

**PERÚ**Superintendencia Nacional
de Fiscalización LaboralIntendencia Regional de
Lima

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

VARGAS, BERNAL & CELIS
ASESORES LEGALES**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 178-2025-SUNAFIL/IRE-LIM****EXPEDIENTE SANCIONADOR : 185-2024-SUNAFIL/IRE-LIM****SUJETO RESPONSABLE : EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**

Huacho, 26 de marzo de 2025

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la empresa denominada **EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**, (en adelante, el sujeto inspeccionado) contra la **Resolución de Sub Intendencia N.º 056-2025-SUNAFIL/IRE-LIM/SISA**, de fecha 20 de enero de 2025, expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, **la LGIT**) - y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES**1.1. De las actuaciones inspectivas**

Mediante Orden de Inspección **N.º 013-2024-SUNAFIL/DINI**, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción **N.º 063-2024-SUNAFIL/DINI** (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de dos (02) infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y tres (03) infracciones a la labor inspectiva, en perjuicio de los trabajadores, detallados en el acta de infracción.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción **N.º 481-2024-SUNAFIL/IRE-LIM/SIFN** (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la Resolución apelada, que, en mérito al Informe Final, multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 337,582.50 (Trecientos treinta y siete mil quinientos ochenta y dos con 50/100)**, conforme al siguiente detalle:

**PERÚ**Superintendencia Nacional
de Fiscalización LaboralIntendencia Regional de
Lima

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

N.º	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	NÚMERO TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA IMPUESTA
1	Seguridad y salud en el trabajo	No cumplió la normativa sobre Consulta y participación de los trabajadores en aspectos de SST (cambio que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023)	Ley N° 29783 (Art.19°, 24° y 70°) D. S. 005-2012-TR (Art.104°)	RLGIT (Art. 27° numeral 27.13) GRAVE	755	S/ 107,583.50
2	Seguridad y salud en el trabajo	No cumplió la normativa sobre vigilancia de la salud de los trabajadores 	Ley N° 29783 (Art. 36°, 50°, 56°) D. S. 005-2012-TR (Art.103°) R.M. N° 312-2011/MINSA (numeral 6.3)	RLGIT (Art. 28° numeral 28.13) MUY GRAVE	2	S/ 13,544.50
3	Labor inspectiva	No cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 15 de febrero de 2024	LGIT (Arts. 9°, 14°, 36°) RLGIT (Art. 15° y 20°)	RLGIT (Art. 46° numeral 46.7) MUY GRAVE	757	S/ 216,454.50
MONTO TOTAL						S/ 337,582.50

*UIT -2024: 5,150.00

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

- 2.1. La finalidad de interponer un recurso administrativo no es otra que la de obtener la nulidad o la modificación de una actuación administrativa en cierto sentido. Si se toma esta premisa, la conclusión obvia es que el recurso administrativo debe encontrarse fundamentado en alguna de las causales de nulidad contempladas en el artículo 10° de la LPAG, en la medida que aquellas son las únicas razones que podrían llevar a la entidad pública a declarar la nulidad de su decisión administrativa tanto para dejarla sin efectos como para modificarla.
- 2.2. El sujeto inspeccionado, mediante Hoja de Ruta N.º 05333-2024, de fecha 12 de febrero de 2025, interpuso recurso administrativo de apelación, contra la resolución de primera instancia, argumentado como puntos principales lo siguiente:

- i) “(...) Dentro del plazo legal, (...), cumplimos con presentar nuestros descargos al Informe Final de Instrucción, tal como se verifica del cargo de presentación correspondiente: (...) resulta incorrecto afirmar que este escrito fue presentado extemporáneamente, como lo indica la Autoridad de Subintendencia: (...)”
- ii) “(...) El Decreto Legislativo No. 1499, suspendió la obligación de realizar el EMO durante la vigencia del Estado de Emergencia Sanitaria y se prorrogó la vigencia de aquellos que habían vencido: (...) la Compañía no estuvo obligada a practicar los EMO durante el periodo de vigencia del Estado de Emergencia Sanitaria declarado por la pandemia y los riesgos de contagio existentes en ese momento. Asimismo, el pasado 24 de febrero de 2023, mediante la publicación del Decreto Supremo No. 003-2023-SA,

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

se prorrogó por última vez el Estado de Emergencia Sanitaria por el Covid-19, por noventa (90) días calendario, del 25 de febrero de 2023 hasta el 25 de mayo de 2023. A partir de esa fecha, la Compañía inició programación de los EMO de más de ochocientos (800) trabajadores (...) en pleno ejercicio de su derecho a la libertad de empresa, la Compañía decidió efectuar algunas modificaciones en la programación de estos exámenes. Sin embargo, **ninguno de estos cambios generó una afectación o un potencial daño a la seguridad y salud de los trabajadores; por el contrario, las modificaciones se realizaron con la finalidad de obtener una mayor celeridad en la forma como se iban a realizar los exámenes.** (...) En ese escenario, la libertad de empresa incluye la decisión y el derecho de organizar la forma cómo se llevarán a cabo los EMO (...)

- iii) “(...) Falta de configuración de la infracción 27.13 del RLGIT y la vulneración al principio de tipicidad (...) la Resolución de Subintendencia nos sanciona por supuestamente no haber realizado la consulta y participación de los trabajadores en el cambio en la programación de los EMO efectuados el 2023 (...) La Resolución de Subintendencia no menciona qué norma de nuestro ordenamiento legal exige que los trabajadores deban participar necesariamente en la modificación de la programación de los exámenes médico-ocupacionales. La obligación de consulta a los trabajadores se activa siempre y cuando las modificaciones que efectúe el empleador tengan repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores; sin embargo, en el presente caso, las modificaciones efectuadas no afectaron la salud ni ningún otro derecho de los trabajadores. (...) Así, pues, verificamos que, se cita el artículo 24 de la LSST, únicamente establece la obligación de la Compañía de incluir la participación de los trabajadores en SGSST; pese a que ello no es objeto de discusión (...) si bien los trabajadores forman parte activa del SGSST, ello no significa que la Compañía deba necesariamente consultarles sobre **todas las modificaciones operativas** que se realicen (...) el propio artículo 70 de la LSST, citado por la Autoridad, establece que el empleador garantiza la participación de los trabajadores sobre los procesos que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores. No obstante, en el caso concreto, la Compañía realizó modificaciones en la programación de los EMO que no tuvieron ninguna afectación o consecuencia negativa en la salud de los trabajadores. Asimismo, la Autoridad Sancionadora no ha establecido, de forma expresa, cuál habría sido la afectación concreta que se habría producido en este caso (...)
- iv) “La Autoridad Sancionadora no indica específicamente qué supuesto específico de la obligación de vigilancia habríamos incumplido. La normativa vigente no establece como requisito indispensable la presentación de un informe adicional del área de Salud Ocupacional para demostrar la vigilancia de la salud de los trabajadores. (...) la vigilancia de la salud consiste principalmente en la recopilación de información sobre el estado de salud de los trabajadores. En esa misma línea, el artículo 103 del RLSST establece que incumplimiento de la obligación de vigilancia solo se podría configurar en los siguientes supuestos: (...) en el presente caso, **no se indica específicamente cuál de los supuestos regulados en el artículo 103 del RLSST se habría incumplido** (...) nos preguntamos: ¿si la obligación de efectuar la vigilancia de la salud no está vinculada con el artículo 103 de la LSST, entonces cuál es el sustento normativo utilizado por la Autoridad Inspectiva para exigir el cumplimiento de este mandato? (...) el artículo 103 de la LSST es la norma idónea que regula expresamente el deber de vigilancia de la

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

salud de los empleadores (...) Sin perjuicio de lo señalado, durante la etapa sancionadora, proporcionamos documentación que acredita la efectiva vigilancia de la salud de los señores [REDACTED], tal como lo demuestran los siguientes medios de prueba: (...) Al respecto, la Resolución de Subintendencia menciona que esta documentación sería insuficiente debido a que la Compañía no presentó el “informe del área de Salud Ocupacional” (...) no toma en consideración que los certificados de aptitud médico ocupacional constituyen evidencia objetiva de que los trabajadores han sido evaluados periódicamente por el médico competente (...) el supuesto incumplimiento (...) **NO SE SUBSUME** en el supuesto de hecho de la infracción contenida en el numeral 28.13 del artículo 28° del RLGIT. (...) La autoridad sancionadora vulneró el principio de verdad material, de presunción de licitud (...)”

- v) “La Compañía no contaba con la obligación legal de adoptar la medida de requerimiento, debido a que, no se ha configurado incumplimiento normativo alguno en materia de seguridad y salud en el trabajo. (...) apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria establecidos mediante resolución de sala plena 003- 2024-SUNAFIL/TFL (...) fuimos notificados con la medida inspectiva de requerimiento, a través de la cual se nos solicitó acreditar lo señalado en el artículo 70 de la LSST. Pese a que el mandato exigido en la medida inspectiva de requerimiento no es lo suficiente claro respecto a la conducta exigible, entendemos que la Autoridad Inspectiva pretendía que la Compañía efectúe la consulta a los trabajadores y sus representantes respecto a los cambios en la programación de los EMO. (...) Por ende, el supuesto incumplimiento por la falta de consulta a los trabajadores sobre la modificación en la programación de los EMO resulta irreversible, ya que implica una decisión ya ha ocurrido. Afirmar lo contrario implicaría una imposibilidad física de volver atrás en el tiempo. De esta forma podemos evidenciar que, en la práctica, la medida inspectiva de requerimiento jamás iba a cumplir con su objetivo, puesto que los hechos que nos exhortaba a revertir no eran subsanables. En consecuencia, lo solicitado en la medida de requerimiento es inviable (...); por lo que, sin perjuicio de que **NO** se haya configurado infracción laboral alguna, consideramos que la emisión de la medida de requerimiento vulneró los precedentes de observancia obligatoria establecidos mediante Resolución de Sala Plena No. 003-2024-SUNAFIL/TFL. (...) lo que correspondía era que la Autoridad Inspectiva emita una constancia de hechos insubsanables (...) Los Inspectores de Trabajo no delimitaron correctamente el ámbito objetivo de la medida, y, por ende, inobservaron los precedentes publicados mediante Resolución de Sala Plena No. 009-2023-SUNAFIL/TFL. (...) la medida de requerimiento debe dejar en claro cuál es la afectación concreta sufrida por el trabajador que habría sido ocasionada por la conducta del empleador, no se especifica en qué consiste el supuesto incumplimiento respecto de las obligaciones contenidas en el artículo 70 de la LSST (...) advertimos que la Autoridad Sancionadora incurrió en un vicio de motivación aparente (...) la Compañía realizó la vigilancia de la salud de los dos (2) trabajadores; por ende, no teníamos la obligación de adoptar el mandato contenido en la medida de requerimiento.”
- vi) “La autoridad sancionadora efectuó un cálculo erróneo de los presuntos trabajadores afectados (...) Así, la regla general es que los trabajadores afectados sean solo aquellos a los que el incumplimiento les habría generado un perjuicio (...) la Resolución de Sala

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”***“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

Plena No. 12-2024-SUNAFIL/TFL, a través de la cual estableció los siguientes precedentes de observancia obligatoria: (6.12 y 6.15) (...) No obstante, en el caso concreto, para la imputación de las infracciones previstas en los numerales 27.13 del artículo 27 y 46.7 del RLGIT, la Autoridad Sancionadora consideró como trabajadores afectados al total de trabajadores afiliados al Sindicato (...) sin verificar si esos trabajadores estuvieron realmente afectados por los presuntos incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo y labor inspectiva (...) no se ha proporcionado una motivación suficiente sobre la determinación del número total de trabajadores afectados que fueron considerados para el cálculo de las multas, ni se ha acreditado que la cuantificación de la multa propuesta observe criterios de razonabilidad (...) la Autoridad Sancionadora ha incurrido en un vicio de motivación inexistente (...)”

vii) “(...) la resolución de subintendencia se sustenta en documentos inválidos (...) La medida inspectiva de requerimiento no contiene la firma del Supervisor Inspector (...) tal como lo exige el numeral 7.15.1 de la Directiva No. 001-2020-SUNAFIL/INII (...) mediante Resolución de Subintendencia No. 280-2024-SUNAFIL/ILM/SISA1, la Subintendencia de Sanción 1 de la Intendencia de Lima Metropolitana determinó que dicha conducta vulneraba la Directiva No. 001-2020-SUNAFIL/INII y el principio de legalidad. De igual forma, a través de la Resolución de Subintendencia No. 233-2025-SUNAFIL/ILM/SISA5 (...) que nos encontramos ante casos idénticos, solicitamos a la Autoridad Sancionadora resolver el presente caso en el mismo sentido. El Acta de Infracción fue emitida y firma en fechas diferentes (...) la Directiva No. 002-2020-SUNAFIL/GG, (...) prescribe lo siguiente respecto a la validez de los documentos emitidos por SUNAFIL: (...) que en un caso objetivamente similar en el que la fecha de emisión y firma digital del Acta de Infracción tampoco coincidían, mediante Resolución de Subintendencia No. 267-2024-SUNAFIL/ILM/SISA1, se dejó sin efecto el procedimiento administrativo sancionador (...)”.

III. CONSIDERANDO

3.1. Es importante precisar que, el numeral 1 del artículo 2 de LGIT, establece como uno de los principios ordenadores del sistema de inspección del trabajo al principio de legalidad, prescribiendo que “El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: 1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes”. Ello implica que en la actuación de estos agentes estatales resulta indispensable garantizar el debido proceso administrativo, esto es, de un estándar mínimo de condiciones que permitan llevar adelante un proceso y resolver un conflicto en un estado democrático de derecho.

3.2. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

*“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, 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***

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 3.3. Con relación al derecho o garantía de la motivación de las decisiones que afecten los intereses de la impugnante, es importante recalcar que el principio de debido procedimiento se encuentra relacionado con la exigencia de la debida motivación del acto administrativo. Lo anterior se desprende de la necesidad de que sea una garantía a favor de los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas y, a su vez, a obtener una decisión por parte de la autoridad administrativa motivada y fundada en derecho.
- 3.4. Partiendo de ello, resulta relevante traer a colación el requisito de la motivación de las resoluciones, señalado en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, en concordancia con el artículo 6 del citado instrumento; en virtud del cual, **todo acto administrativo debe estar motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.**
- 3.5. Respecto a lo alegado por el inspeccionado en el numeral **i)**; del resumen de su apelación. Es pertinente precisar al inspeccionado que, no se evidencia afectación al derecho de defensa del inspeccionado ni mucho menos vulneración del debido procedimiento, por cuanto, el escrito de descargo del inspeccionado fue valorado en la resolución impugnada, por lo que muy independiente si es o no extemporáneo, la defensa del inspeccionado no se vio perjudicado.
- 3.6. Respecto a lo alegado por el inspeccionado en el numeral **ii) y iii)**; del resumen de su apelación. Concerniente a la infracción por no cumplir la normativa sobre Consulta y participación de los trabajadores en aspectos de SST (cambio que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023). Al respecto, si bien el inspeccionado en pleno ejercicio de su derecho a la libertad de empresa como un derecho constitucional que permite a las personas crear y administrar empresas para realizar actividades económicas permitiendo desarrollar actividades de producción, transformación, distribución, transporte o comercialización etc., no obstante, el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas, tal como lo señala el artículo 59 de la Constitución Política de 1993; en ese sentido, es pertinente aclarar al inspeccionado que la libertad de empresa reconocido en la Constitución Política del Perú, es la base sobre la que se construye el sistema económico constitucional, constituyen su núcleo indestructible los siguientes ámbitos o aspectos esenciales: La libertad de creación de empresa y de acceso al mercado; La libertad de organización; La libertad de competencia; La libertad para cesar las actividades; que si bien el inspeccionado hace referencia del fundamente 13 del Expediente No. 3330-2004-AA/TC:

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

“13. Contenido de la libertad de empresa

Ahora bien, el contenido de la libertad de empresa está determinado por cuatro tipos de libertades, las cuales terminan configurando el ámbito de irradiación de la protección de tal derecho.

- *En primer lugar, la libertad de creación de empresa y de acceso al mercado significa libertad para emprender actividades económicas, en el sentido de libre fundación de empresas y concurrencia al mercado, (...)*
- *En segundo término, la libertad de organización contiene la libre elección del objeto, nombre, domicilio, tipo de empresa o de sociedad mercantil, facultades a los administradores, políticas de precios, créditos y seguros, contratación de personal y política publicitaria, entre otros).*
- *En tercer lugar, está la libertad de competencia.*
- *En último término, la libertad para cesar las actividades es libertad, para quien haya creado una empresa, de disponer el cierre o cesación de las actividades de la misma cuando lo considere más oportuno” (el énfasis es nuestro).*

- 3.7.** No obstante; la libertad de organización aludida es respecto a la elección del objeto, nombre, domicilio, tipo de empresa o clase de sociedad mercantil, facultades a los administradores, políticas de precios, crédito y seguros, contratación de personal, política publicitaria, etc., más no, es referente a que el inspeccionado tiene libertad de empresa para modificar asuntos o temas relacionados a obligaciones y/o derechos laborales frente a los trabajadores. Esa libertad no es absoluta, pues el texto constitucional vigente habilita a los poderes Ejecutivo y Legislativo para que intervengan con el propósito de garantizar, frente a los abusos en el ejercicio de la libertad cometidos por los particulares.
- 3.8.** Bajo este contexto, es pertinente invocar los siguientes artículos:

LEY N.º 29783 - LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. (...)”

“Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.”

“Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.”



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

DECRETO SUPREMO N.º 005-2012-TR, REGLAMENTO DE LA LEY N.º 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

"Artículo 104.- *En el caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70 de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité o Supervisor, según corresponda."*

- 3.9. Bajo esta línea argumentativa de normas, el inspeccionado debió acreditar haber realizado la consulta y participación de los trabajadores en el cambio que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023, los mismos que por disposición de la empresa, dejaron de practicarse en el mismo centro de trabajo y se dispuso que se practique en los días de descanso de los trabajadores (días libres), evidentemente dicha modificación sin consulta y participación de los trabajadores afecta a los mismos, por cuanto, conforme a lo alegado por los propios trabajadores, este cambio los perjudica ya que es el inspeccionado quien debe asumir los costos de dichas evaluaciones y que ello no involucre un perjuicio económico que los trabajadores deberían realizar para trasladarse de su residencia hacia la capital donde el inspeccionado cuente con instalaciones para los Exámenes Médicos Ocupacionales "desplazamiento geográfico"; asimismo, se vieron perjudicados por cuanto el inspeccionado disponía que los trabajadores tomen sus días libres para realizarse el examen médico ocupacional imponiéndoles una obligación a la que no se podían negar, como si se tratara de un día ordinario más, bajo subordinación a pesar de ser "día libre". Que, como es de observarse, si bien, el inspeccionado alega que: *"(...) ninguno de estos cambios generó una afectación o un potencial daño a la seguridad y salud de los trabajadores; por el contrario, las modificaciones se realizaron con la finalidad de obtener una mayor celeridad en la forma como se iban a realizar los exámenes. (...)";* sin embargo, de las normativas detalladas líneas arriba, es determinante que parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo para con los trabajadores, no siendo un condicionante evaluar el grado de afectación a la seguridad y salud en el trabajo; para el presente caso, tenemos la información y consulta que debió realizar el inspeccionado respecto del cambio que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023, determinándose que la participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización y en específico el artículo 70 de la LSST, que determina que cuando surge cambios en las operaciones y procesos, el empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores y que en caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70 de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité o Supervisor, según corresponda.
- 3.10. En ese sentido, las normativas expuestas sí son claras y determinantes; pues, si el inspeccionado decidió el cambio en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023, los mismos que por disposición de la empresa, dejaron de practicarse en el mismo centro de trabajo y se dispuso que se practique en los días de descanso de los trabajadores (días libres), debió seguir los parámetros establecidos por las normativas vigentes y por ende debió ser informado y consultado a los trabajadores

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”***“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

afectados. Siendo evidente para este Despacho que, los inferiores en grado en las diversas etapas del presente procedimiento administrativo sancionador y del procedimiento inspectivo, si han señalado la normatividad que contrae **la obligación del inspeccionado de hacer parte en el sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo a sus trabajadores**, siendo precisamente el de informar y consultar de los cambios que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023, por cuanto a través de este, el empleador debe garantizar que los trabajadores presenten las condiciones físicas y médicas para cubrir el puesto y desarrollarse dentro de su empresa; los mismos que no deben generar gastos en los trabajadores ni mucho menos perjuicio en sus días libres.

- 3.11. Por lo tanto, al ser la conducta infractora imputada al inspeccionado en el incumplimiento de la normatividad sobre consulta y participación de los trabajadores en aspectos de seguridad y salud en el trabajo, esta se encuentra correctamente subsumida en el artículo 27 numeral 27.13 del RLGIT, el cual a su letra dice: *“Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo. 27.13. La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”* Toda vez que no acreditó haber realizado la consulta y participación de los trabajadores en el cambio que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023.

- 3.12. Respecto a lo alegado por el inspeccionado en el numeral **iv)**; del resumen de su apelación. Concerniente a no cumplir la normativa sobre vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED]. Que como parte de organización de un servicio de seguridad y salud en el trabajo el inspeccionado se encuentra en la obligación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo. Ante ello el inspeccionado señala que: *“La Autoridad Sancionadora no indica específicamente qué supuesto específico de la obligación de vigilancia habríamos incumplido. La normativa vigente no establece como requisito indispensable la presentación de un informe adicional del área de Salud Ocupacional para demostrar la vigilancia de la salud de los trabajadores. (...) el artículo 103 del RLSST establece que incumplimiento de la obligación de vigilancia solo se podría configurar en los siguientes supuestos: (...) nos preguntamos: ¿si la obligación de efectuar la vigilancia de la salud no está vinculada con el artículo 103 de la LSST, entonces cuál es el sustento normativo utilizado por la Autoridad Inspectiva para exigir el cumplimiento de este mandato? (...)”*; respecto a ello; si bien en la resolución impugnada se ha consignado lo siguiente:

74. En ese entendido, no se observa que el requerimiento efectuado por los inspectores comisionados, este aludido a cumplir bajo el contenido del artículo 103° del RLSST como alega el administrado, por el contrario, lo que se solicitó es la vigilancia de la salud de los trabajadores, el mismo que debió acreditarse con el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente. Cabe precisar, que, la vigilancia de la salud de los trabajadores es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgos y prevenir los daños a la salud del trabajador, debe ser realizada por el Médico Ocupacional, bajo la responsabilidad del empleador, de acuerdo a la normatividad vigente del MTPE (Resolución Ministerial N.° 312-2011/MINSA),.

- 3.13. No obstante, este Despacho discrepa con lo argumentado por el Subintendente de Sanción, solo, respecto de las siguientes palabras de su fundamento 47, que dice: *“En ese entendido, no se observa que el requerimiento efectuado por los inspectores comisionados, este aludido a*

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

cumplir bajo el contenido del artículo 103° del RLSST como alega el administrado”; pues, de verificado la medida inspectiva de requerimiento así como del acta de infracción, lo requerido por el inspector comisionado “acreditar contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] por el periodo laborado en su centro de trabajo a la presente fecha; adjuntando, entre otros, el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente”; se sustenta tanto en el artículo 36 letra f), artículo 50 letra B), artículo 56, de la LSST, y del artículo 103 del RLSST, así como de la Resolución Ministerial N.º 312-2011/MINSA que aprueba el documento técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad” - numeral 6.3. Debe quedar claro, que el hecho de que este Despacho discrepe con lo argumentado en el fundamento 47 de la resolución impugnada, solo en el extremo señalado.” En ese entendido, no se observa que el requerimiento efectuado por los inspectores comisionados, este aludido a cumplir bajo el contenido del artículo 103° del RLSST como alega el administrado”; no quiere decir que lo ahí argumentado (en el fundamento 47) sea nulo, pues, se evidencia que en conjunción con los demás párrafos que deviene de ello, se encuentran en proporción a los hechos constados en el acta de infracción.

- 3.14. En ese sentido se debe precisar que, la Resolución Ministerial N.º 312-2011/MINSA que aprueba el documento técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, establece lo siguiente:

“6.3.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La vigilancia de la salud de los trabajadores es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgos y prevenir los daños a la salud del trabajador, debe ser realizada por el Médico Ocupacional, bajo la responsabilidad del empleador, de acuerdo a la normatividad vigente del MTPE.

Tipos de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores***a) Evaluaciones del Estado de Salud de los Trabajadores:***

Son evaluaciones médicas de la salud de los trabajadores antes, a intervalos periódicos, y después de terminar el desarrollo de las actividades en sus puestos de trabajo, que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. Así como en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas al trabajo y de los estados pre patogénicos en un determinado periodo de tiempo.

b) Evaluaciones de Riesgos para la Salud de los Trabajadores:

Evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico, y biológicos de acuerdo con las metodologías de la Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE), del National Institut for Occupational Safety and Health de los EE.UU. (NIOSH) o de la Occupational Safety y Health Administration de los EE.UU. (OSHA).

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”***“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

Evaluaciones cuantitativas para aquellos agentes o factores de riesgos físicos y químicos en las que se precise medir las intensidades, concentraciones o nivel de presencia de acuerdo a las disposiciones de Higiene Ocupacional establecidas por la Autoridad de Salud en el Reglamento del Capítulo VII de la Higiene y Seguridad de los Ambientes de Trabajo, de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo.”

- 3.15. En ese entender, si la vigilancia de la salud de los trabajadores **es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones** necesarias para proteger la salud de los trabajadores, entonces, lo requerido por el inspeccionado “acreditar contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] [REDACTED] por el periodo laborado en su centro de trabajo a la presente fecha; adjuntando, entre otros, el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente”, no es fuera de lugar ni mucho menos imprecisa conforme lo deja entrever el inspeccionado, pues, en atención al artículo 103 del RLSST, que señala: *“De conformidad con el artículo 56 de la Ley, el/la empleador/a **realiza actividades de vigilancia de la salud** de los/las trabajadores/as, **que incluyen exámenes médicos ocupacionales**, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 104 del presente Reglamento, así como **evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud** de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as. Las evaluaciones de los factores de riesgo para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El/la empleador/a es responsable de realizar el análisis de los factores de riesgo encontrados a través de la matriz IPERC y monitoreos periódicos en relación a los resultados de la vigilancia de la salud colectiva de los/las trabajadores/as, a fin de adoptar acciones de mejora eficaces para garantizar la salud de los/las trabajadores/as, y **hacer seguimiento a su implementación**. Los resultados obtenidos y las acciones de mejora a adoptar son presentados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; o, al/ a la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.”* (resaltado nuestro).
- 3.16. Por tanto, el inspector comisionado, requirió acreditar al inspeccionado contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores, es decir, el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, por lo que, para ello, consigno las normativas detalladas en el 3.13 de la presente resolución; en ese entender, no puede pretender el inspeccionado argumentar que no se ha especificado cual es la obligación de vigilancia de los trabajadores que ha incumplido pretendiendo disgregar la norma haciendo referencia que se le debió indicar un supuesto en específico del incumplimiento; cuando, el requerimiento es totalmente claro al solicitar que el inspeccionado acredite contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] [REDACTED] por el periodo laborado en su centro de trabajo a la presente fecha; conforme a las normativas expuestas, la vigilancia de la salud de los trabajadores, es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, el cual, no es solo los exámenes médicos ocupacionales.
- 3.17. Asimismo, el inspeccionado señala que: *“La normativa vigente no establece como requisito indispensable la presentación de un informe adicional del área de Salud Ocupacional para demostrar la vigilancia de la salud de los trabajadores”*; ante dicho argumento, corresponde

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

precisar al inspeccionado que, en el requerimiento solicitado por el inspector, se consigno lo siguiente: “acreditar contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] [REDACTED] Camarena por el periodo laborado en su centro de trabajo a la presente fecha; **adjuntando, entre otros, el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente**”; por tanto, en ningún momento se ha hecho un requerimiento que no se encuentre amparado por ley.

- 3.18. Por otro lado; el inspeccionado alega que: “(...) durante la etapa sancionadora, proporcionamos documentación que acredita la efectiva vigilancia de la salud de los señores [REDACTED], tal como lo demuestran los siguientes medios de prueba: (...) Al respecto, la Resolución de Subintendencia menciona que esta documentación sería insuficiente debido a que la Compañía no presentó el “informe del área de Salud Ocupacional” (...) no toma en consideración que los certificados de aptitud médica ocupacional constituyen evidencia objetiva de que los trabajadores han sido evaluados periódicamente por el médico competente”. Ante dicho argumento, señalamos que, lo verdaderamente señalado en la resolución impugnada fue lo siguiente:

31. Ahora bien, en el caso concreto revisado el expediente digital, así como los anexos adjuntos al descargo efectuado frente a la imputación de cargos, no se aprecia que el administrado haya acreditado la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] [REDACTED] pues no adjunta, entre otros, el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente. Limitándose a presentar hasta ahora, los exámenes médicos ocupacional de los referidos trabajadores, los mismos que fueron valorados durante las actuaciones inspectivas.

- 3.19. Sustento contenido en la resolución impugnada, que este Despacho valida, pues, conforme a lo ya argumentado en los párrafos anteriores, que conforme a las normativas detalladas en el 3.13 de la presente resolución; la vigilancia de la salud de los trabajadores, es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, el cual, no es solo los exámenes médicos ocupacionales.
- 3.20. Por lo tanto, contrario a lo alegado por el inspeccionado al señalar que: “(...) el supuesto incumplimiento (...) no se subsume en el supuesto de hecho de la infracción contenida en el numeral 28.13 del artículo 28° del RLGIT. (...) La autoridad sancionadora vulneró el principio de verdad material, de presunción de licitud (...)”; es de advertirse que la conducta del inspeccionado el de no acreditar contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] por el periodo laborado en su centro de trabajo a la presente fecha; adjuntando, entre otros, el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente, se encuentra correctamente tipificado en el artículo 28 numeral 28.13 del RLGIT, que señala: “**Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) 28.13 No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.**” (resaltado nuestro);

- 3.21. No evidenciándose que se haya vulnerado el principio de verdad material¹ o el principio de presunción de licitud²; pues, se puede determinar, que la resolución impugnada ha resuelto

¹ Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

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

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

bajo los parámetros establecidos en las normativas vigentes, no evidenciándose que haya existido algún vicio de nulidad en el debido procedimiento, para ser declarado como tal; más es de advertirse que el Subintendente de Sanción ha emitido su acto administrativo **debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico en base a los hechos constatados en el acta de infracción**. Observándose que, la motivación de la resolución impugnada como del acta de infracción se ve reflejada en los hechos constatados que han conducido al inspector comisionado a determinar el incumplimiento de la norma que regula la infracción que se le imputa al inspeccionado, demostrando así que su decisión no es arbitraria, sino resultado del correcto ejercicio de la función de fiscalización, en razón a que han corroborado la conducta omisiva del inspeccionado.

- 3.22.** Respecto a lo alegado por el inspeccionado en el numeral **v)**; del resumen de su apelación. Concerniente a la infracción por no cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 15 de febrero de 2024. Que conforme a los sustentado en los párrafos que anteceden el inspeccionado; sí, se encontraba en la obligación de cumplir con lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento:

Acreditar el cumplimiento de:

[1] Respecto a la materia Sistema de Gestión SST en las empresas, sub materia Consulta y participación de los trabajadores en aspectos de SST:

El sujeto inspeccionado deberá acreditar con documentación idónea el levantamiento de la observación señalada en el punto 3 de los hechos constatados, conforme a ley, en favor de los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la empresa Minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu e Iscaycruz.

[2] Respecto a la materia Sistema de Gestión SST en las empresas, sub materia Vigilancia de la Salud:

El sujeto inspeccionado deberá acreditar contar con la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] por el período laborado en su centro de trabajo a la presente fecha; adjuntando, entre otros, el informe del área de Salud Ocupacional y/o similar elaborado y suscrito por personal médico competente; siendo ambos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Mineros de Contonga del Grupo Glencore.

- 3.23.** Además, es de advertirse que en cumplimiento a la Resolución de Sala Plena N.º 009-2023-SUNAFIL/TFL – Precedente de observancia obligatoria, contiene un mandato claro, cumpliendo con expresar el ámbito subjetivo y objetivo, siendo estos extremos suficientes para producir el resultado esperado por la medida: la rectificación de una situación antijurídica. No obstante, no se evidencia en autos que sea cierto que el inspeccionado haya cumplir con acreditar o subsanar las materias infraccionadas.

- a) **Ámbito subjetivo:** En primer lugar, debe individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado. Que, como es de observarse, consta en el acta de infracción los trabajadores afectados:
- No cumplió la normativa sobre Consulta y participación de los trabajadores en aspectos de SST (cambio que realizó en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuados en el transcurso del año 2023), afectando a 755

1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

(...)

² Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

trabajadores, pues es determinante que la afectación se dio a la totalidad de trabajadores, afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la empresa Minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu e Iscaycruz; por cuanto, la participación de todos los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, que realice su empleador, ya que el empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores

- No cumplió la normativa sobre vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED], afectando a los 2 trabajadores mencionados.

b) **Ámbito objetivo:** En segundo lugar, a) debe identificar la afectación resultante de un comportamiento imputable al empleador: siendo que, respecto a ello, de los hechos constatados en el acta de infracción, es determinante que el inspeccionado incurrió en las infracciones sancionadas en ese contexto la medida inspectiva de requerimiento de fecha, ha sido emitida una vez advertido los incumplimientos a la normativa en seguridad y salud en el trabajo por parte del inspeccionado; y, b) establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida, es decir, qué acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada: En ese sentido, es de advertirse que la medida inspectiva de requerimiento contiene el mandato de su cumplimiento, en forma clara y precisa de lo que el inspeccionado debe realizar o remitir para cumplir con lo ordenado por el inspector.

3.24. Por otro lado; el inspeccionado alega que: *“el supuesto incumplimiento por la falta de consulta a los trabajadores sobre la modificación en la programación de los EMO resulta irreversible, ya que implica una decisión ya ha ocurrido. Afirmar lo contrario implicaría una imposibilidad física de volver atrás en el tiempo. De esta forma podemos evidenciar que, en la práctica, la medida inspectiva de requerimiento jamás iba a cumplir con su objetivo, puesto que los hechos que nos exhortaba a revertir no eran subsanables. En consecuencia, lo solicitado en la medida de requerimiento es inviable (...); por lo que, sin perjuicio de que no se haya configurado infracción laboral alguna, consideramos que la emisión de la medida de requerimiento vulneró los precedentes de observancia obligatoria establecidos mediante Resolución de Sala Plena No. 003-2024-SUNAFIL/TFL. (...) lo que correspondía era que la Autoridad Inspectiva emita una constancia de hechos insubsanables (...)”*. Ante dicho argumento, se precisa al inspeccionado que, durante las actuaciones inspectiva de investigación, es el propio inspeccionado quién reconoce tener pendiente de documentos por remitir al inspector, incluso solicitaba un plazo adicional para presentar toda la documentación:

No obstante, debemos comentar que, lamentablemente, no hemos podido consolidar toda la información requerida dentro del plazo solicitado, quedando pendiente la presentación de información; ello tomando en consideración el tipo de acervo documentario con el que contamos dentro de la empresa y atendiendo que son documentos que se encuentran en poder de la anterior administración de la empresa, pues nos encontramos en un proceso de traslado documentario donde toda la información se encuentra clasificada de manera física.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo No 019-2006-TR, y atendiendo a la extensión de la información requerida, **solicitamos se sirvan otorgarnos el plazo adicional de cinco (05) días hábiles, con la finalidad de cumplir cabalmente con el requerimiento de vuestra autoridad.**



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

De igual modo, conforme a lo dispuesto en la Orden Concreta de Inspección N° 013-2024, por medio de la presente presentamos lo siguiente:

[1] Documento que acredite la identificación y facultades del representante legal del sujeto inspeccionado, o declaración jurada simple conforme al Decreto Legislativo N° 1246. Señalar un medio de contacto con el(los) representante(s) de la inspeccionada: correos electrónicos y celulares, a fin de realizar consultas o coordinaciones para futuras diligencias virtuales, de ser el caso.

[2] Formato TR5 del T- registro de la Planilla Electrónica de la inspeccionada en hoja Excel.

[3] Proporcionar nombres y apellidos, N° de DNI, cargo, correos electrónicos, celulares, entre otros medios de contacto de los representantes del Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la empresa minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu e Iscaycruz.

[4] Relación de trabajadores de la inspeccionada afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la empresa minera Los Quenuales S.A. Unidad Yauliyacu e Iscaycruz, detallando la siguiente información: N° de DNI, apellidos y nombres, cargo u ocupación, área de trabajo. (en archivo Excel).

No obstante, debemos comentar que, lamentablemente, no hemos podido consolidar toda la información requerida dentro del plazo solicitado, quedando pendiente la presentación de información; ello tomando en consideración el tipo de acervo documentario con el que contamos dentro de la empresa, pues nos encontramos en un proceso de traslado documentario donde toda la información se encuentra clasificada de manera física.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo No 019-2006-TR, y atendiendo a la extensión de la información requerida, solicitamos se sirvan otorgarnos el plazo adicional de cinco (05) días hábiles, con la finalidad de cumplir cabalmente con el requerimiento de vuestra autoridad.

3.25. Por lo tanto, el inspector extendía uno y otro requerimiento de información, a fin de que remitiera la información faltante; asimismo, extendió la medida inspectiva de requerimiento como un ultimátum al inspeccionado para revertir su conducta antijurídica, esto es el de presentar los documentos ordenados en la medida inspectiva de requerimiento, por lo tanto, el inspeccionado, sí, se encontraba en la obligación de acreditar lo ordenado; siendo que su conducta omisiva ha configurado una infracción a la labor inspectiva sancionable con multa. No se advierte que la emisión de la medida inspectiva de requerimiento haya vulnerado el precedente de observancia obligatoria establecido mediante Resolución de Sala Plena N.º 003-2024-SUNAFIL/TFL; ya que, la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación si pudo ser revertidos acreditándose, con documentación idónea, lo señalado en el artículo 70 de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo así como su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR respecto al cambio en la programación de los Exámenes Médicos Ocupacionales efectuado en el transcurso del año 2023, así como, el de acreditar, con documentación idónea, la vigilancia de la salud de los trabajadores [REDACTED] por el periodo laborado en su centro de trabajo siendo ambos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Mineros.

3.26. Por otro lado; este Despacho debe precisar que la determinación de la multa, no se encuentra sometida al libre albedrío o discrecionalidad del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Sancionadora; antes bien, y de conformidad con los principios que rigen la actividad sancionadora de la SUNAFIL, las mismas se encuentran previamente regulada conforme a la descripción prevista en el TÍTULO IV “DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES” del RLGIT³, concluyéndose con ello que tanto las conductas infractoras así como las sanciones se encuentran previamente determinadas y en modo alguno responden a apreciaciones de índole subjetivas y puedan ser consideradas como arbitrarias, conforme lo deja entrever la inspeccionada; antes bien, las sanciones que impone SUNAFIL, por transgresión a la normativa socio laboral, de seguridad y salud en el trabajo o por infracción a la labor inspectiva, responden en todos los casos a criterios objetivos previamente determinados y que deben ser

³ Al efecto se debe considerar la regulación prevista desde el artículo 47 al 51 del RLGIT, donde se regulan los criterios de graduación de sanciones, los eximentes de sanción, la cuantía y aplicación de las sanciones, el concurso de infracciones, la reducción de la multa, etc.

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”***“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

conocidos por los administrados, toda vez que en nuestro ordenamiento jurídico se presume el conocimiento de nuestro sistema de normas, sin que se pueda sostener como argumento o medio de defensa su desconocimiento.

- 3.27.** Respecto a lo alegado por el inspeccionado en el numeral **vi**); del resumen de su apelación. Nos remitimos a lo ya argumentado en el considerando 3.23 de la presente resolución, agregando que, la resolución impugnada si ha desarrollado correctamente la determinación del número total de trabajadores afectados para el cálculo de la multa, desarrollado en su artículo V – cuestiones previas de la resolución impugnada.
- 3.28.** Respecto a lo alegado por el inspeccionado en el numeral **vii**); del resumen de su apelación. Al señalar que: *“(…) la resolución de subintendencia se sustenta en documentos inválidos (…) La medida inspectiva de requerimiento no contiene la firma del Supervisor Inspector (…) tal como lo exige el numeral 7.15.1 de la Directiva No. 001-2020-SUNAFIL/INII (…) mediante Resolución de Subintendencia No. 280-2024-SUNAFIL/ILM/SISA1, la Subintendencia de Sanción 1 de la Intendencia de Lima Metropolitana determinó que dicha conducta vulneraba la Directiva No. 001-2020-SUNAFIL/INII y el principio de legalidad. De igual forma, a través de la Resolución de Subintendencia No. 233-2025-SUNAFIL/ILM/SISA5 (…) que nos encontramos ante casos idénticos, solicitamos a la Autoridad Sancionadora resolver el presente caso en el mismo sentido”.*
- 3.29.** Ante ello, es pertinente precisar que, el numeral 7.2.1 de la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII (Versión 2), denominada “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N.º 216-2021-SUNAFIL, establece que corresponde a los Supervisores Inspectores dirigir, coordinar, monitorear y supervisar las actuaciones inspectivas de investigación desarrolladas por el personal inspectivo a su cargo, así como los resultados de estas actuaciones (informes de actuaciones inspectivas de investigación, actas de infracción y otros previstos por la ley), a efectos de que las mismas se lleven a cabo de conformidad al ordenamiento legal vigente, los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo y a las directrices técnicas de la Autoridad Central.
- 3.30.** De la normativa expuesta, se desprende que las diferentes funciones de los Supervisores Inspectores, tales como la de dirigir, entendida como encaminar la intención y las operaciones a determinado fin⁴; coordinar, como dirigir y concertar varios elementos⁵; monitorear, como observar mediante aparatos especiales el curso de uno o varios parámetros fisiológicos o de otra naturaleza para detectar posibles anomalías⁶; y supervisar, como ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros⁷; se realizan de modo permanente en relación al desarrollo de las actuaciones inspectivas encomendadas al personal inspectivo a su cargo, de modo tal que se entiende que las actuaciones inspectivas vienen siendo coordinadas, dirigidas, supervisadas y controladas por el Supervisor Inspector desde su inicio hasta su finalización.
- 3.31.** De allí que estas funciones se puedan ver materializadas en acciones concretas decididas por el Supervisor Inspector o normadas a través de la regulación interna de la Autoridad Central

⁴ <https://dle.rae.es/dirigir>

⁵ <https://dle.rae.es/coordinar>

⁶ <https://dle.rae.es/monitorear>

⁷ <https://dle.rae.es/supervisar?m=form>

**“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”***“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

del Sistema de Inspección del Trabajo, conforme lo establece el artículo 6 de la LGIT. Una de estas acciones concretas es, precisamente, la conformidad a la que se refiere el numeral 7.15.1 de la citada Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, que describe, en efecto, **que el supervisor inspector, como parte de sus funciones de supervisión y control, brinda su conformidad respecto de las medidas inspectivas de requerimiento emitidas por el personal inspectivo a su cargo**, así como la firma de la correspondiente Acta de Infracción, conforme se establece el inciso h) del artículo 54 del Reglamento de la LGIT en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.2.4 de la Directiva N.º 001-2020- SUNAFIL/INII.

- 3.32. Asimismo; el numeral 7.15.6 de la referida Directiva, señala que: **“Las medidas inspectivas deben ser firmadas por todos los inspectores que actuaron durante la investigación**, salvo que alguno de ellos no lo pueda hacer por caso fortuito, fuerza mayor o circunstancia propia de la función inspectiva que estén debidamente acreditados ante el Supervisor Inspector o quien haga sus veces, de lo cual debe dejarse constancia en el resultado de las actuaciones inspectivas de investigación”;
- 3.33. En ese sentido, es de aclararse que las medidas inspectivas de requerimiento deben ser firmadas, solo por todos los inspectores que actuaron durante la investigación y el supervisor inspector, solo brinda su conformidad respecto de las medidas inspectivas de requerimiento emitidas por el personal inspectivo a su cargo. Por lo expuesto, esta conformidad versa en un trámite interno, un procedimiento interno de la Autoridad Administrativa de trabajo, que no es una suscripción o un refrendo que deba constar en la medida inspectiva de requerimiento, asimismo la directiva ni otra normativa legal señalan de manera expresa que la no firma del supervisor en la media inspectiva de requerimiento acarrea la nulidad de la misma.
- 3.34. De igual manera el inspeccionado alega que: *“El Acta de Infracción fue emitida y firmada en fechas diferentes (...) la Directiva No. 002-2020-SUNAFIL/GG, (...) prescribe lo siguiente respecto a la validez de los documentos emitidos por SUNAFIL: (...) que en un caso objetivamente similar en el que la fecha de emisión y firma digital del Acta de Infracción tampoco coincidían, mediante Resolución de Subintendencia No. 267-2024-SUNAFIL/ILM/SISA1, se dejó sin efecto el procedimiento administrativo sancionador (...)”*.
- 3.35. Del estudio de autos es de advertirse que, las actuaciones inspectivas iniciaron el 17 de enero de 2024 y culminaron el 27 de febrero de 2024. Ahora bien, la Versión 2 de la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N.º 216-2021-SUNAFIL, de fecha 10 de agosto de 2021, numeral 8.2.7, indica: “Una vez finalizado el plazo de la orden de inspección, el inspector comisionado o equipo actuante tiene un plazo máximo de veinte (20) días hábiles para emitir y suscribir el Acta de Infracción, teniendo en cuenta el marco legal vigente y las disposiciones establecidas por la Autoridad Central del SIT, incluida la conformidad de su Supervisor Inspector o quien haga sus veces”. Entendiéndose entonces, que después de culminado la fiscalización se tiene un plazo distinto para la extensión del acta de infracción;
- 3.36. En consecuencia; respecto del acta de infracción, si bien existe un exceso de plazos para firmar el acta de infracción, pues se firmó el 02 de mayo de 2024; no obstante, el numeral 151.3 del artículo 151 del TUO de la LPAG precisa: “El vencimiento del plazo para cumplir un acto o cargo a la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”. Por lo tanto, la inobservancia del plazo legal no impide que las autoridades competentes que están a cargo del trámite del procedimiento administrativo sancionador, realicen las actuaciones que sean necesarias a efectos que se proceda con la extensión y por ende la notificación del Acta de Infracción, máxime si la LGIT y el RLGIT no disponen como consecuencia jurídica la nulidad del acto administrativo por efectuar actuaciones fuera del plazo legal. En consecuencia, la demora en la firma del Acta de Infracción no afecta su validez. Sin embargo, el retraso existente en el caso examinado es notable y permite a este Despacho recordar a las instancias administrativas correspondientes que tal situación puede suponer un desafío a la seguridad jurídica de administrados y terceros con interés por igual, por lo que deben tomarse medidas pertinentes para evitar tales dilaciones;

- 3.37. En ese sentido, el exceso de plazo para la firma del acta de infracción luego de culminado las acciones inspectivas y en general la demora en la tramitación del procedimiento administrativo sancionador ya se encuentra sancionado por el TUO de la LPAG a través de la figura de la caducidad.
- 3.38. Esta postura es recogida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, conforme se puede observar en las siguientes resoluciones, que se encuentran publicadas en la página web de la SUNAFIL:

Resolución N° 205-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.5 De la revisión de los presentes dispositivos, no se ha contemplado la nulidad del Acta de Infracción o la caducidad del PAS¹⁴, ya sea por superar el plazo de duración de las actuaciones inspectivas (numeral 13.5 del artículo 13° del RLGIT), o bien el plazo para notificar el acto una vez que ha sido emitido por la autoridad competente (numeral 24.1 del artículo 24 del TUO de la LPAG), no correspondiendo otorgarle dicho efecto.
- 6.6 En adición, se debe expresar que la vulneración al derecho al plazo razonable en las actuaciones del Estado, la que podría entenderse ante la falta de observancia de los plazos máximos establecidos, el Tribunal Constitucional ha manifestado que esta no genera de manera directa y automática la nulidad de lo actuado, por lo que deberá evidenciarse, además, la vulneración de las garantías procesales inherentes a los procedimientos administrativos¹⁵, lo que no ha sido alegado en el presente caso.
- 6.7 En consecuencia, si bien la emisión del Acta de Infracción ha superado el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles desde la Orden de Inspección, y notificado luego de cinco días de haber sido emitido, dichas circunstancias no alteran su validez, por lo que -en virtud del principio de legalidad- no cabe atribuir tal consecuencia.
- 6.8 Por consiguiente, corresponde no acoger el presente extremo del recurso de revisión.

Resolución N° 272-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**De la presunta vulneración del plazo razonable**

- 6.20 Respecto al presente extremo del recurso de revisión, relativa a la vulneración del derecho al plazo razonable, se debe expresar que la vulneración de tal derecho por parte del Estado, la cual podría entenderse ante la falta de observancia de los plazos máximos establecidos, el Tribunal Constitucional ha manifestado que esta no genera de manera directa y automática la nulidad de lo actuado. Por lo que deberá evidenciarse, además, la

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

vulneración de las garantías procesales inherentes a los procedimientos administrativos¹⁹, lo que no ha sido alegado en el presente caso.

6.21 Por consiguiente, corresponde no acoger el presente extremo del recurso de revisión.

6.22 Finalmente, de la revisión del presente recurso administrativo, se tiene que la impugnante ha omitido desplegar mayores argumentos respecto al no cumplimiento de la medida de requerimiento del 06 de febrero de 2019, por lo que, al no ejercer su derecho de contradicción sobre el presente extremo del procedimiento administrativo sancionador, esta Sala confirma la responsabilidad administrativa sobre la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Resolución N° 313-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

De la presunta vulneración del plazo razonable

6.8 Respecto al presente extremo del recurso de revisión, se alega que, al haberse inobservado el plazo de atención previsto en el literal d) del numeral 7.2.1.2 de la Directiva, la resolución impugnada ha sido expedida en contra al derecho al plazo razonable y el debido procedimiento, conllevando -según la impugnante- a la nulidad del PAS.

6.9 Sobre el particular, entre los principios que orientan la función administrativa, se tiene el de legalidad establecido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, cuyo mandato impone que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución Política del Perú, la ley y al derecho, dentro de las facultades que les sean atribuidas, y de acuerdo con los fines para los cuales les fueron conferidas.

6.10 Así, de acuerdo al numeral 151.3 del artículo 151° del citado cuerpo normativo, el vencimiento del plazo para realizar cualquier actuación por parte del Estado, lo que incluye aquellas a cargo de la verificación del cumplimiento de obligaciones en materia sociolaboral¹⁷, no genera de manera implícita su nulidad, salvo que se encuentre expresamente señalado por el propio ordenamiento¹⁸.

6.12 De la revisión del presente dispositivo, no se ha contemplado la nulidad de la resolución impugnada, por haber superado el plazo de treinta (30) días hábiles para la atención de los recursos administrativos. Por tanto, no corresponde otorgarle dicho efecto, no existiendo afectación al debido procedimiento.

6.13 En adición, se debe expresar que la vulneración al derecho al plazo razonable en las actuaciones del Estado, la que podría entenderse ante la falta de observancia de los plazos máximos establecidos, el Tribunal Constitucional ha manifestado que esta no genera de manera directa y automática la nulidad de lo actuado, por lo que deberá evidenciarse, además, la vulneración de las garantías procesales inherentes a los procedimientos administrativos¹⁹, lo que no ha sido alegado en el presente caso.

6.14 En consecuencia, pese a que el presente acto materia de evaluación ha superado el plazo de tramitación previsto en el procedimiento recursivo, dicha circunstancia no altera su validez, por lo que -en virtud del principio de legalidad- no cabe atribuir tal consecuencia jurídica.

6.15 Por consiguiente, corresponde no acoger el presente extremo del recurso de revisión.

3.39. Agregando a ello, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto de aquellos procesos en los cuales se exceda el plazo razonable, siendo una consecuencia de éste, no la nulidad o la invalidez de la emisión del pronunciamiento o actividad esperada de acuerdo a derecho, sino que, por el contrario; se exige que el órgano que conoce de la tramitación a actuar, cumpla con sus funciones en el plazo más breve posible, sin desmedro de las responsabilidades funcionales por la demora imputable al mismo.

3.40. Así, en el fundamento 11 de la sentencia recaída en el Expediente N.º 00295-2012-PHC/TC del 14 de mayo de 2015 (declarado doctrina jurisprudencial vinculante para todos los jueces y tribunales del país, de conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional) se reconoce que en aquellos casos en los cuales se prolonga el proceso más allá de lo razonable, “ (...) no puede establecerse, por ejemplo, la exclusión del procesado, el sobreseimiento del proceso o el archivo definitivo del proceso penal como si fuera un equivalente a una decisión de absolución emitida por el juez ordinario, sino que, actuando

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

dentro del marco constitucional y democrático del proceso penal, el órgano jurisdiccional debe emitir el pronunciamiento definitivo sobre el fondo del asunto en el plazo más breve posible, declarando la inocencia o responsabilidad del procesado, y la consiguiente conclusión del proceso penal. En cualquier caso, como es obvio, tal circunstancia no exime de las responsabilidades a que hubiere lugar para quienes incurrieron en ella, y que deben ser dilucidadas por los órganos competentes”.

- 3.41. Por todo lo expuesto; los argumentos de defensa del inspeccionado, deviene en infundado. Se concluye que no resulta cierto, que la Resolución apelada adolezca de una debida motivación; toda vez que existe una clara correspondencia entre los hechos constatados y las normas jurídicas infringidas, menos que se hayan inobservado los principios que rigen la potestad sancionadora, ya que como es de verse, el presente procedimiento sancionador, el inferior en grado realizó el cálculo de la multa a imponer basado en el artículo 38 de la LGIT⁸, el cual señala que la sanción a imponer se gradúa atendiendo a los siguientes criterios generales: i) gravedad de la falta cometida, ii) número de trabajadores afectados; y, iii) tipo de empresa, los cuales se encuentran recogidos por la tabla de sanciones – aplicable al inspeccionado, contenida en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT; **por tanto, se ha cumplido con el principio de legalidad, que exige actuar con sometimiento a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.** De dicha tabla, se advierte que ésta no admite discrecionalidad alguna, de lo que se desprende que la aplicación de la tabla contenida en el RLGIT no vulnera el principio de Razonabilidad, sino que se sujeta a ella; ello en concordancia con lo establecido en los **criterios especiales para la graduación de la sanción**, para lo cual debemos precisar, que el RLGIT, en el inciso 47.3 del artículo 47, establece: **“Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad** establecidos en el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N.º 006-2017-JUS” (en adelante TUO de la LPAG); asimismo, se observa que el inferior en grado, en estricto cumplimiento a los principios ordenadores del derecho, no ha dejado en estado de indefensión al inspeccionado, advirtiéndose que en todas las fases del presente procedimiento sancionador se han debatido correctamente y bajo los parámetros de ley los puntos controvertidos planteados por el sujeto inspeccionado; así como de la correcta valoración de los documentos aportados.
- 3.42. Finalmente, se advierte que no se encuentra razón o causal para declarar la nulidad de la resolución impugnada, antes bien se concluye que se debe confirmar la resolución impugnada en cada uno de sus extremos.
- 3.43. La decisión debidamente motivada por esta instancia administrativa, se emite dentro de las facultades establecidas por norma y en proporción a los fines públicos que se busca tutelar, respetando todos aquellos principios y derechos de orden público en el ámbito del procedimiento administrativo, como derechos constitucionales implícitos del administrado, a

⁸Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

a) Gravedad de la falta cometida
b) Número de trabajadores afectados.
c) Tipo de empresa.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lima

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

obtener un pronunciamiento debidamente motivado y fundado en derecho dentro de un debido procedimiento.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación, interpuesto por la empresa denominada **EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**, por los fundamentos expuestos en el considerando 3.12, 3.13 y 3.14 de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N.º 056-2025-SUNAFIL/IRE-LIM/SISA, de fecha 20 de enero de 2025, la misma que sanciona al sujeto inspeccionado con una multa ascendente a **S/337,582.50 (Trecientos treinta y siete mil quinientos ochenta y dos con 50/100).**

ARTÍCULO TERCERO. - **INFORMAR** a la empresa denominado **EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**, que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede el recurso de revisión⁹ previsto en el literal c) del artículo 55º del RLGIT¹⁰, **que sanciona las infracciones muy graves¹¹**, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -
IRL/JEGC/esaa

Documento firmado digitalmente
JESÚS EDMUNDO GONZALES CAMILOAGA
INTENDENTE REGIONAL DE LIMA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

⁹ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49º de la Ley N.º 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N.º 29981

¹⁰ (...)

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

¹¹ Artículo 14º del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias