

**PERÚ**Superintendencia Nacional
de Fiscalización LaboralIntendencia Regional
de la Libertad

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 018-2022-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 052-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
ORDEN DE INSPECCIÓN : 340-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
SUJETO RESPONSABLE : GREEN PERU S.A.
RUC : 20397680038
DOMICILIO FISCAL : CAR. PANAMERICANA NORTE KM. 542 SECTOR
CHAVIMOCHIC (CARRETERA PANAMERICANA NORTE KM
542.8) - SALAVERRY- TRUJILLO- LA LIBERTAD

Trujillo, 21 de enero de 2022.

VISTO: El recurso apelación de fecha 4 de noviembre de 2021, que obra a fojas que obra a fojas **374 al 381** del expediente sancionador, interpuesto por **GREEN PERU S.A.**, contra de la Resolución de Subintendencia N° **629-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **7 de octubre de 2021**, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES**De la Resolución de Subintendencia N° 629-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**

Obra de fojas **366 al 371** del expediente sancionador, la **Resolución de Subintendencia N° 629-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **7 de octubre de 2021**, que impone sanción a **GREEN PERU S.A.**, por haber incurrido en **dos infracciones graves a las normas de seguridad y salud en el trabajo**: **1)** Incumplimiento de implementar comedores con las condiciones sanitarias adecuadas en lo que respecta a evitar la generación de polvo, mantener el distanciamiento de 2 metros. **Normativa vulnerada:** R.M. N° 375-2008-TR, R.M. N° 822-2018-MINSA, NTS N° 142-MINS/2018/OIGESA Numeral 5.2.1 y 5.2.2, R.M N° 972-2020-MINSA Numeral 7.2.5. **Tipificación:** Numeral 27.9 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR. **2)** Incumplimiento de la obligación de entregar equipos de protección personal relativa a aditamentos o accesorios de protección solar. **Normativa vulnerada:** Ley N° 29783 artículo 21, 60 y 62, Ley N° 30102 artículo 2 literal c) y artículo 4 numerales 4.1 y 4.2. **Tipificación:** Numeral 27.9 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR; **y una infracción muy grave a la labor inspectiva**: **3)** Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. **Normativa Vulnerada:** Artículos 5 numeral 5.3 y 14 de la Ley N° 28806. **Tipificación:** Numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Del recurso de apelación presentado por el administrado

El apelante, mediante escrito de fecha 4 de noviembre de 2021, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° **629-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **7 de octubre de 2021**, señalando lo siguiente:

- SUNAFIL no detalla ni especifica que medios probatorios se han valorado para la imposición de multa tampoco se ha pronunciado sobre extremos presentados en las contestaciones previas. Por tanto, existe una evidente vulneración al debido proceso por existencia de motivación insuficiente afectando su derecho de defensa (ofrecimiento de pruebas) y a la obtención de un acto administrativo motivado (motivación insuficiente). Toda vez que la resolución impugnada carece de motivación suficiente porque: i) se ha hecho caso omiso a lo cuestionado en su primer descargo, a los descargos presentados al informe final de instrucción y a los documentos presentados y ii) porque se sustentan los argumentos en base a los elementos aislados y subjetivos mas aun no se han valorado ni se han rebatido o desvirtuado los medios probatorios que se han presentado en el curso del procedimiento procediendo detallar que:
- Se ha cumplido con acreditar la implementación de comedores – vestuarios y servicios higiénicos. Además, se ha presentado lo que supuestamente no se ha acreditado. En principio la empresa sí

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

tenía implementado comedores lo cual no ha sido negado ni desconocido por SUNAFIL, siendo su uso en la circunstancia o condición particular de las labores de campo de sus trabajadores, cuya instalación se encuentra expuesta a partículas de polvo, imposibles de controlar, lo que no supone una afectación en la salud de nuestros colaboradores o una contaminación de los alimentos, y es que no se puede pretender imponer sanción sobre lo que no ha sido observado por sus trabajadores por no resultar lesivos para ellos y de lo que no se ha podido demostrar que no existe condición mínima de higiene. Así, SUNAFIL tampoco se ha pronunciado sobre las formas de encuadrar sus criterios de fiscalización dado que no definen cual es el criterio exacto de aplicación de comederos y no prueba que exista falta de higiene en sus instalaciones ya que no existen parámetros de tal criterio por lo que considera arbitrario decir que no estaba implementado en forma adecuada pues las fotos del acta acreditan que sí estaba, rompiendo el principio de tipicidad, verdad material y presunción de licitud. Enfatizando que sobre los parámetros indicados en el acta de infracción de los hechos constatados durante la visita del 13.01.2021; sin embargo, no existe un vaciado general de los parámetros utilizados para poder entender que se considera como “comedores adecuados”, por lo que solicita que se explique el mecanismo o norma legal que fundamente el criterio subjetivo del fiscalizador.

