



RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 194-2020-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 180-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
ORDEN DE INSPECCIÓN : 1051-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
SUJETO RESPONSABLE : EMPRESA EDITORA LA INDUSTRIA DE TRUJILLO S.A.
RUC : 20132162230
DOMICILIO PROCEDIMENTAL : Jr. Agustín Gamarra N° 443 - Trujillo

Trujillo, 10 de diciembre de 2020.

VISTO: El recurso apelación ingresado de fecha 7 de setiembre de 2020, que obra a fojas **95 al 110**, interpuesto por **EMPRESA EDITORA LA INDUSTRIA DE TRUJILLO S.A.**, contra de la Resolución de Subintendencia **N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, de fecha **13 de agosto de 2020**, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES

De la Resolución de Subintendencia N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE

Obra de fojas **89 al 91** del expediente sancionador la Resolución de Subintendencia **N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, de fecha **13 de agosto de 2020**, que resuelve sancionar a la **EMPRESA EDITORA LA INDUSTRIA DE TRUJILLO S.A.**, por haber incurrido **en una infracción grave** a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo: **1)** Incumplimiento de registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgos disergonómicos. **Normativa Vulnerada:** Art. 28 de la Ley 29783 y Art. 33 del D.S. N° 005-2012-TR. **Tipificación Legal** Numeral 27.6 del artículo 27 del Reglamento.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

La apelante, mediante escrito de fecha 7 de setiembre de 2020, interpone recurso de apelación contra la Resolución **N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, señalando principalmente lo siguiente:

- a) La subintendencia no ha motivado debidamente la resolución, sin explicar el motivo por cual considera que se ha configurado la falta, sin explicar el nombre de registros, sin pronunciarse si son referenciales y no obligatorios.
- b) Se yerra también respecto del número de los trabajadores afectados del área que se evidencia pues, resultaría desproporcional asumir como afectados a trabajadores que no se encuentran sometidos o desarrollan dentro de ello, limitándose a señalar que no estaría completo pues, no se habría consignado la totalidad de los trabajadores de Gamarra.
- c) Se está variando modificando y ampliado la conducta infractora siendo primero referido a no tener registros, luego a la conducta de no exhibir y también se señala que no hay similitud en las firmas de la secretaria, cuestionando su veracidad.
- d) Se señala que tampoco se ha considerado considerar los estudios de agentes químicos y biológicos en dicho programa, lo que evidenciaría el incumplimiento; sin embargo, ello es falso, pues sí obra el registro de agentes químicos.
- e) Se ha señalado un requerimiento de fecha 19.06.2019, omitiéndose, asimismo, cómo es que se configura dicha infracción, haciendo referencia a actuaciones que no son del expediente.
- f) Las sanciones se han impuesto sin la debida motivación y aplicación de los criterios exigidos en el artículo 47 del reglamento de la ley, así como los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- g) No se ha pronunciado sobre los cuestionamientos respecto de la tipicidad, sobre la indebida calificación del instructor respecto al contenido del acta de infracción; motivo por el cual, el procedimiento administrativo sancionador es nulo.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“ Año de la Universalización de la Salud”

