

# PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXX / N° 1153

1

## SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

### TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

#### PRIMERA SALA

#### RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

**Asunto:** Naturaleza de las infracciones a la labor inspectiva, la demora en la respuesta a un requerimiento de información efectuado por el inspector de trabajo y las jornadas acumulativas acordadas por excepción durante la pandemia de la COVID-19.

Lima, 30 de julio de 2021

Los Vocales integrantes de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR emiten el siguiente:

#### ACUERDO PLENARIO

##### I. ANTECEDENTES

1. El Tribunal de Fiscalización Laboral, como órgano colegiado con independencia técnica que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión como última instancia, siendo sus resoluciones las que ponen fin a la vía administrativa, viene conociendo a cuatro meses de su instalación, un número considerable de casos respecto de los siguientes temas: (i) La naturaleza jurídica de las faltas administrativas contra la labor inspectiva como manifestación de incumplimiento del deber de colaboración; (ii) La subsunción del retraso en la respuesta a un requerimiento de información en el tipo sancionador correspondiente, de acuerdo a los hechos que sean determinados en la fiscalización laboral; y (iii) La excepcional validez de la extensión de jornadas acumulativas, por acuerdo colectivo y con base en las medidas preventivas ante los riesgos de contagio por Covid-19.

2. Ante ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral advierte la necesidad de establecer criterios que garanticen la uniformidad en la aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo, en el trámite del procedimiento administrativo sancionador a cargo de la SUNAFIL, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de i) igualdad ante la ley; ii) seguridad jurídica; iii) buena fe; iv) interdicción de la arbitrariedad; v) buena administración; vi) legalidad y vii) debido procedimiento.

3. Consecuentemente, en ejercicio de las funciones de la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral de emitir precedentes de observancia obligatoria, con los

efectos y alcances precisados en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y en el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, y tras un período de reflexión, análisis y deliberación, y en virtud de la votación efectuada por unanimidad, se adopta el presente Acuerdo Plenario con la finalidad de incorporar, con la debida amplitud, un conjunto de criterios cuya observancia y aplicación resulte obligatoria a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

##### II. FUNDAMENTACIÓN

##### A. Sobre la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva

4. De conformidad con el artículo 9 de la Ley N° 28806, la Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

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

Asimismo, toda persona, natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal.

5. Consecuentemente, de acuerdo con el artículo 36 de la citada LGIT, son infracciones a la labor inspectiva contrarias al deber de colaboración, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, que perjudiquen la labor de los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares. Tales infracciones pueden consistir en:

- 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 actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir 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.

Al respecto, las infracciones a la labor inspectiva pueden ser graves o muy graves, de conformidad a lo establecido en los artículos 45 y 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

6. Cabe tenerse en cuenta que la LGIT, en su artículo 1, establece que el procedimiento administrativo sancionador en la inspección del trabajo es el procedimiento administrativo especial que se inicia siempre de oficio con la notificación del documento de imputación de cargos. Comprende los actos y diligencias conducentes a la determinación de la existencia o no de la responsabilidad administrativa en la comisión de infracciones en materia socio laboral y a la labor inspectiva, así como por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, advertidas mediante las actas de infracción derivadas de actuaciones de investigación o comprobatorias de la inspección del trabajo.

7. En similar sentido, el artículo 53° del RLGIT precisa que la fase instructora en el procedimiento sancionador se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como por infracciones a la labor inspectiva.

8. En esa medida, además de las infracciones detectadas por incumplimientos a la normativa sociolaboral y de la seguridad y salud en el trabajo, las infracciones a la labor inspectiva se configuran, entre otros supuestos, cuando existe una obstrucción de parte de los inspeccionados al deber de colaboración en las actuaciones inspectivas.

