



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Tribunal de Fiscalización Laboral

Sala Plena

Resolución Sala Plena N° 018-2024-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE

SANCIONADOR : 98-2022-SUNAFIL/IRE-LAM
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE : AGRICOLA RANCHERIA S.A.
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE
MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **AGRICOLA RANCHERIA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero del 2023. Se **ESTABLECE** como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en el fundamento **6.14** de la presente resolución, referido a la medida de requerimiento y el principio de razonabilidad.

Lima, 29 de octubre de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por AGRICOLA RANCHERIA S.A. (en adelante, **la impugnante**), en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero del 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 2131-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento en seguridad y salud en el trabajo (en adelante, **SST**), que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 688-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de octubre del 2021.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 98-2022/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 25 de febrero de 2022, notificada el 28 de febrero de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 170-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 25 de marzo de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de la Intendencia Regional de Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 235-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 22 de abril de 2022, notificada el 27 de abril de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, conforme a los requisitos establecidos por ley, afectando a 15 trabajadores, tipificada en el numeral 27.3 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no acreditar documentalmente haber implementado un Plan

y Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2021, afectando a 15 trabajadores, tipificada en numeral 27.7 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no cumplir con los estándares de higiene ocupacional - servicios higiénicos, comedor y vestuario, afectando a 14 trabajadores, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por incumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, afectando a 03 trabajadores, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 1, 980.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no contar con avisos y señales de seguridad, afectando a 15 trabajadores, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 3, 388.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no cumplir con acreditar la entrega de los equipos de protección personal (EPP) a favor de los trabajadores, afectando a un trabajador, tipificada en numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 1, 980.00

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de octubre de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 5,632.00.

1.4 Con fecha 18 de mayo del 2022, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 235-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, presentando como nuevas pruebas: el IPER de la empresa correspondiente a los puestos de trabajo Administradora, Agricultor y Obrero Agrícola; Acta de Sesión del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (Acta N°004-2022-CSST de fecha 09 de mayo del 2022); Memoria Descriptiva de los Servicios Higiénicos (mayo del 2022); Registro de Equipos de Seguridad y Emergencia (fecha de entrega: 01 de agosto del 2021); y tomas fotográficas que demuestran la subsanación de las infracciones cometidas.

1.5 Mediante Resolución Sub Intendencia N°463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE(R) de fecha 08 de junio de 2022, notificada el 01 de agosto del 2022, se resolvió declarándose fundado en parte; acogiendo el supuesto eximente respecto a la entrega de los equipos de protección personal, además, aplica el artículo 40 de la LGIT mediante el cual se establece la reducción del 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; reduciendo la multa impuesta en un treinta por ciento sobre cinco (05) infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo; subsistiendo la multa muy grave a labor inspectiva; multando al impugnante por la suma de S/ 10, 291.60

1.6 Con fecha 17 de agosto del 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE(R), argumentando lo siguiente:

i. Que, se ha cumplido con subsanar algunas de las infracciones detectadas; por lo cual, la Resolución cuestionada no ha valorado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, puesto que, el inspector otorgó tres (03) días para cumplir 18 requerimientos, lo cual era imposible de cumplir en tan breve plazo.

ii. Alegan que, en la medida de requerimiento no se les requirió implementar ninguna medida sobre los servicios higiénicos; por lo cual deviene en nula el acta de infracción.

1.7 Mediante Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de 26 de enero de 2023², la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Subintendencia N° 463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

i. La autoridad sancionadora ha valorado todos los documentos presentados en los descargos, debido a ello



verifica que estos han sido presentados posteriormente a la notificación de la Imputación de Cargos y el Acta de Infracción; en mérito de lo cual procedió de acuerdo a Ley y efectuó la reducción de la multa en un 30%, la misma que no aplica para el caso de la infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° RLGIT, por tener carácter de insubsanable.

ii. Sobre el plazo otorgado por inspector comisionado; esto responde a lo establecido en el artículo 6 de la LGIT y en concordancia con el principio ordenador que rige el Sistema de Inspección del Trabajo, en virtud del cual, los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones gozan de autonomía técnica y funcional.

iii. Respecto al requerimiento sobre acreditar los estándares de higiene ocupacional comedor- vestuario - servicios higiénicos; se puede apreciar en el punto 2 del requerimiento de información realizado en 01 de octubre del 2021

1.8 Con fecha 09 de febrero del 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

1.9 La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000169-2023-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 10 de febrero de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3 El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es "la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o

interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. 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 modificatorias⁸.

3.4 En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

3.5 En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE AGRICOLA RANCHERIA S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que AGRICOLA RANCHERIA S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 10-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, que confirmó la sanción de S/10, 291.60, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 31 de enero de 2023.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por AGRICOLA RANCHERIA S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 09 de febrero de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

i. Refieren que se ha vulnerado el principio de razonabilidad, debido a que cuando una autoridad administrativa genere obligaciones, éstas deben ser legítimas, justas y proporcionales; sin embargo, en el presente caso al imponer sanciones sobre hechos que han sido subsanados, y sobre los cuales el inspector comisionado nos otorgó un plazo de tres (03) días para cumplir 18 requerimientos, lo cual resultaba imposible.

ii. Alegan, que sobre la medida inspectiva de requerimiento, esta no fue solicitada en el extremo de implementación de servicios higiénicos; por lo cual la sanción deviene en nula.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

6.1 Es pertinente señalar, que estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende cinco infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo y una infracción muy grave a la labor inspectiva, siendo materia de análisis sólo esta última. Por lo que, los argumentos dirigidos a cuestionar las infracciones graves, tipificadas en el los numerales 27.3 y 27.9 del artículo 27 del RLGIT, no serán parte del presente análisis.

Sobre la medida de requerimiento

6.2 La impugnante refiere en su recurso de revisión, que la medida de requerimiento debió ser legítima, justa y proporcional. Al respecto, cabe precisar que, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.



6.3 En ese orden de ideas, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“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” (énfasis añadido).

6.4 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

6.5 Por otro lado, es necesario precisar que, conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el inciso 13.5 del artículo 13° del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13° del mismo reglamento.

6.6 Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Asimismo, se debe resaltar que, la función inspectiva comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. En ese entendido, las medidas dictadas en el ejercicio de la función inspectiva, deben tutelar el fin perseguido por dichas normas, en el marco del principio de razonabilidad.

6.7 El principio de razonabilidad está recogido en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG⁹. Este principio busca limitar la discrecionalidad de la Administración en el ejercicio de la potestad sancionadora. El numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

6.8 La medida inspectiva de requerimiento debe contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental. En ese sentido, como ha dispuesto la Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL¹⁰, la medida de requerimiento debe cumplir 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.

a) **Ámbito subjetivo:** En primer lugar, debe individualizarse a los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado.

b) **Ámbito objetivo:** En el segundo lugar, a) debe identificar la afectación resultante de un comportamiento

imputable al empleador, y b) establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida, es decir, que acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada. En ese sentido, el ámbito objeto de la medida de requerimiento no se agota con la mención de la normativa legal vigente afectada o inobservancia por el sujeto inspeccionado, sino que incluye el mandato de su cumplimiento, en la forma y modo esperado.

(...)

6.9 Además, es importante señalar que a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento se encuentra vigente la “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva - Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, en donde se señalaba de manera expresa en la sección 7.14 (Medidas Inspectivas) que el inspector de trabajo notifica la medida inspectiva de requerimiento al sujeto inspeccionado luego de haber verificado la existencia de infracciones, teniendo en cuenta lo previsto por el TUO de la LPAG; y que **el inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, teniendo en cuenta los siguientes factores, entre otros, a la razonabilidad.** (énfasis añadido)

6.10 En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento.

6.11 En este caso, la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de octubre de 2021, dispuso que la impugnante cumpla en un plazo máximo de tres (03) días hábiles, con lo siguiente:

1	Acreditar haber llevado adelante un proceso de elección de Supervisor
2	Acreditar la habilitación del comedor con la disposición de mesas y bancas/sillas
3	Acreditar la implementación del vestuario de casilleros para el personal que realiza aplicaciones fitosanitarias, así como la dotación de artículos de higiene para el cuerpo y cabello en la ducha exclusivo de estos trabajadores
4	Acreditar la implementación de una ducha de emergencia y de un lavaojos en el almacén de agroquímicos
5	Acreditar la señalización adecuada en mesas y bancas para que los trabajadores puedan ubicarse a dos metros entre sí en todas las direcciones para reducir el riesgo de transmisión del virus SARS-CoV-2 durante la ingesta de alimentos
6	Acreditar la colocación de señales de obligatoriedad de uso de mascarilla y distanciamiento mínimo de 1.5 metros en el portón de ingreso
7	Acreditar mediante los registros de entrega de EPP, la entrega de protección solar, sombreros de ala ancha o gorros legionarios que protejan el rostro y cuello por completo
8	Acreditar mediante registro de EPP, la entrega de mameluco, delantal impermeable, gorro impermeable o capucha, guantes de nitrilo, antiparras o capucha con protección ocular y mascarara respiratoria con filtros
9	Acreditar mediante los registros de entrega de EPP, la entrega de EPP de bioseguridad o una mascarilla quirúrgica por día para cada trabajador
10	Acreditar mediante los registros de entrega de EPP, la entrega de guantes multiflex (o equivalentes) y de botas de PVC con punta reforzada
11	Acreditar haber realizado las inducciones en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre la prevención de riesgos laborales en el lugar y puesto de trabajo
12	Acreditar haber brindado orientación sobre la Covid19 y las medidas de disminución de riesgo de infección; en relación a temas como distanciamiento físico, uso de mascarilla e higiene de manos
13	Acreditar haber brindado orientación sobre la Covid19 y las medidas de disminución de riesgo de infección; en relación a temas como distanciamiento físico, uso de mascarilla e higiene de manos
14	Acreditar haber elaborado la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
15	Acreditar la aprobación por el Supervisor de SST
16	Acreditar la inscripción del Plan SICOVID-19



17	Acreditar la implementación de un punto de lavado de manos al ingreso del fundo agrícola
18	Acreditar contar con un termómetro de aproximación para la toma de la temperatura de los trabajadores antes del ingreso al fundo

Medida Inspectiva de Requerimiento

"Primero.- SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, señaladas líneas arriba, lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión de Acta de Infracción, en consecuencia, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:

1. SOBRE COMITÉ (O SUPERVISOR) DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en el Hecho verificado

2. SOBRE ESTÁNDARES DE HIGIENE OCUPACIONAL: COMEDOR-VESTUARIO-SERVICIOS HIGIÉNICOS

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los Hechos Verificados en los puntos cuarto y quinto de los hechos verificados

3. SOBRE CONDICIONES DE SEGURIDAD

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los Hechos Verificados en el punto sexto, de los hechos verificados.

4. SOBRE AVISOS Y SEÑALES DE SEGURIDAD

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los hechos verificados en los puntos séptimo y octavo de los hechos verificados

5. SOBRE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en los hechos verificados noveno, décimo, undécimo y duodécimo de los hechos verificados.

6. SOBRE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en el hecho verificado décimo tercero de los hechos verificados.

7. SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones efectuadas en el hecho verificado décimo cuarto de los hechos verificados

8. SOBRE EL PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO

Deberá acreditar el cumplimiento de las observaciones en el hecho verificado décimo quinto de los hechos verificados.

Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de tres (03) días hábiles el sujeto inspeccionado deberá cumplir con las observaciones en la presente medida inspectiva de requerimiento. (...)"

6.12 Conforme el numeral 4.15 de los hechos constatados en el Acta de Infracción, la inspeccionada no habría cumplido con el requerimiento de información del 01 de octubre del 2021, señalando que "la inspeccionada NO ACREDITÓ de forma íntegra todas las observaciones que obran en dicho documento, conforme se indican en los sub numerales: 4.7, 4.9, 4.10, 4.11, 4.13 y 4.14 de los hechos constatados".

6.13 De los actuados se aprecia que, la medida inspectiva de requerimiento contenía mandatos, que requerían de un plazo mayor de tres (03) días hábiles, como es la implementación del vestuario de casilleros para el personal que realiza aplicaciones fitosanitarias, la implementación de una ducha de emergencia y de un lavapojos en el almacén de agroquímicos, la implementación de un punto de lavado de manos al ingreso del fundo agrícola, entre otros. Además, que la impugnante cumplió con acreditar el cumplimiento de las infracciones subsanables en materia de seguridad y salud en el trabajo, realizándose la reducción de las multas impuestas en un 30% como se aprecia en la Resolución de Sub Intendencia N°463-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE (R).

6.14 El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que la aplicación del principio de razonabilidad es vinculante para la actuación de los servidores a cargo de la fiscalización. En ese sentido, de decidirse proceder en un caso con una medida de requerimiento, debe tenerse un análisis concreto ante casos complejos, donde existan diversos comportamientos que sean objeto de la misma medida. Así, es importante recordar

a todos los órganos y servidores del Sistema de Inspección del Trabajo que, dentro de una medida de requerimiento, el inspector podría solicitar al sujeto inspeccionado la acreditación cabal del cumplimiento de ciertas reglas objeto de supervisión dentro de la normativa sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, siendo exigible que, ex ante, se establezcan plazos razonables para su ejecución por parte del empleador; o bien que, ex post la Administración del Trabajo valore los lapsos distinguibles para cumplir con las medidas de requerimiento que comprendan a varios comportamientos exigidos al empleador.

6.15 Por tanto, a la luz de los hechos expuestos y en aplicación el principio de razonabilidad se aprecia que el incumplimiento de la medida de requerimiento no obedece a una conducta de negativa o que haya actuado con dolo o negligentemente por parte de la impugnante, sino que era materialmente imposible cumplir con todo lo requerido en un plazo de tres (03) días hábiles.

6.16 Debido a lo expuesto, se advierte que, sancionar por una medida de requerimiento cuyo objeto es físicamente imposible, desnaturaliza la finalidad de la medida correctiva y vulnera el principio de razonabilidad, así como el debido procedimiento y deber de motivación.

6.17 En consecuencia, estando a las consideraciones expuestas, corresponde amparar este extremo del recurso de revisión, dejando sin efecto la multa impuesta por la comisión de la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.18 Finalmente, por las consideraciones antes dichas, no corresponde pronunciarse sobre los otros alegatos planteados en el recurso de revisión.

VII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

7.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

7.2 En tal sentido, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en el fundamento **6.14** de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

VIII. INFORMACIÓN ADICIONAL

8.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Seguridad y salud en el Trabajo	No contar con Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos IPER	Numeral 27.3 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
2	Seguridad y salud en el Trabajo	No acreditar documentalmente haber implementado un Plan y Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2021	Numeral 27.7 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
3	Seguridad y salud en el Trabajo	No cumplir con los estándares de higiene ocupacional - servicios higiénicos, comedor y vestuario	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
4	Seguridad y salud en el Trabajo	Incumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
5	Seguridad y salud en el Trabajo	No contar con avisos y señales de seguridad.	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE

8.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

SE RESUELVE:

Primero.- Declarar **FUNDADA EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por AGRICOLA RANCHERIA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 98-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- DEJAR SIN EFECTO, la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 235-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 22 de abril de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 26 de enero del 2023, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir con la medida de requerimiento notificada el 01 de diciembre del 2021.

Tercero.- ESTABLECER como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en el fundamento 6.14 de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Cuarto.- PRECISAR que el precedente administrativo de observancia obligatoria antes mencionado, debe ser cumplido 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.

Quinto.- Notificar la presente resolución a AGRICOLA RANCHERIA S.A., y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

Sexto.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA
Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

(Condición de Seguridad, Avisos y Señales de Seguridad); Equipos de Protección Personal; Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER (Prevención de Riesgos); Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo).

2 Notificada a la impugnante el 30 de enero de 2023. Véase folio 137 del expediente sancionador.

3 "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

4 "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia."

5 "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

6 "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

7 "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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

8 Artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

9 Texto Único Ordenado de la Ley N° 2744, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

(...)

10 Fundamento 6.26, literales a) y b) de la Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo); Estándares de Higiene Ocupacional (Comedor-Vestuario-Servicios Higiénicos); Estándares de Higiene Ocupacional (Botiquín); Condiciones de Seguridad en Lugares de Trabajo, Instalaciones Civiles y Maquinarias