- h) Se atenta contra los principios del debido proceso, de la potestad sancionadora, de legalidad, razonabilidad y causalidad, incurriendo en vicios de nulidad, tampoco se han respetado plazos, ni se han respetado procedimientos pues, se apertura un PAS luego de 40 días de expedida el acta de infracción, afectando lo señalado en el numeral 17.5 del artículo 17 del Reglamento, de 15 días, tampoco se ha evaluado si el acta de infracción se encuentra conforme a ley, remitiéndose a la misma. Se ha vulnerado lo señalado en la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII y lo regulado en el Reglamento, al señalar que, la imputación de cargos, debe contar con ciertos requisitos. De otro lado, la imputación de cargos, modifica la conducta infractora, haciéndola más genérica, limitándose a trasladar el acta de infracción para los descargos correspondientes.
- i) El informe final no se consideró los documentos presentados por error en el nombre de la carátula, señalando que no se ha cumplido con subsanar las observaciones realizadas pues la obligación de contar con dicho registro, no debe recaer en la presentación de los formatos señalados en la Resolución Ministerial, sino que debe contener su información, siendo solo referenciales, limitándose a señalar que carece de sustento pronunciarse sobre el fondo del asunto.
- j) El informe final ha señalado además que se ha incumplido con el deber de colaboración con la inspección del trabajo, al no dar cumplimiento de la medida de requerimiento, lo cual, no se ha puesto de manifiesto en el acta de infracción ni en la imputación de cargos. Además de ello, constituye una afectación al principio de non bis in ídem, al proponer sanción por el incumplimiento de las normas en SST y a la labor inspectiva, lo cual fue observada por la Resolución Subdirectoral N° 1184-2008-MTPE/2/12.310, asimismo, mediante Oficio Circular N° 0038-2008-MTPE/2/11.4, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo señaló que no es sancionable si es que la obligación ha sido incumplida y el requerimiento es el mismo, no debiendo imponer sanción, sobre todo considerando la coyuntura actual, donde es primordial pagar las remuneraciones sobre las multas, sin considerar cuál es la afectación a los trabajadores.
- k) El informe final no detalló la infracción específica, sino de manera general, incluso no detalló porqué considerar a los 118 trabajadores, siendo que no todos laboran en Gamarra y no todos están expuestos a las mismas áreas.

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



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la Universalización de la Salud”

normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.

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

Sobre la vulneración al procedimiento administrativo sancionador

4. En efecto, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, establece lo siguiente:

“Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.5 Una vez finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, y siempre que se concluya con la emisión de un acta de infracción, el expediente debe ser remitido a la autoridad a cargo del procedimiento sancionador en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde la emisión de dicha acta.

5. No obstante, la remisión del acta de infracción a la Autoridad Instructora, no implica que ésta última de inicio de inmediato al procedimiento administrativo sancionador, sino que, por el contrario, debe realizar un análisis del acta de infracción, pudiendo incluso solicitar la subsanación de la referida acta, de acuerdo a lo detallado en el mismo cuerpo normativo:

“Artículo 53.- Trámite del procedimiento sancionador

53.1 El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora. Los trámites que se realicen durante estas fases deben ser reportados ante la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a cargo del Sistema Informático de Inspección del Trabajo – SIIT.

53.2 La fase instructora se desarrolla conforme al siguiente trámite:

- a) *La fase instructora se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como por infracciones a la labor inspectiva.*
- b) *Para el inicio de la fase instructora, el instructor debe revisar que el contenido del acta de infracción se encuentre conforme a lo establecido en los literales a), b), e), f), g), h) e i) del artículo 54. De advertir el incumplimiento de alguno de los requisitos, cuando sean subsanables, se requiere al inspector o inspectores responsables efectuar la subsanación pertinente. De ser insubsanable, el instructor archiva los actuados y comunica a la autoridad competente para la adopción de las medidas correspondientes. Esta decisión se comunica al administrado.*

(...)”

(Subrayado agregado)

6. En ese sentido, correspondería aplicar el plazo de prescripción:

TUO de la LEY N° 24777:

“Artículo 250.- Prescripción

252.1 La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción. En caso ello no hubiera sido determinado, dicha facultad de la autoridad prescribirá a los cuatro (4) años.

REGLAMENTO DE LEY N° 28806: Modificado por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR:



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la Universalización de la Salud”

“Artículo 51.- Prescripción

La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (4) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 251 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.”

7. En ese orden de ideas, tomando en consideración que, en el presente caso, las infracciones imputables a la empresa inspeccionada se detectaron en el mes de junio de 2019; y en tanto que, el inicio del presente procedimiento administrativo sancionador, inició el **24 de setiembre de 2019, fecha que fue notificada la empresa inspeccionada** con la Imputación de cargos y con el Acta de Infracción materia del presente procedimiento; suspendiéndose con ello el plazo de prescripción prevista en ley; encontrándose, por tanto, dentro de ley, para el inicio del procedimiento administrativo sancionador; correspondiendo desestimar lo señalado por el apelante en este extremo.
8. Ahora si bien es cierto que el artículo 257 del TUO de la Ley N° 27444, establece lo siguiente:

“Artículo 257.- Caducidad del procedimiento sancionador

1. *El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. En ese orden de ideas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 253 del mismo cuerpo legal¹, el procedimiento administrativo sancionador se inicia siempre de oficio, con la notificación de cargo al posible sancionado, el cual, para el presente caso, corresponde a la notificación del Acta de Infracción, conforme a la normativa especial que rige el sistema de inspección de trabajo, ya señalada anteriormente.*
9. En ese sentido, el procedimiento administrativo sancionador inició el 24 de setiembre de 2019, y, teniendo en cuenta que, el 13 de agosto de 2020 (considerando dentro del plazo, la suspensión de plazos de los procedimientos administrativos en el periodo de cuarentena de acuerdo a lo señalado en los numerales 3 al 9 de la resolución impugnada, se emitió la resolución de primera instancia; por lo tanto, la Autoridad Administrativa ha emitido pronunciamiento antes del vencimiento de plazo de caducidad, a través de la Resolución de Sub Intendencia N° 145-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, encontrándose, por tanto, en el marco establecido por ley.
10. Ahora bien, respecto a lo señalado por la administrada, sobre la vulneración de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII y lo regulado en el Reglamento, al señalar que, la imputación de cargos, debe contar con ciertos requisitos; la imputación de cargos, modifica la conducta infractora, haciéndola más genérica, limitándose a trasladar el acta de infracción para los descargos correspondientes.

¹ TUO DE LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

CAPÍTULO III: Procedimiento Sancionador

Artículo 253.- Procedimiento sancionador

Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ciñen a las siguientes disposiciones:

1. El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición motivada de otros órganos o entidades o por denuncia.
2. Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación.
3. Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la Universalización de la Salud”

11. En primer término, es de señalar que, esta Intendencia Regional ha verificado que el Acta de Infracción N° 240-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, cuenta con los requisitos detallados en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento; asimismo, se encuentra debidamente motivada, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional.
12. Asimismo, para el caso de la imputación de cargos, si bien describe que existe un incumplimiento respecto al registro de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, y factores de riesgos disergonómicos; sin embargo, también detalla que, el acta de infracción, forma parte de la imputación de cargos; por tanto, es complementaria a la misma.
13. Respecto al hecho de la vulneración al principio de tipicidad, es importante señalar que, esta Intendencia Regional, considera que, “no exhibir”, “no tener”, “no contar”, son sinónimos de la conducta infractora; pues, el reglamento establece la siguiente infracción: “**27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.**”; es decir que, la tipificación de la norma, describe que TODOS LOS INCUMPLIMIENTOS PARA IMPLEMENTAR los registros sobre seguridad y salud en el trabajo, son considerandos dentro de dicho acápite.
14. Por lo tanto, y en mérito a lo expuesto, se ha verificado que, no existe afectación al principio del debido de procedimiento, de tipicidad, ni de derecho de defensa; correspondiendo desestimar lo señalado por el sujeto inspeccionado.

Sobre los cuestionamientos al Informe Final de Instrucción:

15. Mediante el escrito de apelación de fecha 7 de setiembre de 2020, la administrada ha realizado varios cuestionamientos a lo detallado en el Informe Final de Instrucción N° 093-2020-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI/IF; sin embargo, al respecto, es de precisar que, el recurso de apelación es un medio mediante el cual, los administrados hacen uso de su derecho de defensa y derecho a doble instancia.
16. Ahora bien, el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, establece en su artículo 221 que, el escrito del recurso deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en el artículo 124; es decir que, debe recurrir, en el presente caso, a la resolución de primera instancia, toda vez que, es la que, supuestamente le estaría afectando a sus derechos.
17. En ese orden de ideas, y conforme a la nueva estructura del procedimiento administrativo sancionador, el administrado tuvo su oportunidad para argumentar la defensa y todos los cuestionamientos correspondientes en su escrito de descargos respecto del informe final de instrucción, no siendo adecuado, el utilizar el recurso de apelación, para cuestionar lo detallado en el informe final de instrucción.
18. Además de ello, debe considerarse que el informe final de instrucción, no es un acto administrativo propiamente dicho², pues no genera derechos ni impone sanciones; siendo que sólo es una manifestación de la autoridad instructora, mediante el cual recomienda o no la continuación del procedimiento sancionador; y, por tanto, no es factible de ser sujeto de

² TUO de la LPAG (DS. 004-2019-JUS)

TÍTULO I: Del régimen jurídico de los actos administrativos

CAPÍTULO I: De los actos administrativos

Artículo 1.- Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.

1.2 No son actos administrativos:

1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.

1.2.2 Los comportamientos y actividades materiales de las entidades.



apelación o de impugnación, de conformidad a lo señalado en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General³.

19. En tal sentido, es de informar a la apelante que no corresponde a esta Intendencia Regional, pronunciarse sobre los extremos cuestionados sobre el informe final de instrucción, conforme a lo detallado en los numerales precedentes.

La obligación del sujeto inspeccionado de cumplir con tener Registro de Riesgos Psicosociales y la Organización del Trabajo, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. Que, de acuerdo al artículo 1 de la Ley, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral, y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

21. Respecto de la obligación del empleado de exhibir el registro de los riesgos psicosociales y la organización del trabajo, la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, establece; como bien lo señala la recurrida, los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en el desempeño de sus labores; ello complementado con lo señalado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a ello, el empleador está obligado de contar con el Registro de los riesgos psicosociales y de la organización de trabajo en sus empresas, para la mejor eficiencia de los trabajadores.

22. Para tal efecto, cabe precisar que la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, establece en el literal c) del literal C. del numeral IV, la obligación del empleador de contar con el Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico, para la **evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

23. **Al respecto, la inspeccionada señaló lo siguiente:**

- a) Se atenta contra los principios del debido proceso, de la potestad sancionadora, de legalidad, razonabilidad y causalidad, incurriendo en vicios de nulidad pues, la Subintendencia no ha motivado debidamente la resolución, sin explicar el motivo por cual considera que se ha configurado la falta, sin explicar el nombre de registros, sin pronunciarse si son referenciales y no obligatorios.
- b) No se ha pronunciado sobre los cuestionamientos respecto de la tipicidad, sobre la indebida calificación del instructor respecto al contenido del acta de infracción; motivo por el cual, el procedimiento administrativo sancionador es nulo pues, se está variando modificando y ampliado la conducta infractora siendo primero referido a no tener registros, luego a la conducta de no exhibir y también se señala que no hay similitud en las firmas de la secretaria, cuestionando su veracidad.

³ TUO de la LPAG (DS. 004-2019-JUS)

TÍTULO III: De la Revisión de los Actos en Vía Administrativa

CAPÍTULO II: Recursos Administrativos

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

217.2 Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión. La contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo.

217.3 No cabe la impugnación de actos que sean reproducción de otros anteriores que hayan quedado firmes, ni la de los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la Universalización de la Salud”