9. Por consiguiente, en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo.

**B. Sobre la demora en la respuesta a un requerimiento de información efectuado por el inspector de trabajo y su subsunción en las normas sancionadoras contempladas en el art. 45.2 o en el 46.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, según las circunstancias.**

10. De acuerdo con el artículo 5 de la LGIT, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo, que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales. En dicho contexto, los sujetos inspeccionados en el marco de su deber de colaboración, previsto en el artículo 9 de la LGIT, deberán facilitar la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

11. Así, el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 de la LGIT, se desarrollan mediante el *requerimiento de información*, por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo. Esta disposición es concordante con el artículo 12.1 literal d) del RLGIT, que prescribe que, en cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación, entre otras, mediante un requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica.

12. En tal sentido, los requerimientos de información recaen sobre instrumentales exigibles a los administrados, ya sea por su deber legal de resguardo documental en la relación de trabajo, o bien porque el empleador cuenta con los medios para presentar dicha información, conforme con el deber de colaboración.

13. Al respecto, el incumplimiento de la entrega de información requerida implica una infracción muy grave a la labor inspectiva de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 46.3 del RLGIT. Sin embargo, en los casos analizados por el Tribunal de Fiscalización Laboral se han apreciado las siguientes situaciones: (i) la negativa de entrega de información requerida y (ii) la entrega tardía de la información requerida, por lo que surge la necesidad de establecer un criterio que permita distinguir qué sanción es aplicable según sea un caso u otro.

14. La demora en la entrega de información al inspector de trabajo es sancionable por cuanto genera retraso y/o perturbación en el ejercicio de las funciones inspectivas de los fiscalizadores actuantes, comportamiento que está tipificado en el artículo 45.2 del RLGIT. Este supuesto debe distinguirse de la negativa del sujeto inspeccionado de entregar información al inspector de trabajo, conducta tipificada en el artículo 46.3 del RLGIT.

15. De esta manera, en la formulación de actas de infracción y en su calificación posterior, deberá observarse que, cuando la fiscalización pueda proseguir desplegando sus funciones, a pesar del comportamiento del inspeccionado que haya perturbado o retrasado la investigación, deberá imputarse la infracción prevista en el artículo 45.2 del RLGIT. En cambio, cuando la demora del sujeto inspeccionado frustre la fiscalización, la tipificación invariable será la del artículo 46.3 del RLGIT.

16. Para la aplicación de este criterio, siempre será determinante el examen de la motivación que consta en el Acta de Infracción, que debe ser no sólo puntual y concisa, sino también suficiente, para poder concluir que la conducta del administrado constituye una falta al deber de colaboración de acuerdo al artículo 45.2 del RLGIT, o al artículo 46.3 del RLGIT, según se haya acreditado en el procedimiento.

**C. Sobre las jornadas acumulativas y el bloque de legalidad aplicable respecto de acuerdos de excepción durante la pandemia de la Covid-19.**

17. De acuerdo con el artículo 2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, se dispone la facultad del empleador de modificar las jornadas, horarios y turnos, entre otros, de las jornadas atípicas o acumulativas, siempre que el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no supere el máximo de cuarenta y ocho (48) horas por semana. Además, dicha norma precisa que el empleador, previamente a la adopción de la modificación, deberá comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de este a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

18. Por su lado, el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha 17 de abril de 2006, recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, en el que interpreta los alcances del artículo 25 de la Constitución sobre la jornada máxima diaria y semanal, estableció como precedente vinculante que las empresas mineras, según ciertos parámetros, puedan desarrollar jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero que superen esos máximos con unas reglas determinadas. Así en el fundamento 15 señala:

“(…) el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.



a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.

b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.

c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.

d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho [sic] horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4° del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)).

19. Posteriormente, con fecha 11 de mayo de 2006, ante la solicitud de aclaración interpuesta por la parte demandada, el máximo intérprete de la Constitución precisó en una resolución: "que si bien la primera parte del fundamento 28 de la sentencia de autos constituye un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros, compatible con la Constitución y considerando el tipo de actividades que se realiza, en uso del precedente normativo vinculante establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, debe precisarse que tal límite también está sujeto, a su vez, a límites. En ese sentido, la limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las siguientes condiciones, que constituyen el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros:

a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.

b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.

c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.

d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.

e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo" (fundamento jurídico 15).

Y, a continuación, en el fundamento 16 añade: "(...) Evidentemente, estos supuestos contribuirán a que no se afecte el artículo 4.º de la Constitución, que establece que la comunidad y el Estado protegen a la familia. De este modo, satisfechas las condiciones que tienen como razón de ser la inexcusable protección del trabajador, se permitirá que los trabajadores que tienen a sus familias alejadas de los centros mineros retornen en mejores condiciones a sus hogares, con lo cual también se disminuirán los problemas del trabajo en soledad (...)".

20. En ese sentido, en los casos evaluados por este Tribunal, se comprobó que, durante las medidas adoptadas en el curso de la presente pandemia, se adoptaron acuerdos colectivos entre empleadores y organizaciones de trabajadores, por los que se amplió excepcionalmente la jornada acumulativa más allá de los límites sentados por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional.

21. En esa medida, a juicio de este Tribunal, la posible excepción configurada durante la pandemia, en el trato colectivo de la jornada, calza dentro de las excepciones previstas por los propios Convenios de la OIT núm. 1

y núm. 30. Aunque este segundo convenio no haya sido ratificado por el Perú, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones<sup>2</sup>, ha establecido como excepciones temporales a los máximos de jornada, las situaciones de fuerza mayor, los aumentos extraordinarios de trabajo, y el peligro nacional, entre otros.

22. Entre los ordenamientos jurídicos cercanos al de nuestro país, el aludido estudio de la OIT ha sido recogido en el ordenamiento jurídico de los siguientes países:

- En Brasil, se permite un total de 12 horas al día en caso de fuerza mayor o trabajos urgentes, y de 10 horas al día y 45 días al año para compensar el tiempo perdido en caso de interrupción del trabajo debida a accidentes o situaciones de fuerza mayor (artículos 61.2 y 61.3 de la Codificación de las Leyes del Trabajo).

- En Costa Rica, se autoriza un total de 12 horas al día (art. 140 del Código del Trabajo).

- Guatemala (12 horas al día: art. 122 del Código del Trabajo).

- En el Estado Plurinacional de Bolivia, la legislación permite que se realicen 2 horas extraordinarias al día (artículo 50 de la Ley General del Trabajo).

- En el Uruguay (Art. 11 del decreto de 29 de octubre de 1957) y la República Bolivariana de Venezuela (Art. 180 de la Ley Orgánica del Trabajo) la legislación dispone que pueden aumentarse las horas de trabajo en caso de accidentes o trabajos urgentes, pero sólo en la medida necesaria para permitir el funcionamiento normal de la entidad de trabajo.

23. En consecuencia, como ya ha sido señalado por este Tribunal, en nuestro ordenamiento jurídico el papel del *test de protección de la jornada máxima de trabajo minero* elaborado por la jurisprudencia constitucional se encuentra vigente. Sin embargo, su aplicación en la situación de pandemia, que afecta al Perú y al mundo, debe realizarse teniendo en cuenta que se dictaron medidas gubernamentales extraordinarias para detener la propagación del virus, que tuvieron -y tienen- un gran impacto en las relaciones laborales debido, entre otros motivos, a las inmovilizaciones ciudadanas y restricciones en el transporte público y privado. Por tanto, fue necesario adoptar medidas excepcionales para que las empresas pudieran realizar sus actividades, evitando los riesgos del contagio y, a la vez, respetando el derecho al descanso de los trabajadores. En este orden de ideas, el Tribunal entiende que esas medidas sólo son aceptables en el caso que hayan sido los actores sociales -empleadores y trabajadores- quienes hayan pactado la extensión excepcional de la jornada de trabajo en forma temporal. Para la validez del acuerdo es necesario que los trabajadores hayan sido representados por uno o más sindicatos, que en su conjunto representen a la mayoría de los que se vean afectados por esas medidas. Será ésta la garantía de que se acordarán los tiempos de trabajo y de descanso de acuerdo a las circunstancias concretas de cada centro de trabajo y de cada trabajador involucrado, puesto que podrán vigilar directamente el cumplimiento de los acuerdos. Por tanto, no cabe que la autoridad administrativa de trabajo se sustituya en la autonomía colectiva, salvo que se denunciase que estos acuerdos ya cumplieron su cometido o el plazo acordado o que estuvieran generando daños a la salud mental o física, al descanso o alimentación de los trabajadores, que deban ser investigados y, de proceder, sancionados.

