

**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 012-2021-SUNAFIL/IRE-LIB**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 186-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
ORDEN DE INSPECCIÓN : 297-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
SUJETO RESPONSABLE : PRODUCTOS RAZZETO & NESTEROVIC S.A.C.
RUC : 20132218472
DOMICILIO PROCEDIMENTAL : Av. Túpac Amaru N° 1168, Urb. Santa Leonor, Trujillo, La Libertad.

Trujillo, 21 de enero de 2021.

VISTO: El recurso apelación de fecha 28 de agosto de 2020, que obra a fojas **53 al 58** del expediente sancionador, interpuesto por **PRODUCTOS RAZZETO & NESTEROVIC S.A.C.**, contra de la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **5 de agosto de 2020**, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES**De la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**

Obra a folios 47 al 51 del expediente sancionador, la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE de fecha 5 de agosto de 2020, que sanciona económicamente a la inspeccionada, al haberse determinado **tres infracciones muy graves a las normas de seguridad y salud en el trabajo**:
1) Incumplimiento de registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
2) Incumplimiento de condiciones de seguridad. 3) Incumplimiento de identificación y evaluación de riesgos (IPER), dichos incumplimientos de normatividad a la seguridad y salud en el trabajo causaron el accidente de trabajo que cause muerte o invalidez permanente total o parcial. **Tipificación Legal:** Numeral 28.10 del artículo 28 del D.S 019-2006-TR.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

La apelante, mediante escrito de fecha 28 de agosto de 2020, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, señalando principalmente lo siguiente:

- a) Existe vulneración al debido proceso por existencia de motivación insuficiente al no valorar correctamente todas las pruebas actuadas, afectando el derecho de defensa y la obtención de un acto administrativo motivado, lo cual, ha sido amparado en reiteradas oportunidades por el Tribunal Constitucional, aplicable también para inspecciones laborales.
- b) En los registros de inducción, IPER, entrega de EPP, programa de capacitaciones y registro de accidentes, se ha demostrado que agotaron todas las acciones preventivas posibles como empleador, siendo cuidadosos y escrupulosos en seguridad y salud en el trabajo.
- c) La documentación fue recibida por la autoridad de trabajo en el mes de febrero de 2019, conforme se aprecia en la constancia de actuaciones inspectivas, sobre el cual, no existe un solo argumento para que se sustente la imposición de una sanción, desconociendo la existencia de su IPER, estando preocupados por el direccionamiento de la decisión.
- d) Se sigue insistiendo que, no se ha realizado una correcta identificación de peligros, lo cual carece de sentido pues, no existe muestra o análisis probatorio suficiente y capaz que concluya la veracidad del único elemento imputado que, no es aplicable a la realidad. El IPER deja claro que los trabajadores usan máquinas para los cuales han sido capacitados, contiene los riesgos aplicables al área de producción, siendo que se está castigando sin que se cumpla la causalidad exigida por la norma, al estar exigiendo consignar en el IPER como riesgo, la voluntad o decisión del trabajador de auto exponerse al peligro, aún a sabiendas que no debe operar máquinas que no le corresponde y en exprofesa



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

inobservancia de la señalética existente sobre la máquina, debiendo hacerse una revisión desmenuzada de cada uno de los medios probatorios.

- e) El manual de organización y funciones se demuestra que el trabajador accidentado no se encontraba en su puesto de trabajo, ni ejercía funciones para las cuales se había contratado, pues sus acciones no pueden imputarse a la empresa.
- f) No se ha considerado que, el empleador debe definir las medidas correctivas, con el propósito de mitigar o eliminar aquellas situaciones que puedan generar un riesgo en el puesto de cada trabajador, para lo cual es capacitado y acondicionado.
- g) La resolución señala en primer lugar que el documento es inexistente y luego que está mal hecho; sin embargo, no se indica o analiza donde está el fallo en el IPER.
- h) La instrucción operativa de funcionamiento de la empacadora Multivac y la señalética de advertencias son claras y permiten a cualquier persona, advertir la presencia de riesgos en la operación de la máquina, que no fueron tomados en cuenta por el trabajador accidentado, solicitando que exista un pronunciamiento adecuado a los hechos invocados y pruebas ofrecidas.
- i) El trabajador accidentado ha manipulado la máquina por decisión propia y sin constituir parte de sus funciones, lo cual, ha sido ratificado por los inspectores en el acta de infracción, debiendo aplicarse la teoría de la responsabilidad laboral, al no evaluarse la responsabilidad directa del trabajador en el accidente.
- j) Existe vulneración al principio de tipicidad, toda vez que, no se ha configurado las conductas imputadas, al ser un ilógico material y legal que se haya determinado la responsabilidad para con trabajadores que no tienen que estar expuestos a estas situaciones de riesgos, que guarda relación con las declaraciones de los testigos (que no se ha considerado), siendo que se ha cumplido con otorgar los EPP y capacitación que eran aplicables al puesto de trabajo para el que se contrató al trabajador.
- k) Se ha vulnerado los principios de verdad material y de presunción de licitud pues, la insuficiencia de pruebas genera la insostenibilidad de la imputación y de las sanciones pues, la obligación de la carga probatoria en el procedimiento administrativo y más en el sancionador, corresponde a la autoridad administrativa, siendo que no se acredita que, el accidente ocurrido sea directamente imputable a su empresa.

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 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.

Respecto de la responsabilidad de la empresa inspeccionada en el accidente de trabajo

3. Al respecto, es de precisar, en primer término, la responsabilidad establecida en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

“TÍTULO PRELIMINAR PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

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

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva. Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo: (...)

4. En ese sentido, la normativa establece que la responsabilidad respecto del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo corresponde al empleador, de conformidad con el artículo 28°, numeral 28.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, ocasionando un accidente de trabajo que produjo la lesión al trabajador afectado.
5. A mayor abundamiento, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece otros artículos, en los cuales señala la obligación del empleador en el cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, lo que, exige la protección de todo el personal dentro de las instalaciones, entre otras, de acuerdo a los siguientes artículos:

“CAPÍTULO II: POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo; así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.”

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

CAPÍTULO VIII: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“Artículo 85°.- *El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.”*

6. De acuerdo al Glosario de Términos del D.S. 005-2012-TR; describe al accidente de trabajo como: **“Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.”** En ese sentido, obviamente todos los accidentes de trabajo, son sucesos repentinos; sin embargo, el sistema de inspección de trabajo sirve también para poder analizar y evaluar las causas que originaron el accidente de trabajo; y si del mismo, se evidencian incumplimientos a la norma de seguridad y salud en el trabajo, por parte de la inspeccionada, corresponde entonces, a la autoridad administrativa de trabajo, sancionar a la empleadora por dichos incumplimientos.
7. Es decir que, para realizar una investigación de accidente de trabajo, es menester investigar cuáles fueron las causas por el cual se produjo el accidente, dentro de éstas, los actos y condiciones subestándar, como causas inmediatas y los factores personales y de trabajo, como causas básicas. En dicha investigación, al verificar las causas inmediatas y básicas, el personal inspectivo comisionado deberá, además, verificar si dentro de alguna de las causas determinadas, se constata la verificación de un incumplimiento a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo; y de ser el caso que verifique la existencia del mismo, al considerarse una infracción insubsanable, debe proponer sanción económica al inspeccionado, mediante la emisión del acta de infracción correspondiente.
8. Antes de abordar el tema en específico, es importante traer a colación que, el hecho ocurrido, se trata eminentemente de un accidente de trabajo, al haberse en plena ejecución de labores, desarrolladas por parte del trabajador víctima del accidente, conforme a lo detallado en el Acta de Infracción N° 115-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, en la cual, el personal inspectivo señala como causas inmediatas: actos subestándar: omisión de advertir; condiciones subestándares: falta o inadecuada barreras y guardas; como causas básicas: factores personales: orientación inadecuada y el entrenamiento inicial inadecuado; y factores de trabajo: identificación y evaluación inadecuada de exposición a pérdidas, desarrollo inadecuado de estándares de trabajo, supervisión inadecuada y herramientas y equipos inadecuados.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

9. En consecuencia, la responsabilidad de la empresa, sobre el accidente de trabajo ocurrido el 12.01.2019
10. , se encuentra totalmente acreditada y se ha verificado que se encuentra dentro del marco de la ley vigente.
11. La inspeccionada está tratando de deslindar su responsabilidad al señalar que, fue responsabilidad del trabajador, en incumplimiento de sus obligaciones; sin embargo, es importante precisar lo señalado por la Ley General de Inspección del Trabajo:

“Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo:

(...)

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

(...)

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia. (...)”

12. Asimismo, de acuerdo al Reglamento del referido cuerpo legal:

“CAPÍTULO IV INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS

Artículo 92. Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.”

13. Es en dicho mérito, que el personal inspectivo comisionado realizó la investigación del accidente de trabajo denunciado, en las cuales, se verificó las infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cometidas por la empresa inspeccionada.
14. Siendo así, la inspección del trabajo, no determina la responsabilidad o culpabilidad del accidente de trabajo que, si fue por negligencia de la empresa o por negligencia del trabajador, sino que se determina la responsabilidad respecto de los incumplimientos e infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. En tal sentido, corresponde desestimar los argumentos vertidos por la inspeccionada, respecto a la culpa o responsabilidad atribuida al trabajador.

Respecto de los incumplimientos a la normativa de seguridad y salud en el trabajo: que cause accidente de trabajo que cause muerte o invalidez permanente total o parcial:

15. De conformidad con los Artículos 50 y 57 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, prescriben lo siguiente:

“Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. (...)”

“Artículo 57. Evaluación de riesgos



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.*
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. (...)*

16. De otro lado, el Reglamento de la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo prescribe lo siguiente:

“Artículo 26°. El empleador está obligado a:

(...)

- g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo. (...)*

“Artículo 32°. La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

(...)

- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.*

(...)

La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.”

“Artículo 82°. El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57° de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50° de la Ley.

La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.”

17. De acuerdo al Principio de Protección, que rige las normas de seguridad y salud en el trabajo: **“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social mente en forma continua (...)**” y según el Artículo 26° del D.S. N° 005-2012-TR, establece en su literal **c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.”**

18. Conforme a la legislación detallada, se verifica la obligación de toda empresa empleadora, a cumplir con la evaluación de riesgos, la actualización de los mismos, a identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, respecto de la obligación de la exhibición de la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de ellos, **a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control**, debiendo ser en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 57° de la Ley.

19. Por su parte, el artículo 34.1° de la Ley N° 28806¹ prescribe que son infracciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter

¹ LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 31.- Infracciones administrativas

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

general aplicables a todos los centros de trabajo, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. Asimismo, numeral 27.3 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo², establece, que el incumplimiento de **no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo** y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones, constituye una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.

20. El Artículo 28 de la Ley 29783, establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo *“El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años”*.
21. De conformidad con el artículo 49 de la Ley 29783 establece las obligaciones que tiene el empleador con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo disponiendo que el empleador debe garantizar oportuna y apropiadamente, la capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tanto al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración; asimismo, durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.³ En ese mismo sentido, el artículo 50 de dicho cuerpo legal señala que el empleador debe aplicar como medida de prevención de los riesgos laborales, la capacitación y entrenamiento anticipado a los trabajadores.⁴ Asimismo, el Artículo 52 de la Ley 29783, establece *“El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos”*.
22. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 27.8 de su Artículo 27, que no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

² **REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

³ **LEY 29783**

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: (...)

g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

⁴ **Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador**

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: (...) f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables, constituye una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.

23. La apelante señaló que, el trabajador accidentado decidió manipular la máquina por decisión unilateral, sin que se encuentre a cargo de dichas funciones; no obstante, no ha presentado documento alguno que acredite que lo señalado por el personal inspectivo no es cierto; por el contrario, conforme al numeral 5.1 del Acta de Infracción N° 115-2019-SUNAFIL/IRE-LIB se detalló lo siguiente:

5.1 Que, la presente orden se genera por denuncia externa, que solicita se verifique el accidente laboral de 01 trabajador, que ocurriera el 12 de enero del 2019, quien cuenta con los siguientes datos:

DATOS DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO:

Nombre y Apellidos:	Ciudad García Encer Duverli
DNI	41787712
Edad:	35 años
Fecha de Ingreso a la empresa:	05/06/2015
Cargo Inicial:	Operario de empaque
Cargo Último:	Operario de empaque
Antigüedad en el puesto de trabajo del accidentado:	03 años y 07 meses
Jornal básico diario:	S/ 34.80

DIRECCIÓN, LUGAR, ÁREA, SECCIÓN, FECHA Y HORA EN QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:

Dirección:	Avenida Tupac Amaru N° 1168 – Urb. Santa Leonor – Trujillo
Lugar:	Producción de embutidos
Área:	Empaque
Sección:	Sala de Empaque
Fecha:	12/01/2019
Hora:	10:30 horas (aproximadamente).

24. Conforme a ello entonces, el trabajador accidentado era operario de empaque, y el accidente se produjo en el lugar de producción de embutidos, área de empaque y en la sección de sala de empaque; por tanto, contrariamente a lo señalado por la inspeccionada, se concluye que el trabajador, si desarrollaba sus funciones de operario de empaque, al haber ocurrido el accidente de trabajo materia de investigación.
25. De otro lado, debe precisarse que, de acuerdo al análisis efectuado por la Subintendencia de Resolución, respecto al extremo de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), que se encuentra detallada en los numerales 32 y siguientes de la resolución de primera instancia; no se verifica en forma alguna que, se haya señalado que no se presentó el documento, toda vez que la imputación sobre este extremo, ha sido referida a que en el documento IPER presentado por la inspeccionada, no se realizó una correcta identificación de peligros y riesgos para determinar los controles adecuados y efectivos en dicha matriz.
26. En ese sentido, queda claro que no se cuestiona la existencia o presentación del IPER, sino su contenido; por tanto, corresponde desestimar lo señalado en este extremo por la inspeccionada.
27. Ahora bien, sobre el contenido del IPER, la inspeccionada señaló que, se sigue insistiendo que, no se ha realizado una correcta identificación de peligros, lo cual, carece de sentido pues, no existe muestra o análisis probatorio suficiente y capaz que concluya la veracidad del único elemento imputado que, no es aplicable a la realidad. El IPER deja claro que los trabajadores usan máquinas para los cuales han sido capacitados, contiene los riesgos aplicables al área de producción, siendo que se está castigando sin que se cumpla la causalidad exigida por la norma, al estar exigiendo consignar en el IPER como riesgo, la voluntad o decisión del trabajador de auto exponerse al peligro, aún a sabiendas que no debe operar máquinas que no le corresponde y en exprefesa



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

inobservancia de la señalética existente sobre la máquina, debiendo hacerse una revisión desmenuzada de cada uno de los medios probatorios.

28. No obstante, la inspeccionada está tratando de confundir a la Autoridad Administrativa, pues la imputación de la falta, es claramente descrita por el personal inspectivo:

Hechos constatados

El Sujeto Inspeccionado no realizó una correcta identificación de peligros y evaluación de riesgos para determinar los controles adecuados y efectivos en la matriz IPER, como se puede evidenciar en la matriz IPER presentada por el sujeto inspeccionado, se observa que una de las variables para obtener el valor de la probabilidad (**Índice de cumplir estándares**), se pondero con el valor 2 según tabla para evaluar el nivel de riesgo, el cual significa textualmente: (**PROCEDIMIENTOS EXISTENTES: “Existen parcialmente y no son satisfactorios o suficientes”**), sin embargo, aun sabiendo que los procedimientos existentes no son suficientes, se propuso como **único control cumplir con los estándares del RISST**, realizando una medida pasiva de control y **pasándole la responsabilidad al trabajador**, siendo el deber del empleador realizar una correcta identificación de peligros y evaluación de riesgos para proponer controles efectivos que aseguren las condiciones de seguridad para los trabajadores, hecho que hubiera podido prevenir la ocurrencia de dicho accidente. Es preciso mencionar, que es vital que el trabajador conozca los peligros existentes en las tareas que realiza y el entorno donde desarrolla sus labores, la cual debe ponerse en conocimiento en la inducción que se realiza al momento de su ingreso.

Tipificación

No cumplir con llevar a cabo las evaluaciones de riesgo y los controles periódicos de las condiciones de trabajo...se califica como infracción Grave de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806 “Ley General de Inspección del Trabajo”, concordante con el numeral 27.3 del artículo 27° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.

Sin embargo, dado que dicho incumplimiento a la normativa de seguridad y salud en el trabajo **ocasionó un accidente de trabajo incapacitante parcial al trabajador: Encer Duverli Ciudad García**, corresponde calificarlo como **infracción MUY GRAVE** en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo regulado en el numeral **28.10 del artículo 28° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR**, el cual establece lo siguiente: Artículo 28 Son infracciones muy graves... Numeral 28.10 “**El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal**”.

29. Conforme a ello entonces, se verifica que, la inspeccionada no realizó una evaluación de riesgo y controles periódicos, pese a que incluso identificó que los procedimientos son parciales y no son satisfactorios o suficientes, siendo el único control, el hecho de cumplir con los estándares del RISST, actuando pasivamente y dejando la responsabilidad al trabajador, pese a que la misma inspeccionada, reconoció que dicho deber le corresponde al empleador.
30. Cabe precisar que, de acuerdo a lo establecido en los artículos 16 y 47 de la Ley General de Inspección de trabajo⁵, en que, los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, y que, los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, **merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses; por

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

Artículo 16.- Actas de Infracción:

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción:

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- tanto, contrariamente a lo señalado por la inspeccionada, corresponde a la inspeccionada, acreditar que, dichas imputaciones no serían ciertas o que no es de su responsabilidad; no obstante, hasta la fecha de apelación, no ha logrado acreditar lo contrario; por lo tanto, se ha verificado que, no se ha vulnerado los principios de verdad material y de presunción de licitud en el presente procedimiento.
31. En dicho sentido, la inspeccionada no puede contradecir lo señalado en el momento de la investigación, además no ha presentado documentación alguna o medios probatorios durante las actuaciones inspectivas que acrediten que cumplió con realizar la evaluación de riesgos conforme a ley.
 32. Debe precisarse que, no es competencia de la Sunafil, detallar o imponer a la inspeccionada, cómo deben efectuar una correcta identificación de peligros y evaluaciones de riesgos, así como de las medidas de control o de sus procedimientos, siendo que cada empresa, en calidad de empleador, es responsable por dicha obligación; por tanto, lo señalado por la inspeccionada en el presente extremo, carece de fundamento.
 33. Adicionalmente es importante precisar que, la obligatoriedad del deber materia de análisis, es una obligación se encuentra contemplada en la ley, no correspondiendo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en análisis o cuestionamiento de una norma expresa; por tanto, la empresa, en calidad de empleador, no puede deslindar la responsabilidad respecto del accidente de trabajo materia de investigación.
 34. Debe señalarse que, respecto al extremo de las condiciones de seguridad, la apelante señaló que, la instrucción operativa de funcionamiento de la empacadora Multivac y la señalética de advertencias son claras y permiten a cualquier persona, advertir la presencia de riesgos en la operación de la máquina, que no fueron tomados en cuenta por el trabajador accidentado, solicitando que exista un pronunciamiento adecuado a los hechos invocados y pruebas ofrecidas.
 35. Sin embargo, la imputación versa al hecho que, la máquina no contaba con una tapa de seguridad, pues la máquina tenía que estar cerrada cuando estaba en funcionamiento, la cual sirve como dispositivo de seguridad, que hace que la máquina se paralice cuando se abra la tapa; no obstante, fue retirada y reemplazada por un dispositivo magnético que simulara que dicha tapa estuviera colocada y funcione, verificándose una condición insegura, hecho que no ha negado la inspeccionada, basándose en argumentos que no se centran sobre el hecho cuestionado.
 36. Es preciso mencionar que, el hecho que, la inspeccionada haya cumplido con otras obligaciones establecidas en la Ley SST, como entrega de EPP y otros; sin embargo, dichas obligaciones son independientes una de otra, no pudiendo ser reemplazadas ni sustituidas, por tratarse cada una de obligaciones que protegen distintos derechos de los trabajadores para la protección de su seguridad y salud.
 37. Finalmente, respecto al extremo de la capacitación, la inspeccionada detalló en su recurso de apelación que, existe vulneración al principio de tipicidad, toda vez que, no se ha configurado las conductas imputadas, al ser un ilógico material y legal que se haya determinado la responsabilidad para con trabajadores que no tienen que estar expuestos a estas situaciones de riesgos, que guarda relación con las declaraciones de los testigos (que no se ha considerado), siendo que se ha cumplido con otorgar los EPP y capacitación que eran aplicables al puesto de trabajo para el que se contrató al trabajador.
 38. No obstante, se analizó en los numerales 23 y 24 de la presente resolución que, el trabajador si desarrollaba sus funciones de operario de empaque; por tanto, si la inspeccionada no acreditó lo contrario, no puede argumentar que, no le correspondía realizar la capacitación del trabajador, respecto a las funciones asignadas, específicamente sobre los procedimientos y estándares del RISST, pues incluso en la propia Matriz IPER, es el control determinado para dicha actividad); no obstante, la inspeccionada no cumplió con acreditarlo, debiendo considerar lo señalado como meros argumentos de defensa.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

39. Asimismo, la finalidad de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la obligación de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, contando con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado; y todo ello, se encuentra enmarcado en la referida ley y en su reglamento, así como en las disposiciones normativas especiales; por tanto, no corresponde amparar lo señalado por el apelante en este extremo.
40. Cabe precisar que, el hecho que, se haya verificado que, la inspeccionada haya cumplido con otras obligaciones contenidas en la Ley de SST y su reglamento; sin embargo, existen varias obligaciones por parte del empleador contenidas en dicha normatividad además de normas especiales de la materia, las cuales, son totalmente independientes una de otra, al tratarse de derechos completamente individualizados; por tanto, el incumplimiento de una de ellas o de varias, son infracciones independientes, y si se verifica en cumplimiento de alguna de las ellas, no interfiere en la verificación del incumplimiento de otra; por tanto, se atribuye responsabilidad al empleador.
41. De otro lado, si bien se ha verificado que, la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE no ha detallado de manera específica sobre cada uno de los argumentos detallados por la inspeccionada; sin embargo, se ha pronunciado de manera general, toda vez que, los argumentos de la inspeccionada se centran en un descargo principalmente, y además, conforme el análisis contenido en la presente resolución, se ha verificado el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo por parte de la inspeccionada; por tanto, debe desestimarse también dicho argumento.
42. En ese sentido, teniendo en cuenta que se trata de un específico incumplimiento del deber de prevención y de control del cumplimiento y gestión de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y que, la inspeccionada tenía la obligación de cumplir cabalmente con dicho deber; este Despacho considera que, la apelante no ha desvirtuado de modo alguno los fundamentos esgrimidos por la Subintendencia de Resolución al momento de sancionarlo, por el contrario, sólo ha señalado meros argumentos de defensa, sin fundamento alguno y que, además ya se ha emitido pronunciamiento sobre la culpabilidad del trabajador; por lo que, corresponde confirmar el pronunciamiento venido en alzada.

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

43. En ese sentido, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas el mes de marzo 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

44. 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.
45. Adicionalmente, se considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
46. En ese sentido, al haberse verificado que, la primera instancia, realizó la determinación de la multa de acuerdo a lo señalado en la Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento y modificatorias, corresponde confirmar las sanciones de multa de primera instancia.

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 **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **PRODUCTOS RAZZETO & NESTEROVIC S.A.C.**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE de fecha **5 de agosto de 2020**.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° 133-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **5 de agosto de 2020**, que sancionó a **PRODUCTOS RAZZETO & NESTEROVIC S.A.C.**, con una multa total de **S/ 28,350.00 (Veintiocho mil trescientos cincuenta con 00/100 soles)**; por haber incurrido en tres infracciones muy graves a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo; devolviéndose los actuados de la materia a la Subintendencia de Resolución de origen para los fines procedimentales pertinentes.

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-TR, disponiéndose archivar los de la materia⁶.

⁶ **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.