- c) Se señala que tampoco se ha considerado los estudios de agentes químicos y biológicos en dicho programa, lo que evidenciaría el incumplimiento; sin embargo, ello es falso, pues sí obra el registro de agentes químicos.
24. Respecto a lo señalado en el literal a), es de precisar que, contrariamente a lo señalado por la inspeccionada, la Subintendencia si ha detallado y ha fundamentado su decisión, conforme a lo verificado en los numerales 13 al 18 de la resolución impugnada; mediante la cual, detalla la obligación legal del empleador, la tipificación de su incumplimiento y posteriormente el análisis fáctico de la conducta infractora de la administrada; en tal sentido, corresponde desestimar lo señalado por la apelante en este extremo.
25. Respecto al cuestionamiento de la tipicidad, debe señalarse que, sobre dicho extremo, esta Intendencia Regional ya ha emitido pronunciamiento en los numerales 4 al 14 de la presente resolución, específicamente en los numerales 12 al 14; por lo tanto, carece de sustento pronunciarse al respecto.
26. Finalmente, respecto de lo señalado en el literal c), es de informar a la administrada que, la infracción materia de controversia es respecto de no contar, no implementar, no tener o no exhibir el Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico; y no si se realizó o no la evaluación correspondiente; por tanto, debe desestimarse dicho argumento.
27. Sin perjuicio de ello, debe señalarse que, los formatos descritos en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR son referenciales y que, en modo alguno, en el Informe Final de Instrucción, se señaló la obligatoriedad de contar con el mismo formato; por el contrario, lo que se está haciendo ver, es que, toda la información señalada por la referida resolución ministerial, sí es obligatoria para el empleador; y de acuerdo a lo señalado en el numeral 13 del referido informe final, el inspeccionado presentó en su escrito de descargos, sólo la información de resultado de las mediciones de los monitoreos realizados; lo cual, consideró que dicha conducta no subsana lo requerido por parte del personal inspectivo en la medida de requerimiento, siendo sólo una parte de toda la información que debe contener el registro materia de infracción.
28. Sobre el presente asunto, esta Intendencia Regional ha verificado que, respecto de los documentos presentados por la empresa administrada en el escrito de descargos de fecha 2 de octubre de 2019, se verifica lo siguiente:
- Informe de Monitoreo de Factores Psicosociales.
 - Informe de Monitoreo de Agentes Físicos Psicosociales.
 - (Registro de campo – Monitoreo Físico: Dosimetría: del trabajador Osmar Henríquez)
 - (Registro de campo – Monitoreo Físico: Dosimetría: del trabajador César Cruz)
 - (Registro de campo – Monitoreo Físico: Iluminación: de la trabajadora: Sandra Sixto)
 - (Registro de campo – Monitoreo Físico: Iluminación: del trabajador: Juan Caluo)
 - (Registro de campo – Monitoreo Físico: Iluminación: de la trabajadora Mónica Rodríguez)
 - (Registro de campo – Monitoreo Físico: Iluminación: de trabajador Juan García)
 - Informe de Monitoreo de Agentes Biológicos.
 - (Registro de campo – Monitoreo Biológico: del área de comedor)
 - Informe de Agentes Químicos
 - (Registro de campo – Monitoreo Químico: VOC: del trabajador Osmar Henríquez)
 - Informe de Monitoreo de Agentes Ergonómicos.
 - (Registro de campo – Monitoreo Ergonómico (Oficinas) de la trabajadora Gianella Castillo)
 - (Registro de Monitoreo Ergonómico del área de almacén)
29. Conforme se puede verificar entonces, la empresa inspeccionada sólo alcanzó durante todo el procedimiento administrativo sancionador, la información que servirá de sustento para que se realice el Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“ Año de la Universalización de la Salud”

de riesgo disergonómico, por tanto, sólo presentó los informes que sustentan los resultados de las evaluaciones de los monitoreos; es decir, que la empresa administrada presentó sólo la siguiente información:

15	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL MONITOREO
	Incluir las medidas que se adoptarán para corregir las desviaciones presentadas en el monitoreo.
	ADJUNTAR : - Programa anual de monitoreo. - Informe con resultados de las mediciones de monitoreo, relación de agentes o factores que son objetos de la muestra, límite permisible del agente monitoreado, metodología empleada, tamaño de muestra, relación de instrumentos utilizados, entre otros. - Copia del certificado de calibración de los instrumentos de monitoreo, de ser el caso.

30. Al respecto, debe precisarse que, la administrada no cumplió con adjuntar el Plan anual de monitoreo, ni la copia de certificado de calibración de los instrumentos de monitoreo (de ser el caso); por lo tanto, tampoco cumplió con presentar el Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico, hasta antes de la emisión de la resolución de primera instancia.
31. Ahora bien, de acuerdo a los documentos presentados en su escrito de descargos de fecha 30 de julio de 2020; la administrada adjuntó a folios 59 al 63 del expediente sancionador, el Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico de su empresa; en tal sentido, se ha verificado que, la inspeccionada cumplió con subsanar las observaciones realizadas, recién el 30 de julio de 2020.
32. Al respecto, conforme lo señaló la inspeccionada en sus argumentos, no corresponde a la Sunafil la verificación de la firma del personal correspondiente encargado de suscribir el referido registro (Secretaria del Comité); asimismo, de acuerdo a lo señalado por los principios de presunción de veracidad y de buena fe procedimental⁴, la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que, los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman; por tanto, corresponde tener por subsanada la observación realizada respecto al presente extremo, el 30 de julio de 2020.
33. Por lo tanto, al haber subsanado la conducta infractora luego de notificada el acta de infracción y con anterioridad a la apelación, corresponde aplicar lo señalado por el artículo 40 de la Ley General de Inspección del Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia

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.*

⁴ TUO de LPAG

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:

(...)

1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

1.8. Principio de buena fe procedimental.- La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental.



34. En ese sentido; corresponde confirmar la Resolución de Subintendencia N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, de fecha **13 de agosto de 2020** y revocar la determinación de la sanción en el presente extremo, debiendo considerarse la reducción de la multa impuesta al 30%.

De la infracción a la labor inspectiva y la medida de requerimiento

35. El artículo 36 de la LGIT⁵ 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. De conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14⁶ de la Ley N° 28806 concordante con el numeral 18.2 del artículo 18° de su Reglamento⁷, cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
36. En el caso concreto se advierte que, toda vez que la empresa inspeccionada no acreditó durante las actuaciones inspectivas que haya dado cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral (Registro de Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico de su empresa), el personal comisionado emitió el 10.06.2019 la medida de

⁵ LEY N° 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO:

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva:

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.
3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

⁶ LEY N° 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO:

Artículo 14.- Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento:

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine.

Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador.

⁷ REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 18.- Medidas inspectivas

(...)

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, se 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.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año de la Universalización de la Salud”

requerimiento, para que en el plazo otorgado, cumpla con acreditar lo solicitado; y en mérito a que, a dicho vencimiento de plazo, la empresa inspeccionada no acreditó su cumplimiento, el personal inspectivo generó el Acta de Infracción N° 240-2019-SUNAFIL/IRE-LIB.

37. Que, es de tenerse en cuenta que el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, establece como infracción muy grave a la labor inspectiva la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral** y, toda vez que se, conforme lo analizado en el ítem anterior, la inspeccionada no acreditó su cumplimiento dentro del plazo otorgado por el personal comisionado, quedando acreditado el incumplimiento del sujeto inspeccionado en lo que respecta a la medida de requerimiento, pese a haber sido notificado válidamente y habérsele otorgado un plazo para que cumpla con subsanar la falta advertida.
38. Al respecto, la apelante señaló que, se ha señalado un requerimiento de fecha 19.06.2019, omitiéndose, asimismo, cómo es que se configura dicha infracción, haciendo referencia a actuaciones que no son del expediente; no obstante, obviamente se trata de un error material; por lo que, lo señalado por la administrada, debe considerarse como un simple argumento de defensa.
39. Cabe precisar que, al tratarse de una infracción a la labor inspectiva y lo que se sanciona en el presente extremo, es el incumplimiento de lo ordenado por el personal inspectivo en la medida inspectiva de requerimiento, resulta una infracción insubsanable.
40. Sin embargo, como ya se ha señalado, se ha verificado que, la inspeccionada no cumplió con cumplir con lo requerido por el personal inspectivo dentro del plazo otorgado para su acreditación; por tanto, el personal inspectivo, se encontraba totalmente facultado para emitir la al acta de infracción, al haberse verificado la existencia de una infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo; por lo que, corresponde, desestimar lo señalado por el apelante en este extremo y confirmar también este extremo de la resolución de primera instancia.

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

41. En cuanto a la multa impuesta, al haberse verificado la constatación de la falta administrativa el mes de junio de 2019, corresponde como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por Decreto Supremo N° 001-2018-TR.

De los criterios de gradualidad

42. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) número de trabajadores afectados, Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47° del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
43. Al respecto, la apelante señaló que, las sanciones se han impuesto sin la debida motivación y aplicación de los criterios exigidos en el artículo 47 del reglamento de la ley, así como los principios de razonabilidad y proporcionalidad; y que, se yerra también respecto del número de los trabajadores afectados del área que se evidencia pues, resultaría desproporcional asumir como afectados a trabajadores que no se encuentran sometidos o desarrollan dentro de ello, limitándose a señalar que no estaría completo pues, no se habría consignado la totalidad de los trabajadores de Gamarra.
44. No obstante, se ha verificado que, la determinación de la sanción, ha sido desarrollada por la Subintendencia de Resolución conforme a lo regulado en la Ley General de Inspección del Trabajo y a su reglamento; por tanto, de acuerdo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; por tanto, corresponde desestimar dicho argumento.
45. De otro lado, respecto del número de trabajadores afectados, debe precisarse que, si la empresa no contaba con el registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
" Año de la Universalización de la Salud"

factores de riesgo disergonómico de su empresa, entonces existía una afectación a todos los trabajadores de la empresa, no pudiendo precisar a qué trabajadores afecta o no, pues, al no haber realizado las evaluaciones y monitoreos para el referido registro; no tenía certeza de a cuántos trabajadores afectaría, pues incluso la misma inspeccionada, presentó un informe de monitoreo de oficinas, toda vez que, incluso para los trabajadores de oficina, existen riesgos de diferentes agentes; por tanto, corresponde desestimar también lo señalado por la inspeccionada en el presente extremo.

46. En ese sentido, al haberse verificado que, la Resolución de Subintendencia N° 145-220-SUNAFIL/IR-LL/SIRE realizó la determinación de la sanción conforme a lo señalado en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, de acuerdo a los principios en ella señalados; sin embargo, deberá considerarse la reducción de la multa, conforme a lo detallado en los numerales 33 y 34 de la presente resolución, de acuerdo al siguiente detalle:

	MATERIA	PRESUNTA CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° TRAB. AF.	MULTA Con reducción
01	Relaciones Laborales	Incumplimiento de registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.	Artículo 28 de la Ley 29783 y art. 33 de su reglamento.	Numeral 27.6 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	118	S/ 28,350.00 con reducción al 30%: S/ 8,505.00
02	Labor Inspectiva	Incumplimiento de la Medida Inspectiva de Requerimiento	Artículo 9 y numeral 3 del artículo 36 de la Ley N° 28806.	Numeral 46.7 del Artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	118	S/ 51,030.00
MONTO TOTAL						S/ 59,535.00

IV. RESOLUCION

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo; modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 29981;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación interpuesto por **EMPRESA EDITORA LA INDUSTRIA DE TRUJILLO S.A.**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, de fecha **13 de agosto de 2020**.

SEGUNDO: **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Sub Intendencia N° 145-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **13 de agosto de 2020**, en el extremo de la determinación de la multa; y **REFORMÁNDOLA**, imponer a la inspeccionada una multa ascendente a la suma de **S/ 59,535.00 (Cincuenta y nueve quinientos treinta y cinco con 00/100 soles)**, de acuerdo a lo detallado en el numeral 46 de la presente resolución.

TERCERO: **DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto supremo N° 012-2013-TR⁸.

NOTIFÍQUESE. -

⁸ DECRETO SUPREMO N° 012-2013-TR: MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS (...)

Segunda. - Del recurso de revisión

Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49° de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 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° 29981.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
la Libertad



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
” Año de la Universalización de la Salud”

Lpderecho.pe