2006-TR, (RLGIT)	GRAVE	Cuarenta y nueve (49) detallados en el Anexo N°1	1.62 UIT S/ 7,452.00 (Siete mil cuatrocientos cincuenta y dos)	S/ 4600
4	El sujeto inspeccionado no acreditó contar con urinarios ni servicios higiénicos instalados a una distancia mínima de 500 metros, según lo señalado en el sub numeral 4.11 de los hechos constatados.	Las indicadas en el numeral 5.1.4.	Numeral 27.9 del artículo 27° del D.S N° 019-2006-TR, (RLGIT)	GRAVE	Cuarenta y nueve (49) detallados en el Anexo N°1	1.62 UIT S/ 7,452.00 (Siete mil cuatrocientos cincuenta y dos)	S/ 4600
5	El sujeto inspeccionado no acreditó contar con IPER elaborado conforme a ley, según lo señalado en el sub numeral 4.12 de los hechos constatados.	Las indicadas en el numeral 5.1.5.	Numeral 27.3 del artículo 27° del D.S N° 019-2006-TR, (RLGIT)	GRAVE	Cuarenta y nueve (49) detallados en el Anexo N°1	1.62 UIT S/ 7,452.00 (Siete mil cuatrocientos cincuenta y dos)	S/ 4600
6	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida de requerimiento notificada en fecha 18 de marzo de 2022, conforme se indica en el sub numeral 4.13 de los Hechos Constatados.	Las indicadas en el numeral 5.1.6.	Numeral 46.7 del artículo 46° del D.S N° 019-2006-TR, (RLGIT)	MUY GRAVE	Cuarenta y nueve (49) detallados en el Anexo N°1	2.75 UIT S/ 12,650.00 (Doce mil seiscientos cincuenta)	S/ 4600

Monto total de la multa propuesta (S/).	45,172.00 (Cuarenta y cinco mil ciento setenta y dos)
Año UIT	2022
Valor UIT	4,600.00 soles
Tabla de sanciones del artículo 48° del DS 019-2006-TR y modificatorias	PEQUEÑA EMPRESA

**b) De la fase instructora**

El 27 de enero de 2023, la Autoridad Instructora dio inicio al presente procedimiento administrativo sancionador, mediante la notificación al administrado de la Imputación de Cargos N° 189-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, de manera conjunta con el Acta de Infracción N° 687-2022-SUNAFIL/IRE-LIB; ante el cual la administrada presentó escrito de descargo el 3 de febrero de 2023; emitiéndose posteriormente el Informe Final de Instrucción N° 509-2023-SUNAFIL/IRE-LIB/SIFN-IF, proponiendo una multa ascendente a S/ 25,300.00 soles, en razón a las subsanaciones efectuadas por el administrado. Finalmente, tal Informe Final de Instrucción fue notificado por la Subintendencia de Sanción el 27 de abril de 2023, ante el cual, la administrada presentó sus descargos el 8 de mayo de 2023.

**c) De la resolución impugnada**

La Resolución de Subintendencia N° 1147-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, de fecha 28 de setiembre de 2023, que sancionó a **INVERSIONES AGRICOLAS DEL NORTE S.A.C** con una multa ascendente a la suma de S/21,909.80 (en razón a las subsanaciones advertidas), por haber incurrido en:

**“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”**

01	Seguridad y Salud en el Trabajo	Condiciones de Seguridad	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT y modificatorias <b>GRAVE</b>	08	<b>(*) 0.59 UIT</b> S/2,714.00 Descuento al 30% S/814.20
02	Seguridad y Salud en el Trabajo	Incumplimiento de disposiciones sobre Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid – 19 en el Trabajo	Numeral 27.7 del Artículo 27 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	49	<b>(*) 1.62 UIT</b> S/7,452.00 Descuento al 30% S/2,235.60
03	Seguridad y Salud en el Trabajo	Comité (o supervisor) de seguridad y salud en el trabajo	Numeral 27.12 del artículo 27 del RLGIT y modificatorias <b>GRAVE</b>	49	<b>(*) 1.62 UIT</b> S/7,452.00 Descuento al 30% S/2,235.60
04	Seguridad y Salud en el Trabajo	Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con estándares de higiene: servicios higiénicos	Numeral 27.9° del Artículo 27° del RLGIT. <b>GRAVE</b>	40	<b>(*) 1.26 UIT</b> S/5,796.00 Descuento al 30% S/1,738.80
05	Seguridad y Salud en el Trabajo	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)	Numeral 27.3 del artículo 27 del RLGIT y modificatorias <b>GRAVE</b>	49	<b>(*) 1.62 UIT</b> S/7,452.00 Descuento al 30% S/2,235.60
06	Labor Inspectiva	Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.	Numeral 46.7 del Artículo 46 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	49	<b>(*) 2.75 UIT</b> S/12,650.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/21,909.80</b>

(\*) U.I.T DEL AÑO 2022 - S/ 4,600.00 SOLES APROBADO MEDIANTE D.S. N° 398-2021-EF.

**Del recurso de apelación presentado por la administrada**

Mediante escrito de fecha 24 de octubre de 2023, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 1147-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, señalando lo siguiente:

- Respecto de no acreditar condiciones seguras en el centro de trabajo: contar con casilleros destinados a la ropa de trabajo, para los trabajadores que manipulan productos químicos tóxicos (...) Los inspectores incurren en error al interpretar de manera tergiversada el artículo 20 del Decreto Supremo 006-2021-TR, en tanto este dispositivo legal establece la obligación de tener dos casilleros, uno destinado para la ropa de trabajo y otro para la ropa de uso personal. Esta obligación se basa en el presupuesto de que el empleador brinde uniforme o ropa de trabajo pero en el presente caso NO es así; pues solo los obreros aplicadores de productos químicos tienen “ropa de trabajo” y la empresa SI contaba con casilleros separados para ello; más no es exigible para los demás trabajadores. Sin embargo, al momento de efectuar los descargos al acta de infracción y al informe final, NINGUNO de los dos argumentos han sido valorados en el informe final, ni tampoco en la resolución de multa. (...). FLAGRANTE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD (...) Luego, la conducta verificada requiere que del incumplimiento se derive un riesgo grave para los trabajadores, este requisito es imprescindible y en la presente inspección NO se ha verificado que por el hecho de no contar con dos casilleros, uno para ropa de uso personal y otro para ropa de trabajo, se pueda derivar un GRAVE riesgo para la salud de los trabajadores; pues quedó demostrado que mi representada antes de la inspección SI contaba con dos casilleros: uno para la ropa personal y otro para la ropa de trabajo DE LOS TRABAJADORES APLICADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS; pero SUNAFIL

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

califica como infracción el hecho de NO contar con dos casilleros para trabajadores que NO usan ropa de trabajo, lo cual es atípico, pues en este caso NO existe riesgo grave a la salud, ya que éste grupo de trabajadores NO está expuesto a riesgos químicos porque no manipulan productos de tal naturaleza. Por este motivo, la conducta verificada por SUNAFIL es atípica y la resolución en ese extremo debe REVOCARSE.

- Respecto al presunto incumplimiento por no contar con un plan para la vigilancia, Prevención y control de covid-19 en el Trabajo aprobado por un comité de Seguridad y Salud en el trabajo (...) la norma no podría obligar a mi representada a contratar trabajadores de dirección de confianza únicamente para constituir un comité de seguridad en el trabajo el cual hemos cumplido con constituir precisando que las personas que integran el comité por parte de los representantes del empleador gozan de una confianza intrínseca que no necesariamente se refiere a la categoría o concepto de confianza y de dirección conforme al Decreto Supremo 003-97 TR por tal motivo mi representada cumplió cabalmente con garantizar un proceso de selección y de votación de los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo. (...). FLAGRANTE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD (...) La segunda infracción relacionada al supuesto sobre el presunto incumplimiento por no contar con un plan para la vigilancia, Prevención y control de covid-19 en el Trabajo aprobado por un comité de Seguridad y Salud en el trabajo válidamente aprobado. La infracción es atípica, debido a que el dispositivo legal establece que se considera infracción grave el incumplimiento de obligación de planificar la acción preventiva de riesgos (entiéndase plan covid-19). Sin embargo, en esta inspección NO se verificó la ausencia de planificar acciones preventivas de riesgos, pues SI se contaba con un plan covid-19. Sin embargo, a criterio de SUNAFIL, por el hecho que este plan fue suscrito por un comité de SST inválidamente constituido, implica que no se haya planificado acciones preventivas.
- FLAGRANTE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD (...) La tercera infracción se refiere a la supuesta composición de un comité que no fue elegido conforme a ley. La infracción típica no regula sanción por haber incumplido alguna formalidad intrascendente en la constitución del comité, sino que sancionar el no contar con uno.
- FLAGRANTE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD (...) sobre la cuarta infracción, SUNAFIL erradamente tipifica el hecho de no contar con servicios higiénicos a una distancia de 500 metros, lo cual más allá de ser una imposición carente de sentido por la naturaleza de la actividad agrícola (permanente movimiento) tampoco tipifica como un incumplimiento de disposiciones de seguridad de los que se derive un riesgo grave para la seguridad de los trabajadores.
- FLAGRANTE VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE TIPICIDAD (...) La quinta infracción se refiere a que en el IPER no se habría diferenciado las actividades rutinarias, no rutinarias y situaciones de emergencia y que el IPER no se habría aprobado por un Comité de SST elegido conforme a ley. Este hecho, SUNAFIL lo encuadra dentro de la infracción de NO llevar a cabo las evaluaciones de riesgos conforme a la norma que se cita. De la simple lectura de la norma citada se advierte su atipicidad, pues la infracción es NO realizar la evaluación de riesgos, más no es incumplimiento formal de contenido de IPER
- Al momento que emiten la medida de requerimiento, mi representada cumplió con ADOPTAR TODAS LAS MEDIDAS NECESARIAS DE MANERA ESPECÍFICA CONFORME SE DETALLÓ EN LAS OBSERVACIONES DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN SUS PROPIOS TÉRMINOS. SIN EMBARGO, EN EL ACTA DE INFRACCIÓN E INFORME FINAL SE TIENE POR NO CUMPLIDA LA MEDIDA POR NO HABER SUBSANADO OTRAS OBSERVACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO.

## II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN



*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

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 las infracciones y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

**III. CONSIDERANDO**

3. En virtud del Principio 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 motivada en fundamentos de hechos y derecho.

**Competencia**

4. 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.
5. Por su parte, el Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2022-TR y detallado a través de la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL, establece que la Intendencia Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador; 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 resolutorio de segunda instancia.

**Sobre la responsabilidad de la empresa inspeccionada respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

6. Para abordar en este punto, es necesario mencionar que, de conformidad al principio de prevención y protección, consagrados en el Título Preliminar de la LSST, el empleador garantiza el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el desarrollo del trabajo en un ambiente seguro y saludable.
7. En concordancia a lo mencionado, el literal a) del artículo 49 de la LSST expresa que el empleador posee la obligación de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”.
8. La apelante señaló en primer término que, *“los inspectores incurren en error al interpretar de manera tergiversada el artículo 20 del Decreto Supremo 006-2021-TR, en tanto este dispositivo legal establece la obligación de tener dos casilleros, uno destinado para la ropa de trabajo y otro para la ropa de uso personal. Esta obligación se basa en el presupuesto de que el empleador brinde uniforme o ropa de trabajo pero en el presente caso NO es así; pues solo los obreros aplicadores de productos químicos tienen “ropa de trabajo” y mi representada SI contaba con casilleros separados para ello; más no es exigible para los demás trabajadores”*.
9. Al respecto, es preciso recordar que el artículo 20° del Decreto Supremo 006-2021-TR establece rotundamente lo siguiente:

Artículo 20. Duchas y vestuarios

20.1. Cuando la naturaleza del trabajo implique que los/as trabajadores/as usen productos químicos tóxicos según su ficha de datos de seguridad (FDS), el/la empleador/a implementa uno o más ambientes destinados al aseo de los/as trabajadores/as, los cuales están dotados

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

de duchas. A tal efecto, se proporciona a los/as trabajadores/as elementos de higiene personal para el aseo del cuerpo y cabello.

20.2. De la misma forma, se implementan vestuarios con circulación de aire continua y con casilleros destinados para la ropa de trabajo y para la ropa de uso personal. Estos ambientes cuentan con iluminación y ventilación adecuadas, así como paredes y pisos que brinden privacidad a los/as trabajadores/as.

10. En ese panorama, la norma es clara en señalar literalmente sin opción a mayor interpretación, que cuando la naturaleza del trabajo implique que los trabajadores usen productos químicos tóxicos, el empleador se encontrará obligado a implementar (...) casilleros destinados para la ropa de trabajo y para la ropa de uso personal sin importar el *presupuesto del empleador para brindar uniforme o ropa de trabajo*. Por lo tanto, el administrado tenía la obligación de cumplir con tal exigencia; sin embargo, aquello se llegó a cumplir recién en fecha posterior a la notificación del acta de infracción, razón por lo cual, de manera válida la subintendencia de Sanción decidió multar al administrado con el descuento del 30% conforme a ley.
11. Asimismo, el apelante refiere que *“la conducta verificada requiere que del incumplimiento se derive un riesgo grave para los trabajadores, este requisito es imprescindible y en la presente inspección NO se ha verificado que por el hecho de no contar con dos casilleros, uno para ropa de uso personal y otro para ropa de trabajo, se pueda derivar un GRAVE riesgo para la salud de los trabajadores”*; sin embargo, habiéndose verificado el incumplimiento inicial del apelante respecto a sus obligaciones emanadas del artículo 20° del D.S 006-2021-TR, resulta razonable y evidente que tal inobservancia haya derivado en un riesgo grave para la seguridad y salud de los 8 trabajadores que desempeñan labores en el cargo de Obrero Agrícola y Almacenero, lo cual si involucró la manipulación de productos químicos tóxicos lesivo para el ser humano. En tal sentido, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en el presente extremo.
12. Por otro lado, en cuanto al incumplimiento del administrado de contar con urinarios y servicios higiénicos instalados a una distancia mínima de 500 metros del lugar de labores, la apelante argumenta lo siguiente : *“SUNAFIL erradamente tipifica el hecho de no contar con servicios higiénicos a una distancia de 500 metros, lo cual más allá de ser una imposición carente de sentido por la naturaleza de la actividad agrícola (permanente movimiento) tampoco tipifica como un incumplimiento de disposiciones de seguridad de los que se derive un riesgo grave para la seguridad de los trabajadores”*.
13. Sobre esto último, es menester resaltar que el artículo 4° de la Resolución Ministerial N° 200-2021-TR establece de manera contundente lo siguiente:

Artículo 4. Ubicación de los servicios higiénicos

4.1. Los servicios higiénicos deben estar ubicados de manera accesible y a una distancia máxima de 500 metros del punto de trabajo en el que los trabajadores desarrollan sus labores.

4.2. Excepcionalmente, cuando por la organización del trabajo exista un número de trabajadores que se encuentren laborando a una distancia superior a 500 metros de los servicios higiénicos más próximos, el empleador adiciona un número de aparatos sanitarios en función a dicho número de trabajadores, conforme con lo dispuesto en el artículo 3 de la presente Resolución Ministerial.

(...)

14. Del dispositivo citado se verifica indubitablemente y sin opción a mayor análisis, el mandato impuesto al empleador sobre la ubicación de los servicios higiénicos (para aquellos empleadores que cuentan con trabajadores que realizan tareas en centros de trabajo que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas), exigiendo que los mismos sean ubicados a una distancia máxima de 500 metros del punto de trabajo en el que los trabajadores desarrollan sus labores; sin

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

embargo, de las actuaciones inspectivas se extraer que el administrado no cumplió con acreditar contar con urinarios implementados ni con servicios higiénicos ubicados a una distancia máxima de 500 metros del lugar de labores (zonas de cultivo). Por último, es necesario recordar que, dada la actividad desarrollada, el no contar con servicios higiénicos de fácil acceso para los trabajadores, si deriva en un riesgo grave a la seguridad y salud de los mismos. En tal sentido, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en el presente extremo.

**Sobre la obligación del sujeto inspeccionado de cumplir con la obligación de contar con un plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo**

18. Al respecto, la Ley N° 29783 prescribe:

***“Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo***

*El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.*

***Artículo 37. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo***

*Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.*

***Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo***  
*La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:*

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.*
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.*
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.*

***Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo***

*Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:*

- a) Medidas de identificación, prevención y control.*
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.*
- c) Las adquisiciones y contrataciones.*
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.*

***Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador***

*El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:*

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.*
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.*

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.*
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.*
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.*
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.”*

19. A mayor abundamiento, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, el RLSST) aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR establece:

**“Artículo 32.- La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:**

- a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.*
- d) El mapa de riesgo.*
- e) La planificación de la actividad preventiva.*
- f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

*La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.*

**Artículo 42.- Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes:**

- c) Conocer, aprobar y dar seguimiento al cumplimiento del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Programa Anual de Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo”.*

20. Sobre este extremo, en primer lugar, la apelante refirió fundamentalmente que: *“la norma no podría obligar a mi representada a contratar trabajadores de dirección de confianza únicamente para constituir un comité de seguridad en el trabajo el cual hemos cumplido con constituir precisando que las personas que integran el comité por parte de los representantes del empleador gozan de una confianza intrínseca que no necesariamente se refiere a la categoría o concepto de confianza y de dirección (...)”*. De igual modo, señala que: *“(...) La infracción es atípica, debido a que el dispositivo legal establece que se considera infracción grave el incumplimiento de obligación de planificar la acción preventiva de riesgos (entiéndase plan covid-19). Sin embargo, en esta inspección NO se verificó la ausencia de planificar acciones preventivas de riesgos, pues SI se contaba con un plan covid-19 (...)*.

21. Con respecto a los puntos apelantes, es necesario recordar que de acuerdo al Decreto Supremo N° 005-2012-TR – Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le impone a todo empleador entre otras obligaciones, el designar a sus representantes, titulares y suplentes ante el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, **entre el personal de dirección y confianza**; sin embargo, de la documentación exhibida y merituada (durante el procedimiento inspectivo y sancionador) se aprecia que el apelante no integró en el comité al personal señalado en el citado cuerpo normativo, lo que significó que tal comité de Seguridad y Salud en el trabajo se haya constituido de manera irregular (sin perjuicio de los otros tantos incumplimientos que fueron advertidos en la etapa inspectiva y que serán desarrollados más adelante), no surtiendo efecto alguno toda acción realizada por este.

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

22. Vale subrayar que la apelante llegó a cumplir tales obligaciones recién en fecha posterior a la notificación del acta de infracción, razón por lo cual, de manera válida la subintendencia de Sanción decidió multar al administrado con el descuento del 30% conforme a ley.
23. En ese contexto, al carecer de eficacia toda acción realizada por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, este despacho coincide con la postura asumida por los comisionados en el acta de infracción, así como con lo resuelto por la subintendencia de sanción, determinando finalmente que el apelante no presentó inicialmente documento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que aprueba el Plan de Vigilancia, prevención y control de la COVID 19. En tal sentido, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en el presente extremo.

**Sobre la obligación de constituir el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y su incumplimiento como infracción**

24. Sobre esta obligación, cabe traer a colación lo establecido por el artículo 29 de la LSST, que establece que los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo forman parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, señalando que *“Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador”* (subrayado agregado).
25. Es así como se tiene establecida la responsabilidad del empleador de la convocatoria, la constitución, la instalación y funcionamiento efectivo del comité de seguridad y salud en el trabajo además de facilitar la participación de los trabajadores, conforme lo prescriben los artículos 38, 48, 49 y 50 del RLSST<sup>1</sup>.
26. En esa misma línea, los artículos 51 y 53 del RLSST se establece que el acto de constitución e instalación; así como, toda reunión, acuerdo o evento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben ser asentados en un Libro de Actas, exclusivamente destinado para estos fines. Siendo que el acta, en el que conste la constitución e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe contener la siguiente información mínima: a) Nombre del empleador; b) Nombres y cargos de los miembros titulares; c) Nombres y cargos de los miembros suplentes; d) Nombre y cargo del observador designado por la

<sup>1</sup> **Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR**

**Artículo 38.-** El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación.

**Artículo 48.-** El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre el personal de dirección y confianza.

**Artículo 49.-** Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. Este proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En su defecto, está a cargo de la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora.

Cuando no exista organización sindical, el empleador debe convocar a la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser democrática, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores.

El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La nominación de los candidatos debe efectuarse quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que éstos cumplan con los requisitos legales.

**Artículo 50.-** La convocatoria a la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponde al empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el acta respectiva.

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

- organización sindical, en aplicación del artículo 29 de la Ley, de ser el caso; e) Lugar, fecha y hora de la instalación; y, f) Otros de importancia.
27. Al respecto, la administrada argumenta en su apelación que respecto a *“la supuesta composición de un comité que no fue elegido conforme a ley. La infracción típica no regula sanción por haber incumplido alguna formalidad intrascendente en la constitución del comité, sino que sancionar el no contar con uno; sin embargo, se aprecia de la documentación que obra en el expediente inspectivo, que el administrado inobservó distintas disposiciones legales sobre la adecuada conformación del Comité en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual significó que el comité se conformara de manera irregular y por ende que careciera de reconocimiento formal.*
28. que la apelante llegó a cumplir tales obligaciones recién en fecha posterior a la notificación del acta de infracción, razón por lo cual, de manera válida la subintendencia de Sanción decidió multar al administrado con el descuento del 30% conforme a ley.
29. En consecuencia, la conducta del administrado de no haber constituido el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a ley, resulta equiparable a la inexistencia del mismo, ya que, en la práctica, tal comité carece de personalidad. Por ende, tal circunstancia si se logra subsumir en el numeral 27.12 del artículo 27° del RGLIT. Por consiguiente, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en el presente extremo.

**Respecto de la obligación de la empresa inspeccionada de identificar los peligros y evaluar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo**

30. De conformidad con los artículos 50 y 57 de la LSST, prescriben lo siguiente:
- “Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador**  
El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:
- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. (...)”
- “Artículo 57. Evaluación de riesgos**  
El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:
- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.”
31. De otro lado, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo prescribe lo siguiente:
- Artículo 26°.** El empleador está obligado a:
- (...) g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo. (...)”
- “Artículo 32°.** La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:
- (...)
- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.  
(...)
- La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.”
- “Artículo 82°.** El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

en el artículo 57° de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50° de la Ley.

La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.

32. Es importante precisar lo señalado por la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, la LGIT):

**Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo:**

(...)

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

(...)

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

(...)

33. Conforme a la legislación detallada, se verifica la obligación de toda empresa empleadora, a cumplir con la evaluación de riesgos, la actualización de estos, a identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, respecto de la obligación de la exhibición de la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de ellos, **a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control**, debiendo ser en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la LSST.

34. Por su parte, el artículo 34.1° de la LGIT<sup>2</sup> prescribe que son infracciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general, aplicables a todos los centros de trabajo, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. Asimismo, numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (en adelante, el RLGIT)<sup>3</sup>, establece que el incumplimiento de **no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las**

<sup>2</sup> LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

**Artículo 31.- Infracciones administrativas**

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.

b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.

c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

<sup>3</sup> REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

**Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

- actividades de los trabajadores** o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones, constituye una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.
35. Debe precisarse que, **la obligación del empleador de gestionar todos los riesgos sin excepción, es una obligación contenida en la Ley**; y como se ha visto, es la empleadora la responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores.
36. Así, es preciso identificar el significado de cada proceso que implica la matriz IPERC, conceptos definidos en el glosario de términos del RLSST:
- **Identificación de Peligros:** Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
  - **Evaluación de riesgos:** Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.
  - **Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.
37. La administrada argumentó en su recurso de apelación respecto al presente extremo lo siguiente: *“la quinta infracción se refiere a que en el IPER no se habría diferenciado las actividades rutinarias, no rutinarias y situaciones de emergencia y que el IPER no se habría aprobado por un Comité de SST elegido conforme a ley. Este hecho, SUNAFIL lo encuadra dentro de la infracción de NO llevar a cabo las evaluaciones de riesgos conforme a la norma que se cita. De la simple lectura de la norma citada se advierte su atipicidad, pues la infracción es NO realizar la evaluación de riesgos, más no es incumplimiento formal de contenido de IPER”*
38. Al respecto, conforme a lo señalado en el numeral 27.3 del artículo 27° del RGLIT, será considerado una infracción grave no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones, lo cual indubitadamente se ve reflejado en el contenido mismo del IPER, ya que conforme al artículo 77° del DECRETO SUPREMO N° 002-2020-TR, se establecieron distintos requisitos para la elaboración del IPER, entre ellos, identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo, conforme se aprecia a continuación:

Artículo 77° De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:

- a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo. b) Las

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo. **c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.** d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley. e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores. Lo anterior son requisitos mínimos sin perjuicio que el empleador pueda considerar cualquier otro requisito para la gestión de riesgos. La matriz IPERC debe ser revisada conforme a lo establecido en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de control propuestas se aplican de conformidad con los artículos 21 y 50 de la Ley”

39. Por lo tanto, la conducta infractora se encuentra debidamente tipificada en el numeral 27.3 del artículo 27° del RLGIT debiendo desestimar lo señalado por la apelante en el presente extremo.

**De la infracción a la labor inspectiva por infracción por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento**

40. Conforme al artículo 9 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo<sup>4</sup>, 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.
41. Asimismo, el numeral 1 del artículo 15 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, establece lo siguiente:

***“Artículo 15.- Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo***

***15.1 Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley. (...)***

<sup>4</sup> LEY N° 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

**Artículo 9.- Colaboración con los Supervisores- Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares:**

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. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

- Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor,
- Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo,
- Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,
- Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y,
- Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar tal condición si las actuaciones no se realizan directamente con ellos. Toda persona, natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal.

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

42. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14 de la LGIT<sup>5</sup> concordante con los numerales 18.1 y 18.2 del artículo 18 del RLGIT, cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5 inciso 5 de la LGIT, así en los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.
43. Al respecto, se debe traer a colación lo establecido en el artículo 17, numeral 17.2 del RLGIT:
- “17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización (...) Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización (...)”*
44. 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 y de seguridad y salud en el trabajo.
45. Cabe precisar que, el numeral 20.3 del artículo 20 del referido cuerpo normativo, determina lo siguiente:
- “Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.”*
46. Se evidencia que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de una medida correctiva cuya finalidad es revertir los efectos de la conducta infractora cometida por el sujeto inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
47. Asimismo, cabe señalar que la infracción por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento posee naturaleza insubsanable, toda vez que, todo acto posterior no remediará los efectos negativos por incumplir dentro del plazo otorgado por la autoridad

<sup>5</sup> Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo  
Artículo 14.-

(...) 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. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse. (...)

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

- inspectiva, afectando seriamente la eficacia de la función inspectiva, puesto que sus actuaciones persiguen, precisamente, la promoción del cumplimiento estricto de las normas sociolaborales dentro del desarrollo del procedimiento inspectivo.
48. Sobre el particular, la administrada manifestó lo siguiente: *“Al momento que emiten la medida de requerimiento, mi representada cumplió con ADOPTAR TODAS LAS MEDIDAS NECESARIAS DE MANERA ESPECIFICA CONFORME SE DETALLÓ EN LAS OBSERVACIONES DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO EN SUS PROPIOS TÉRMINOS. SIN EMBARGO, EN EL ACTA DE INFRACCIÓN E INFORME FINAL SE TIENE POR NO CUMPLIDA LA MEDIDA POR NO HABER SUBSANADO OTRAS OBSERVACIONES QUE NO FUERON MATERIA DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO”*.
49. Sin embargo, habiéndose constatado previamente la certeza de cada infracción contenida en el acta de infracción y materializada en la resolución de primera instancia, este despacho verifica que el administrado no cumplió con adoptar las medidas necesarias y requeridas de manera oportuna mediante la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de marzo de 2022, el cual contenía el plazo perentorio de 20 días hábiles.
50. Por ende, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en el presente extremo.

**De la multa impuesta al amparo del Decreto Supremo N° 008-2020-TR**

51. En cuanto a la multa impuesta, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas por parte del sujeto inspeccionado, corresponde como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por Decreto Supremo N° 008-2020-TR.

**De los criterios de gradualidad**

52. 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, (ii) tipo de empresa y (iii) número de trabajadores afectados; siendo que, en el presente caso, se tratan de **cinco infracciones graves y una muy grave. El tipo de empresa se trata de una MYPE (Pequeña Empresa). El número de trabajadores afectados es de 03, 49, 49, 40, 49 y 49 respectivamente.**
53. 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, y al haberse verificado que, la determinación de la multa impuesta por la primera instancia, se encuentra de acuerdo a lo señalado en la Ley General de Inspección del Trabajo y a su Reglamento.
54. En tal sentido, se ha verificado que, la determinación de la sanción realizada por la resolución recurrida, se encuentra conforme a lo señalado en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento y modificatorias.

**RESOLUCIÓN**

Por lo expuesto y de acuerdo con 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:**



*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

**PRIMERO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **INVERSIONES AGRICOLAS DEL NORTE S.A.C** conforme a los considerandos expuestos.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° 1147-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, de fecha **28 de setiembre de 2023**, que sancionó a la **INVERSIONES AGRICOLAS DEL NORTE S.A.C** con una multa total de **S/ 21,909.80 (Veintiún mil novecientos nueve con 80/100 soles)** por haber incurrido en cinco (05) infracciones en materia de seguridad y salud en el Trabajo y una (01) infracción en materia de labor inspectiva; devolviéndose los actuados de la materia a la Subintendencia de Sanción de origen para los fines procedimentales pertinentes.

**TERCERO:** Se procede a notificar la presente resolución mediante casilla electrónica de conformidad con el Decreto Supremo N° 003-2020-TR mediante el cual se aprueba el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones en los procedimientos administrativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N° 28806.

**CUARTO:** Informar a la administrada que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, respecto de la materia calificada como “muy grave”, 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-TR, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución **habría causado estado**.

**NOTIFÍQUESE. -**  
EAVF/Dgch

Documento firmado digitalmente  
**EDGAR ALFONSO VALLEJOS FLORIAN**  
Intendente Regional de La Libertad