24. Por lo que, a juicio de este Tribunal entre las medidas adoptadas frente al riesgo de contagio por la COVID-19, la modificación convencional de la jornada de trabajo acumulativa, por encima del máximo contemplado en la Sentencia del Tribunal Constitucional y su resolución aclaratoria, será legítima si observa los lineamientos de ese precedente, con las precisiones detalladas en el presente acuerdo de Sala Plena del Tribunal de la SUNAFIL., que se detallan a continuación

<sup>2</sup> OIT (2018). Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra: OIT. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf)

25. Durante el contexto de las medidas de restricción a que de lugar la prevención del contagio por COVID-19, el Sistema de Inspección del Trabajo deberá analizar casuísticamente la concurrencia de los siguientes elementos, a fin de establecer si la modificación convencional de la jornada de trabajo acumulativa es legítima:

a. El acuerdo deberá ser pactado con un sindicato que esté acreditado como organización representativa de la mayoría de los trabajadores afectados por la modificación;

b. El acuerdo correspondiente deberá ser adoptado por un lapso determinado, siendo esta provisionalidad objeto del control preferente por los propios sujetos colectivos;

c. Se deberá considerar la naturaleza y características del centro de trabajo, con relación a sus elementos (lejanía respecto a lugares de residencia habitual de los trabajadores, riesgos existentes en dicho centro, entre otros);

La medida se deberá adoptar con sustento de seguridad y salud en el trabajo y articularse con ellas, con la validación de los órganos correspondientes en materia de prevención de riesgos y se deberá desplegar mecanismos compensatorios al desgaste físico y emocional. En este punto, deberá tomarse en cuenta las orientaciones del *test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros* de la resolución aclaratoria del Tribunal Constitucional, en el fundamento 15, recogida en el punto 19 del presente acuerdo de Sala Plena.

**DECISIÓN**

1. La Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera que los criterios contenidos en los numerales 9, 15, 16, 23, 24 y 25 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, de conformidad con lo dispuesto

en el último párrafo del artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

**ACORDÓ:**

**PRIMERO.- ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 9, 15, 16, 23, 24 y 25 de la presente resolución.

**SEGUNDO.- PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

**TERCERO.- PUBLICAR** el presente acuerdo de la Sala Plena en el Diario Oficial "El Peruano" y en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)), de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS  
Presidente  
Tribunal de Fiscalización Laboral

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI  
Vocal  
Tribunal de Fiscalización Laboral

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA  
Vocal  
Tribunal de Fiscalización Laboral

J-1979802-1



## TODO LO QUE NECESITAS Y A TODO COLOR




LIBROS, REVISTAS, MEMORIAS, TRIPTICOS,  
FOLLETOS, VOLANTES, BROCHURES

**CONTACTO  
COMERCIAL**

☎ 998 732 784 / ☎ 915 248 092

✉ [mfarromeque@editoraperu.com.pe](mailto:mfarromeque@editoraperu.com.pe)

✉ [msanchez@editoraperu.com.pe](mailto:msanchez@editoraperu.com.pe)

📍 Av. Alfonso Ugarte N° 873 - Lima  
Central Telefónica: (01) 315-0400

**[www.segraf.com.pe](http://www.segraf.com.pe)**