- En cuanto al Reglamento de Negociación Colectiva y Condiciones Mínimas de Trabajo de la Ley N° 31110 – Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial – Decreto Supremo N° 006-2011-TR publicado el 30 de marzo de 2021, se pretende accionar esta norma de manera errónea y lesiva para la empresa pues no se puede pretender aplicar una sanción en base a una norma posterior al inicio de la fiscalización. Ahora si lo que ha querido es indicar el inicio de la adopción de los cambios necesarios para cumplir con esta norma, ello se ha cumplido ya que de las fechas de la presentación de los documentos y de la gestión de mejora en los comedores, coinciden con la aplicación de la norma del Reglamento de Negociaciones Colectivas y Condiciones Mínimas de Trabajo.
- Se pretende imponer sanción como si la empresa no tuviera implementado comedores para sus trabajadores, instado que desde el 13 de enero hasta el requerimiento del 23 de febrero se implemente más medidas dejando de lado que es material y físicamente imposible debido a que se requiere la aprobación de un presupuesto, órdenes de gerencia, disposición económica y la contratación de personal que construya todo lo sugerido, lo cual no ha sido descargado dentro de la Resolución de primera instancia.
- SUNAFIL sigue sin pronunciarse sobre el hecho que se acusa respecto a la intervención directa del Inspector Paulo Ratto, lo que puede traer consigo la nulidad de lo actuado. Toda vez que el inspector indicó que con los avances la empresa estaría cumpliendo con el requerimiento; sin embargo, el acta de infracción determinó lo contrario, siendo que ha quedado demostrado que los documentos y medios probatorios han ingresado a la autoridad de trabajo y obran en el expediente, no habiéndose emitido argumento alguno en la Resolución de primera instancia que pretende ser el sustento de la imposición de una sanción ya que ni siquiera se ha realizado una constatación de los avances dejando de cumplir su labor inspectiva. Tampoco se ha descargado lo mencionado a la Resolución de Intendencia N° 319-2019-SUNAFIL/ILM quedando subsistente el por qué se desconocen las mejoras e implementaciones mas aun cuando no existe muestra o análisis probatorio suficiente que concluya que los avances o implementación es incorrecta o que no detalla lo que se discute.
- Se deben tomar en cuenta los medios probatorios que demostrarían que la totalidad de la inspección deviene en ilegal y fraudulenta dado que en 20 días no se puede pretender realizar un proceso complejo de construcción y sobre todo que ningún inspector puede solicitar pruebas por fuera del proceso y luego desconocerlas. Siendo que se tienen implementados los comedores sobre lo cuales se vienen realizando mejoras para lo cual se adjuntan las facturas de compra de los instrumentos que se utilizan en el área de construcción civil. Si ello, no es suficiente, se debe recordar que en materia de fiscalizaciones sociolaborales debe primar por encima de todo, la

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

existencia de una vulneración de derechos directa hacia los trabajadores, es decir que las supuestas malas condiciones tienen que crear incomodidad en quienes lo utilizan caso contrario las sanciones no tienen razón de ser ya que la vulneración de derechos estaría en sus criterios abusivos y subjetivos para lo cual se adjuntan las declaraciones juradas de los trabajadores respecto al uso y desarrollo de los comedores aunado a los registros de capacitación para el “uso adecuado de nuestros comedores”. Por ello, se solicita que se haga una revisión desmenuzada de cada uno de los medios probatorios presentados, una nueva vista para la constatación.

- Se ha cumplido con acreditar la implementación y entrega de equipos de protección personal en cuanto a factores solares, tal como se ha demostrado ante el inspector Paulo Ratto el día 16 de febrero, entregando por correo electrónico la relación de trabajadores que cuentan con gorro protector solar, lo cual obra en el expediente. Asimismo, el Informe Final donde indican que la imagen del punto 3.1 es ilegible, sin embargo, es totalmente irrisorio que no busquen otra manera de constatar datos que fueron presentados al inspector, adjuntando los cargos de recepción de entrega de equipos de protección – factor solar.
- Respecto de la aplicación del Principio de “Ne bis in idem”, SUNAFIL tampoco descarga los argumentos de la empresa en el escrito anterior, pues se pretende sancionar el incumplimiento de un requerimiento como 3 infracción, cuando se sustenta en los mismos hechos por los cuales ya se tiene la imputación y propuesta de sanción por 2 conductas previas, siendo que se cumple los tres supuestos de identidad de sujeto: GREEN PERU, identidad de hechos: supuestos incumplimientos de la normativa sirven para sancionar en el punto N° 01 y 02, los cuales pretenden ser calificados como no cumplir con el requerimiento de medidas, e identidad de fundamento: supuestos incumplimientos en la normativa, situación que se opone al principio del Ne bis in idem.
- Vulneración a los principios de verdad material y presunción de licitud, la insuficiencia de pruebas genera la insostenibilidad de la imputación y de las sanciones. Siendo que todos los documentos actuados por la autoridad no han logrado desvirtuar los medios probatorios de la parte inspeccionada ni sus actuaciones probatorias han logrado acreditar alguna responsabilidad directa de la empresa en las infracciones imputadas, rompiendo el principio de verdad material. De otro lado, el inspector no ha fundamentado adecuadamente las supuestas infracciones constatadas tomando en consideración todos los elementos probatorios actuados y los proporcionadas por el sujeto inspeccionado, entonces no se ha logrado desvirtuar el principio de presunción de licitud. Asimismo, en el caso de los epp de protección solar, la autoridad no valora medios probatorios ofrecidos imponiendo su criterio subjetivo y particular, sobre lo que es “adecuado” sin considerar las características especiales geográficas, topográficas y ambientales en el centro de trabajo.

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 43 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-TR modificado por el Decreto Supremo N° 009-2013-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 obligación del sujeto inspeccionado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: lugares de trabajo, servicios o medidas de higiene personal y su incumplimiento como infracción

4. Es de precisar, en primer término, los principios como el de prevención y protección establecidos en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST):

“TÍTULO PRELIMINAR PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (...)

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.*
 - b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.*
5. Sobre el papel que cumple el empleador dentro de la organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la LSST, en su artículo 26, estipula que **“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento (...)”** (énfasis agregado).
 6. Es así como entre las obligaciones del empleador, conforme a la LSST, en su artículo 49, se encuentran estipulado el garantizar la seguridad y 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, el desarrollar acciones permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, el identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales, entre otros.
 7. A mayor abundamiento, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, el RLSST), establece otros artículos, en los cuales señala la obligación del empleador sobre el cumplimiento de la normatividad de

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

seguridad y salud en el trabajo, lo que, exige la protección de todo el personal dentro de las instalaciones, entre otras, de acuerdo con los siguientes artículos:

“Artículo 25°. - *El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos (...)*”

“Artículo 26°. - *El empleador está obligado a:*

a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. (...)”

8. De acuerdo con el Glosario de Términos del D.S. 005-2012-TR; describe a las condiciones y medio ambiente de trabajo como: *“(...) Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:*

- *Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.*
- *La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*
- *Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.*
- *La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.*

9. Es así como, dentro del marco normativo antes esbozado, el inspector comisionado dejó constancia de los hechos de configurar el tipo infractor tipificado en el numeral 27.9 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR¹ (en adelante, el RLGIT), en cuanto al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, servicios o medidas de higiene personal, en tanto concluyó que el administrado no cumplió con implementar los comedores de campo con las condiciones sanitarias adecuadas en lo que respecta a evitar la generación de polvo así como mantener el distanciamiento de dos metros en ausencia de barreras físicas, en razón al no uso de mascarilla conforme se establece en la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA Documento Técnico: Lineamiento para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición a SARS-COV-2². Cabe señalar que dentro del contenido del acta de infracción, el comisionado anexa fotografías que sustentan los hechos constatados respecto a que no se evidencian superficies que impidan la exposición de los trabajadores a polvo, no hay barreras físicas y la distancia que los separa es de menos de dos metros, ni las señales que indiquen el respeto del distanciamiento, siendo que en particular el comedor 7 no contaría con la señal de aforo reducido. Es así que, luego de la medida inspectiva de requerimiento, el inspector refiere que el administrado envió

¹ Decreto Supremo N° 019-2006-TR

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

² **7.2.5 Lineamiento 5: Medidas preventivas de aplicación colectiva**

(...) – Si los centros de trabajo cuentan con comedores, ascensores, vestidores, cafetines, medios de transporte y otros, estos deberán mantener el distanciamiento físico respectivo entre los usuarios y se deberá respetar los turnos previamente establecidos. En el caso de los comedores (en razón al no uso de mascarilla) debe mantenerse el distanciamiento físico (mínimo 2 metros) y/o hacer turnos para el personal o facilitar la ingesta de sus alimentos en las oficinas si las condiciones lo permiten.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

las imágenes de un solo comedor implementado siendo 755 operarios de labores agrícolas que hacen uso de estos comedores por lo que concluye que la implementación de un solo comedor no acredita el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

10. En el transcurso del presente procedimiento sancionador, la primera instancia emitió la resolución de Sub Intendencia, mediante la cual hace una valoración de los documentos adjuntos a los descargos del administrado ante el informe final de instrucción, siendo que parte de ellos fueron valorados por el inspector comisionado en su oportunidad (véase el numeral 4.15 del acta de infracción) lo que le permitió concluir que la inspeccionada tuvo el deber y obligación de implementar los comedores incluso desde el inicio de sus actividades en beneficio de sus trabajadores por lo que debió otorgar un ambiente acorde a las descripciones geográficas y climáticas de la zona. Asimismo, la primera instancia hace énfasis expreso que respecto de los medios probatorios adjuntos y obrantes en el expediente sancionador (folios 311 a 316) se advierte que los comedores se encuentran contruidos con bases de palos, cubierto el techo por mallas tipo costal así como las zona laterales también son cubiertas por mallas del mismo material; y en algunos casos solo cuentan con un techo rústico; si bien el piso se puede apreciar que tiene base de maderas; concluyendo que no es un ambiente adecuado para considerarlo comedor y que incluso es el administrado quien señaló en su escrito de descargo: “(...) *el aire es constante y las partículas de polvo son imposibles de controlar ya que incluso a puertas cerradas encuentra como ingresar (...)*”; es decir, el administrado es consciente de las inclemencias que afectan la zona donde se encuentran instalados los comedores; manteniendo los módulos de los comedores expuestos a partículas de polvo, utilizando materiales que no protegen la salubridad de los alimentos de sus trabajadores, materiales que incluso almacenan el polvo y es de difícil limpieza. Para que finalmente, la primera instancia establezca que queda acreditado que el administrado omitió las normas establecidas respecto a la implementación de los comedores, esto es que no cumplió con acreditar que cuenta con ambientes adecuados para ser utilizados como comedores que cuenten con medidas o barreras eficaces de protección contra fuentes de contaminación externa como: polvo, plagas, malos olores, animales silvestres, entre otros riesgos de contaminación; ya que como se evidencia incluso dichos comedores se encuentran instalados junto a los campos agrícolas, incumpliendo así el deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
11. Ahora bien, respecto de los argumentos de apelación expuestos por el administrado, este despacho debe precisar que el acta de infracción y la resolución recurrida contiene la referencia que realizan el inspector comisionado como la primera instancia a los medios probatorios presentados por el administrado y los cuales obran tanto en el expediente inspectivo (digital) como en el expediente sancionador teniendo en consideración las explicaciones del administrado siendo que se ha cumplido con motivar debidamente la decisión tomada en primera instancia mas aun cuando se ha emitido pronunciamiento sobre la valoración de los medios probatorios que el mismo administrado ha adjuntado al caso en autos, conforme se ha indicado en el numeral anterior.
12. Respecto de la motivación del acto administrativo, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 274444 – Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante, el TUO de la LPAG) en su artículo 6 prescribe que la motivación deber ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado, situación que se observa del contenido de la resolución recurrida pues la primera instancia ha efectuado el análisis de los hechos constatados por el inspector comisionado en relación con la normativa sobre la cual se ha advertido que el administrado no ha demostrado su cumplimiento previa valoración de los argumentos de defensa relevantes al caso en cuestión y de los documentos aportados por el administrado, por lo que no se evidencia vulneración al debido procedimiento

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

ni al derecho de defensa del administrado, careciendo de sustento, respecto de este extremo, lo alegado por el administrado en su recurso de apelación.

13. Respecto de la implementación de comedores, como bien indica el administrado, no se cuestiona la existencia o no de los comedores en el centro de trabajo, sino que el punto en discusión es el incumplimiento de implementación de estos con las condiciones sanitarias adecuadas incluido el respeto del distanciamiento de dos metros en ausencia de barreras física a fin de evitar el contagio del COVID-19, siendo importante puntualizar que el término de “condiciones sanitarias adecuadas” no ha sido un criterio subjetivo del inspector comisionado sino que es la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR que aprueba la Norma Básica de ergonomía y de Procedimiento de evaluación de Riesgo Disergonómico³ que establece esta obligación al empleador a la organización del trabajo conforme a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se está realizando siendo que entre los requisitos mínimos establece que el comedor con el que cuente la empresa debe garantizar que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones sanitarias adecuadas, debiéndose proporcionar casilleros para los utensilios personales (literal f del artículo 37), por lo que tal como ha indicado la primera instancia, resulta suficiente para determinar la responsabilidad del administrado dado que en atención a liderazgo del cual está premunido respecto del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no basta con solo instalar comedores sino que en aplicación del principio de prevención y protección, está obligado a advertir los riesgos que incluso están expuestos los trabajadores cuando ingieren sus alimentos a una instalación que se encuentra expuesta al polvo (agente químico), tal como así también ha sido reconocido por el mismo administrado, debiéndose tener en cuenta incluso la disposición contenida en la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA – “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID – 19” 7.2.5. Lineamiento 5: Medidas Preventivas de Aplicación Colectiva: “(...) Si los centros de trabajo cuentan con comedores, ascensores, vestidores, cafetines, medios de transporte y otros, estos deberán mantener el distanciamiento físico respectivo entre los usuarios y se deberá respetar los turnos previamente establecidos. En el caso de los comedores (en razón al no uso de mascarilla) debe mantenerse el distanciamiento físico (mínimo 2 metros) y/o hacer turnos para el personal; o facilitar la ingesta de sus alimentos en las oficinas si las condiciones lo permiten.”, que como se advierte de los hechos constatados por el inspector, esta condición sanitaria para prevención del contagio de la COVID-19 tampoco ha sido prevista por el administrado, por lo que se determina la responsabilidad del administrado respecto al incumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo en materia de lugares de trabajo y servicios o medidas de higiene personal.
14. Aunado a ello, cabe señalar que los medios probatorios presentados por el administrado ante el inspector comisionado con fecha 23 de febrero de 2021 han sido anexados al expediente inspectivo (en modalidad digital) siendo que respecto de aquellos documentos presentados, el comisionado sí tuvo en consideración y valoró la información contenida en estos, lo cual permitió verificar que el administrado solo cumplió con la implementación de un comedor con las condiciones sanitarias adecuadas para que los trabajadores ingieran sus alimentos y con las medidas de prevención de contagio del COVID-19, resultando insuficiente para acreditar el cumplimiento de la obligación dado que como se indicó, son 755 operarios de labores agrícolas que hacen uso de estos comedores. Cabe señalar que la acreditación ante el inspector comisionado, durante el procedimiento inspectivo, de que las mejoras implementadas en los

³ Para la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, define a:

Ergonomía: Llamada también ingeniería humana, es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

Riesgo Disergonómico: Entenderemos por riesgo disergonómico, aquella expresión matemática referida a la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo, y condicionado por ciertos factores de riesgo disergonómico.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

comedores se encontraban en proceso no resulta idóneo para justificar y determinar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud de trabajo antes citada por parte del administrado; máxime si con fecha 23 de febrero de 2021 (fecha de verificación de la medida inspectiva de requerimiento) no se ha acreditado la adopción de las mejoras tanto sanitarias como de prevención de contagio COVID-19 en todos los comedores que son usados por los 755 operarios de labores agrícolas.

15. Asimismo, dentro del procedimiento sancionador, el administrado adjuntó fotografías de algunos comedores, los mismos que obran de folios 256 a 260 y de 311 a 316 del expediente sancionador, este despacho coincide con lo señalado por la primera instancia agregando que de los comedores N° 02, 03, 12 y 20, se advierte que no se evidencia que se den las condiciones que permitan el distanciamiento de 02 metros en ausencia de las barreras físicas que sí han sido implementadas en los comedores 01, 04, 07, 14, 15, 16 y 17, por lo que se determina la comisión de la infracción tipificada en el numeral 27.9 del artículo 29 del RLGIT, recayendo la responsabilidad en el administrado por lo motivos antes expuestos.
16. Respecto del argumento que señala el administrado sobre la mención que se hace en la resolución de primera instancia sobre el Reglamento de Negociación Colectiva y Condiciones Mínimas de Trabajo de la Ley N° 31110 – Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial – Decreto Supremo N° 006-2011-TR publicado el 30 de marzo de 2021, cabe señalar que este no ha sido el fundamento bajo el cual se haya determinado la infracción cometida por el administrado dado que de los fundamentos de la resolución se advierte en efecto la normativa vulnerada la cual coincide con la expuesta por el inspector comisionado en el acta de infracción; no obstante, se ha tenido a bien traer a colación dicha norma a fin de que se evidencie, a modo de referencia, las condiciones que debe tener en cuenta el administrado sobre los comedores habilitados para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en un ambiente adecuado y seguro, las cuales deberían ser previstas para dar cumplimiento efectivo de la norma en referencia, en adelante.
17. Respecto de lo establecido por la Resolución de Intendencia N° 319-2019-SUNAFIL/ILM, cabe precisar que este no resulta un criterio vinculante dado que el Tribunal de Fiscalización Laboral es el único órgano máximo resolutor cuyos pronunciamientos constituyen los únicos precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema Inspectivo⁴, por lo que el pronunciamiento o decisión respecto del presente caso no se encuentra sujeto al criterio adoptado por la Intendencia de Lima Metropolitana a través de la resolución referida por el administrado.
18. De otro lado, sobre el argumento que refiere el administrado en cuanto que no se advierte vulneración de derechos directa hacia los trabajadores adjuntando para tal fin declaraciones juradas de los trabajadores respecto del uso y desarrollo de los comedores aunado a los registros de capacitación para el “uso adecuado de nuestros comedores”. Cabe indicar que el Sistema de Inspección del Trabajo tiene dentro de sus principales funciones: la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales, la orientación y asistencia técnica en materia laboral, así como la conciliación administrativa. Así, el artículo 3 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, la LGIT) establece que entre las finalidades de la inspección la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias,

⁴ DECRETO SUPREMO N° 004-2017-TR - Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral: prevención de riesgos laborales: normas en materia de prevención de riesgos laborales y normas jurídico-técnicas que indican en las condiciones de trabajo en dicha materia, entre otros. De tal modo, de modo concordante el artículo 6 del mismo cuerpo normativo, señala que los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección incluidos en el numeral 1 del artículo 3 de la presente Ley, de conformidad con las normas que la desarrollan y complementan; así como con las establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo.

19. En tal sentido, se concluye que los inspectores de trabajo a efectos de cumplir con la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral (en materia de seguridad y salud en el trabajo), como parte del Sistema de inspección del trabajo, realizan **actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias**, siendo estas definidas como las diligencias previas al procedimiento sancionador cuyo inicio y desarrollo se rige por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, que se efectúan de oficio para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan a fin de garantizar su cumplimiento.
20. Asimismo, las actuaciones inspectivas de investigación, como consecuencia de una orden superior (orden de inspección emitida por la autoridad inspectiva -Subintendente de Actuación Inspectiva) puede tener origen, entre otros, por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, lo cual puede responder a la aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional regional o local (como en el presente caso), esto es, que no se requiere la evidencia de una vulneración directa a la seguridad y salud de los trabajadores del administrado para que recién en ese momento se ejerza la función fiscalizadora, siendo que se debe tener en cuenta que esta se da en atención de la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, careciendo de objeto la presentación de declaraciones juradas consistentes en formatos con contenido predeterminado donde los trabajadores sólo consignan sus datos, firma y huella; dado que no se ha acreditado, de manera conjunta), las mejoras de los comedores siguiendo las condiciones sanitarias adecuadas ya implementadas en un comedor conforme a lo verificado por el inspector comisionado.
se han habilitado dos espacios diferenciados para hombres y mujeres; sin embargo, no evidencia el lavadero y urinario en el caso del baño para hombres y para el caso de mujeres, no se observa el lavadero recomendado.
21. Por los considerandos expuestos, este despacho dispone confirmar lo resuelto por la primera instancia respecto del presente extremo, dado que los argumentos de defensa y medios probatorios presentados por el administrado no han logrado desvirtuar la responsabilidad determinada por la comisión de la infracción grave pasible de sanción económica.

Respecto de la obligación del sujeto inspeccionado de entregar los equipos de protección personal (factor solar) a sus trabajadores y su incumplimiento como infracción

22. A fin de abarcar el presente ítem, es preciso mencionar que el principio de prevención se encuentra inmerso y predominante en todo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es así que, como tal, en el artículo 49 de la LSST (referido en el numeral 6 de la presente resolución), se constituye como obligación del empleador garantizar que los trabajadores desempeñen sus labores en ambientes seguros y de ser actividades que generen algún riesgo para la seguridad y/o salud de los trabajadores, se requiere que el empleador realice todas las acciones necesarias para brindar y perfeccionados los niveles de protección.
23. Así, también, conforme a lo señalado en la LSST, se estipula lo siguiente:

“Artículo 48. Rol del empleador

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”

“Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.”

24. Por su parte, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que:

“Artículo 33°.- Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

(...) f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.

(...) Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial.”

“Artículo 97°.- Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60° de la Ley, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.”

25. De otro lado, el numeral 27.9 de su Artículo 27 del RLGIT⁵, establece que los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de equipos de protección personal de los que se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores, constituye una infracción grave, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.
26. En este extremo, el administrado señaló que, ha cumplido con acreditar la implementación y entrega de equipos de protección personal en cuanto a factores solares, tal como se ha demostrado ante el inspector Paulo Ratto el día 16 de febrero, entregando por correo electrónico la relación de trabajadores que cuentan con gorro protector solar, lo cual obra en el expediente. Asimismo, el Informe Final donde indican que la imagen del punto 3.1 es ilegible, indica que, es totalmente irrisorio que no busquen otra manera de constatar datos que fueron presentados al inspector, adjuntando los cargos de recepción de entrega de equipos de protección – factor solar.
27. En primer lugar, debe señalarse que, el hecho de acreditar el cumplimiento de los equipos de protección adecuados, según el trabajo desarrollado por los trabajadores, corresponde a la empresa que se asegure poder acreditar el cumplimiento de una obligación legal; pudiendo utilizar no solo medios físicos (como el cargo de entrega en papel), sino medios tecnológicos para asegurar la acreditación de la recepción de la entrega de EPP por parte de los trabajadores identificados como afectados; siendo que en el presente caso el administrado presentó ante el inspector comisionado un documento en PDF con tres fotografías de solo seis trabajadores en total que portan gorros cosechadores con visera ancha y cortavientos para la protección del cuello, lo que comprueba la falta de cumplimiento total de lo requerido en cuanto a la entrega de equipos de protección personal a los 755 operarios de labores agrícolas, evidenciándose con

⁵ **REGlamento de la Ley General de Inspección de Trabajo**

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

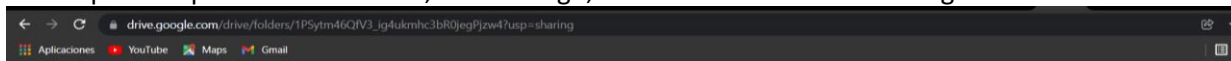
Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

la imagen del correo remitido al inspector comisionado con fecha 16 de febrero de 2021 que el administrado refiere de un “*un avance de la entrega de gorros*”, adjuntado un link de enlace web el cual a la fecha, este despacho ha realizado la búsqueda a fin de valorar los argumentos expuestos por el administrado; sin embargo, se tiene como resultado lo siguiente:



404. Se trata de un error.

No se encontró la URL solicitada en este servidor. Es todo lo que sabemos.



28. Es así como, esta Intendencia Regional coincide plenamente en las observaciones realizadas por el personal inspectivo, de acuerdo a lo detallado en el numeral 4.16 del Acta de Infracción N° 150-2021-SUNAFIL/IRE-LIB en aplicación de los artículos 2 y 4 de la Ley N° 30102 – Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar (citada en el acta de infracción), y lo resuelto por la primera instancia, que habiendo determinado la responsabilidad del administrado sobre la comisión de la infracción, dispone la aplicación de la reducción prescrita en el artículo 40 de la LGIT⁶, en mérito a la subsanación que obra en las documentales de folios 261 a 306 del expediente sancionador consistente en los Formatos de Registro de Entrega y Devolución de EPP's, donde se evidencia la entrega de gorro cosechador a los trabajadores operarios de labores agrícolas, entre ellos los trabajadores afectados y descritos en el acta de infracción, teniéndose en cuenta que estos documentos fueron presentado con escrito de fecha 17/06/2021 (dentro del procedimiento sancionador), por lo que se dispone confirmar lo resuelto por la primera instancia respecto del presente extremo.
29. Lo señalado no afecta en modo alguno al principio de presunción de veracidad pues, no se trata de la acreditación o no del cumplimiento de su obligación, sino que, del medio probatorio presuntamente presentado ante el inspector comisionado mediante el link de enlace web, no se puede verificar la certeza del contenido y lo referido por el administrado, máxime si esto no ha sido objeto de verificación por el inspector comisionado al demostrarse que en efecto el enlace no deriva a ningún sitio web que contenga la información que acredite el cumplimiento que refiere el administrado; por tanto, se ha verificado que no hay afectación a los principios que rigen el presente procedimiento, debiendo desestimarse lo señalado por el administrado.

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

30. El artículo 36 de la LGIT 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.
31. De conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14 de la LGIT⁷ concordante con los numerales 18.1 y 18.2 del artículo 18 del RLGIT, cuando se constate el incumplimiento de

⁶ Ley de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806

Artículo 40.- “Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación (...).”

⁷ Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- 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.
32. 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 (...)”* (énfasis nuestro).
33. 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.**
34. 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.
35. Respecto del argumento expuesto por el administrado, se debe tener en cuenta que la medida inspectiva es un mecanismo para instar al sujeto inspeccionado a reconducir una conducta después de haberse detectado el incumplimiento a la normativa sociolaboral y/o en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que si bien se observa la colaboración del administrado de facilitar la información requerida durante las actuaciones inspectivas, ello no enerva su responsabilidad en tanto la infracción por la cual se le impone la multa es explícitamente por no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento dispuesta por el comisionado en uso de sus facultades inspectivas.
36. En tal sentido, es de precisar que en la medida inspectiva de requerimiento, los inspectores comisionados han considerado los presupuestos principales contenidos en las normas acotadas, en referencia a la comprobación de la existencia de infracciones al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo al momento de emitir dicho requerimiento, actuando conforme al principio de legalidad⁸. Es así como el administrado no subsanó dos de las infracciones advertidas en la medida de requerimiento en el plazo otorgado por los comisionados, incurriendo en una infracción a la labor inspectiva.
37. Respecto de lo alegado por el administrado sobre la vulneración del principio NON BIS IN ÍDEM, dado que se sanciona tres infracciones cuando se sustentan hechos por lo cuales se tienen la imputación y propuesta de sanción por 2 conductas previas; se precisa que por este principio, previsto en el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG⁹, la autoridad no puede imponer

(...) 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. (...)

⁸ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.– Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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, siendo que, para el caso en concreto, el fundamento de sancionar la comisión de la infracciones a la labor inspectiva como el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, radica en la protección del bien jurídico del sistema de inspección del trabajo propiamente dicho, dado que se busca atribuir de eficacia y eficiencia en cuanto a las fiscalizaciones realizadas por el personal inspectivo que garanticen la finalidad de la inspección del trabajo traducido en velar por el cumplimiento de la normativa jurídica sociolaboral vigente. Asimismo, el deber infringido en el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento es el de colaboración de los sujetos inspeccionados, por lo que se concluye que no ha existido vulneración y/o afectación del principio antes referido.

38. 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 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.
39. En consecuencia, se corrobora el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y por ende el deber de colaboración toda vez que durante la etapa de fiscalización no se cumplió con las medidas requeridas máxime si se ha evidenciado que para la emisión de la medida inspectiva se ha observado el debido procedimiento dado que los requerimientos efectuados se sujetan a las garantías de las cuales debe gozar todo administrado ante cualquier procedimiento a cargo de las entidades públicas¹⁰, correspondiendo confirmar la multa impuesta en el presente extremo.

Sobre la solicitud de informe oral

40. Respecto al numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.
41. Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC, en sus fundamentos décimo sexto y décimo octavo señala que: *“Décimo Sexto.- De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses*

Artículo 248. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) **11. Non bis in idem.**- 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

¹⁰ Véase el fundamento de la **Resolución N° 412-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

“(…) En esa línea argumentativa, de la revisión del contenido del Acta de Infracción, los Inspectores comisionados no desarrollan una identificación clara, precisa y detallada respecto de las omisiones incurridas por la impugnante en lo que refiere al reintegro de remuneración correspondiente al año 2016, ello debido a que no indica la remuneración mensual del trabajador involucrado en la presente investigación, así tampoco se ha valorado los medios ofrecidos por la impugnante durante el procedimiento inspectivo como el registro de asistencia, refiriendo únicamente en el numeral 4 de los hechos verificados del Acta de Infracción, que la impugnante no acredita las razones por las cuales efectuó descuentos en los meses de enero, febrero, abril, mayo, junio, julio, agosto y octubre de 2016, más aún si en la misma acta de infracción, en su numeral 5.2, el personal inspectivo también dejó constancia que la impugnante no acreditó el pago de las remuneraciones completas por los meses correspondiente al año 2017, advirtiendo ciertas incongruencias, que a lo largo del procedimiento sancionador no han sido observadas ni aclaradas o corregidas, lo cual genera dudas por ende no se encuentra motivada respecto de la infracción incurrida por la impugnante e imposibilita determinar con precisión la infracción incurrida, a fin de proponer o confirmar la sanción correspondiente. (...)”

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N° 0582-2006-PA/TC; Exp. N° 5175-2007-HC/TC, entre otros)". (...) “Décimo Octavo.- Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente.”

42. En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que: “(...) *no resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe (...)*”
43. Es así como la solicitud de los informes orales se sujeta a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones.
44. Por lo que, este despacho en titularidad de la segunda instancia dentro del procedimiento administrativo sancionador puede prescindir de la audiencia que conllevaría acceder a la solicitud del informe oral al administrado, sin que ello constituya vulneración del derecho del administrado, debido a que ha podido presentar sus argumentos por escrito así como rendir su informe oral ante la Subintendencia de Resolución con fecha 10 de setiembre de 2021, y presentar todo documento u otro instrumento de prueba, que le ha permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos que se han venido repitiendo ante la autoridad instructora y la autoridad sancionadora; máxime si este despacho ha dispuesto de los elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente recurso, por lo que, se desestima la solicitud efectuado por el administrado sobre el informe oral .

De los criterios de gradualidad

45. 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.
46. Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47 del RLGIT 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, corresponde; por tanto, confirmar la referida resolución de primera instancia en cuanto a las sanciones impuestas.

IV. RESOLUCIÓN

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 **GREEN PERU S.A.**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° 629-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **7 de octubre de 2021**.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° 629-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **7 de octubre de 2021**, que sancionó a **GREEN PERU S.A.**, con una multa total de **S/304,422.80 (Trescientos cuatro mil cuatrocientos veintidós con 80/100 soles)**; por haber incurrido en dos infracciones graves a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo y una infracción muy grave a la labor inspectiva; devolviéndose los actuados de la materia a la Subintendencia de Resolución 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.

CUARTO: Informar a la inspeccionada que, contra el presente pronunciamiento resolutorio, 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-TR¹¹, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución **HA CAUSADO ESTADO**.

QUINTO: Notificar la presente resolución de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N° 28806.

NOTIFÍQUESE-

¹¹ Decreto 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° 006-2017-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. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

REGLAMENTO DE LA LEY N° 28806

Artículo 49.- Recursos Administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El 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. El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos.