



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 2057-2016-SUNAFIL/ILM  
**SANCIONADOR**  
**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA  
**IMPUGNANTE** : RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS S.A.  
**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 569-2021-SUNAFIL/ILM  
**MATERIA** : LABOR INSPECTIVA

*Sumilla:* Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de marzo de 2021

Lima, 10 de junio de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de marzo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 17340-2015-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 124-2016 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (03) infracciones graves a la normativa sociolaboral, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

**1.2** Mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 327-2018-SUNAFIL-ILM/SIRE4 de fecha 19 de junio de 2018, multó a la impugnante por la suma de S/ 96,775.00 por haber incurrido en:

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), Psicosociales – Organización del Trabajo, Ergonomía, Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales)



- Una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar contar con el mobiliario adecuado (sillas ergonómicas), afectando a ciento setenta trabajadores, tipificada en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT.
- Una infracción GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no implementar el registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, tipificadas en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 05 de enero de 2016, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

**1.3** Mediante escrito de fecha 17 de julio de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 327-2018-SUNAFIL-ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

- i. El inspector no indicó qué requisitos de confort se encontraban ausentes en el mobiliario de esta empresa, lo cual debió ser confrontado con la normativa de la materia, limitándose a señalar que no acreditó contar con el mobiliario adecuado. No está en discusión cual es la norma que contiene los requisitos legales, por el contrario, lo que se indica es que existen los 6 requisitos que no habrían sido identificados por el inspector, lo cual no corrobora si es que el inspector hizo una evaluación de su inmobiliario.
- ii. El 90% de los trabajadores afectados ocupan el cargo de asesor de seguros, de modos que las actividades naturales de estos últimos se desarrollan, la mayor parte del tiempo fuera de las oficinas, por lo que el riesgo disergonómico no está presente.
- iii. Respecto a lo sostenido en la resolución apelada, que resulta suficiente que los trabajadores realicen labores en posición sentada una parte de su jornada, para que se deban cumplir los requisitos de confort indicados en la Norma de Ergonomía, se debe señalar que dicha afirmación resulta errada, pues el carácter imperativo de las medidas de control sobre riesgos ergonómicos (asientos ergonómicos) está supeditado a la magnitud de dichos riesgos identificados en el centro de trabajo, en aquellos casos donde los riesgos disergonómicos identificados sean altos será imperativo contar con mobiliario ergonómico, de igual manera, si el riesgo ergonómico es bajo entonces la necesidad de tener sillas ergonómicas será baja o mínima, de acuerdo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- iv. Se ha vulnerado el principio de licitud, pues se nos pretende trasladar la carga de la prueba sobre que no era necesario contar con más sillas a las encontradas en la diligencia del 11 de enero de 2016.
- v. Mediante el acta de infracción se ha convalidado el IPER de nuestra empresa, el mismo que no registraba riesgos ergonómicos derivados del uso de mobiliario (asientos), por lo que carece de objeto contar con asientos de acuerdo al artículo 17 de la Norma de Ergonomía.
- vi. Tanto en el acta de infracción como en la resolución apelada han dejado constancia de que esta empresa exhibió documentos y registros electrónicos, relativos a



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

capacitaciones desarrolladas a favor de nuestro personal, por lo que no existe controversia alguna.

- vii. Respecto a la medida de requerimiento, estando a lo señalado en el expediente N° 2050-2002-AA/TC, se ha desarrollado cuales son los requisitos que deben concurrir para la aplicación del principio de *non bis in ídem* en su dimensión material, encontrándonos frente al mismo hecho y fundamento, por lo que corresponde la aplicación de dicho principio o, en su defecto, lo dispuesto en el artículo 48-A del RLGIT, privilegiando la presente infracción sobre las anteriores indicadas.

**1.4** Mediante Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de marzo de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el pedido de nulidad contenido en el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, revocando en parte la Resolución de Sub Intendencia N° 327-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4 y confirmándola en los demás que contiene, por considerar que:

- i. Tanto en la medida inspectiva de requerimiento como en el acta de infracción, el personal inspectivo no solo precisó el incumplimiento referido a las faltas de sillas ergonómicas, sino que también indicó que la conducta infractora vulneraba de forma expresa los literales b), d) y e) del artículo 17 de la Norma de Ergonomía, lo cual se encuentra plasmado en el punto 5 del acápite II de la medida inspectiva y en el punto 1 del acápite II del Acta de Infracción.
- ii. Se ha precisado las características ergonómicas omitidas en las sillas del centro de trabajo de la inspeccionada, tal es así que la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas nunca cuestionó aquella supuesta falta de precisión, conforme se aprecia de las constancias de actuación inspectiva, así como del escrito N° 692-2016 donde, por el contrario presenta la certificación del laboratorio internacional CATAS Sp.A, con la finalidad de acreditar que sus sillas cuentan con un estudio ergonómico, por lo que, contrario a lo sostenido, se puede colegir que no ha existido incertidumbre sobre los hechos imputados.
- iii. Se revoca los extremos referidos a los literales a), c) y f) del artículo 17 de la Norma Ergonómica, sin que ello afecte la sanción impuesta, pues el inferior en grado también precisó las observaciones recogidas en los literales b), d) y e) de dicho artículo, como se aprecia en el considerando 11 de la resolución apelada.
- iv. Que en el centro de trabajo laboran doscientos cuarenta y cinco trabajadores, de los cuales un grupo efectúa labores de asesores de seguros y, de acuerdo a lo señalado por

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 01 de abril de 2021.



la inspeccionada, en la cláusula quinta de sus contratos de trabajo se define diversas funciones, no obstante, por sí mismas no acreditan que efectúan dichas labores fuera del centro de trabajo, a excepción de las actividades de visita al cliente, y menos aún que no realicen funciones en el centro de trabajo, lo cual tampoco acredita el documento denominado “Descripción del Puesto”, el mismo que fue presentado con su recurso impugnatorio. Por tanto, aun cuando sea a tiempo parcial, los trabajadores quienes realizan sus tareas de oficina bajo la postura de sentados, requieren para el efecto, que las sillas que empleen se ajusten a las condiciones impuestas por el ordenamiento de la materia, criterio también invocado en el considerando 13 de la apelada.

- v. La regla del principio de licitud se exceptúa al comprobar fehacientemente la comisión de inconductas contra el ordenamiento jurídico vigente por parte del administrado, por lo que, al haberse advertido la configuración éstas, los inspeccionados deberán de aportar los medios probatorios idóneos, en aras de probar de manera objetiva sus argumentos. Así, los inspectores motivaron el número de asientos ergonómicos aplicables al centro de trabajo de la inspeccionada de acuerdo al número total de trabajadores que laboraban en dicho establecimiento. En tal sentido, en el supuesto que se alegue que no resulta necesario implementar ciento setenta y siete asientos ergonómicos, la inspeccionada deberá probar fehacientemente la variación del número de trabajadores que ocupaba el centro de trabajo. No adjuntándose ningún medio de prueba ni en el recurso de apelación presentado.
- vi. Respecto a las treinta sillas ergonómicas adicionales, se advierte del acta de infracción, que durante la visita inspectiva de verificación de la medida de fecha 11 de enero de 2016, la apoderada de la inspeccionada, quien al realizar el recorrido con el personal inspectivo, precisó que dichas sillas libres pertenecen a trabajadores recién trasladados de otros centros de labores, hecho precisado en la constancias de actuación inspectiva suscrita por la inspeccionada, por lo que se desestima dicho extremo del recurso.
- vii. Carece de congruencia que la obligación de sillas ergonómicas se encuentre condicionada únicamente a su decisión de adoptar dicha medida preventiva en el IPER, pues en el caso particular de esta medida, ha sido regulada de manera expresa por la Norma de Ergonomía, más aún si nos encontramos frente a un deber distinto en materia de seguridad y salud en el trabajo., tal como se ha mencionado en el considerando 18 de la resolución apelada.
- viii. Respecto al Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia, la capacitación realizada por la inspeccionada no está acorde a la información mínima establecida en el apartado G del Anexo 1 que aprueba los “Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” de la R.M. N° 050-2013-TR.
- ix. Tampoco se ha acreditado el registro de la inducción del personal nuevo, ni los simulacros de emergencia efectuados por la inspeccionada en el año 2015.
- x. Al advertirse diversos fundamentos entre las presentes infracciones administrativas, no resulta aplicable el principio del *non bis in ídem*.
- xi. Existe una notoria diferencia entre la conducta infractora que atenta contra la labor inspectiva (incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento) con aquellas



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

en materia de seguridad y salud en el trabajo (no contar con sillas ergonómicas y los respectivos registros de seguridad y salud en el trabajo), por lo que no resulta jurídicamente posible la subsunción entre estas.

xii. En vista que se ha rechazado todos los extremos del recurso administrativo, se confirma la responsabilidad administrativa de la inspeccionada por las infracciones contra la normativa de seguridad y salud en el trabajo, y a la labor inspectiva.

**1.5** Mediante escrito de fecha 23 de abril de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM.

**1.6** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-629-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 29 de abril de 2021 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° 29981<sup>3</sup>, 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° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15

<sup>3</sup> "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."

<sup>4</sup> "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.

(...)"

<sup>5</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)





del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (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 de 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 un 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** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho

---

*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.”*

<sup>6</sup>Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>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.”*



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 96,775.00 por la comisión, entre otras, de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 el RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 01 de abril de 2021, fecha en que fue notificada la citada resolución<sup>8</sup>.
- 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 RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 5.1** Mediante escrito de fecha 23 de abril del presente, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, señalando que se ha interpretado erróneamente las disposiciones por las cuales es sancionada, además de haber aplicado de manera indebida el RLGIT en lo que respecta a la emisión de la medida de requerimiento y su cumplimiento, lo que determina la nulidad de toda la resolución. Fundamenta su recurso en los siguientes argumentos:

- Interpretación errónea del numeral 17 de la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR

RIMAC no estaba en la obligación de cumplir el requerimiento cursado en el marco de la inspección, pues el presupuesto esencial para la implementación del número de

<sup>8</sup> Iniciándose el plazo el 02 de abril de 2021.



sillas ergonómicas que se nos exigía, era una previa constatación de las labores del personal de dicho local y la indispensable verificación de que requerían dichas sillas para la realización de sus funciones de manera segura. Sin perjuicio de ello, la medida era imprecisa en cuanto al tipo de mobiliario requerido.

Los inspectores debieron determinar quiénes y cuántos eran los trabajadores que laboran en postura sentada. Sin esta comprobación era materialmente imposible definir el número de equipos con los debíamos contar. Asimismo, el documento confundía las sillas con los asientos, lo que dificultaba cualquier eventual subsanación, pues las características de un asiento difieren notoriamente de las de una silla.

Los inspectores nunca constataron la naturaleza de las actividades del personal de RÍMAC, a efectos de determinar la necesidad de contar con 170 sillas ergonómicas adicionales. En el punto 5 de la medida de requerimiento identificó a 245 trabajadores, mientras que la resolución y sus antecedentes identifican solo a 170, desconociendo la razón de dicha diferencia.

Si bien nuestras actividades en dicho local son netamente administrativas, casi la totalidad del personal que acude al mismo no se encuentra sujeto a fiscalización, pues realiza sus labores fuera del centro de trabajo. Dichos trabajadores solo permanecen en la agencia durante una parte de la mañana, para efectuar ciertas coordinaciones o atender algunas reuniones internas.

Que la cantidad de sillas que tenían en la oficina inspeccionada (70 sillas) eran suficientes para la cantidad y el flujo de personal de la oficina, lo cual resulta evidente de las propias visitas realizadas por los inspectores, en las que encontraron apenas 28 y 7 trabajadores, respectivamente.

Es deber de la autoridad demostrar por qué era necesario contar con dichas sillas adicionales y motivar adecuadamente dicha decisión, en salvaguarda de nuestro derecho a la defensa y la presunción de inocencia.

No se especifica los requisitos de confort que supuestamente hemos incumplido. Esta omisión determina la nulidad e insubsistencia de dicho acto en su totalidad por defecto de motivación.

- Aplicación indebida del artículo 14 de la Ley N° 28806

El presupuesto fundamental para emitir la medida de requerimiento es que el inspector haya constatado la existencia de una infracción al ordenamiento sociolaboral o de seguridad y salud, es decir, que haya verificado su existencia, sus alcances y las consecuencias de este hecho.

El día de la visita al centro de trabajo los inspectores no corroboraron las labores del personal, la organización del trabajo, ni mucho menos la ejecución de las labores en campo de los Asesores de Seguros, únicamente realizaron una verificación visual de las oficinas para concluir automáticamente que se requería de sillas ergonómicas para todos los trabajadores que acudían a dicha sede.

La evidencia de la indebida aplicación del artículo 14, es la inobservancia del contenido mínimo de la medida, en tanto no se identifica la base legal del presunto incumplimiento: los hechos constatados (en la real dimensión de este término), el





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, y otros que demuestren su escasa fundamentación. Cabe señalar que, al ser actos no impugnables, impiden su cuestionamiento inmediato, obligando a cumplir las exigencias del inspector.

- Aplicación indebida del artículo 46.7 del D.S. N° 019-2006-TR

Que, respecto a la infracción por registro de inducción, capacitación, en el considerando noveno del Acta de Infracción reconoce que RÍMAC contaba con los registros y evidencia correspondiente sobre las capacitaciones y charlas proporcionadas a los trabajadores.

La resolución sustenta la imputación en una contradicción, como es señalar que no contamos con el registro y luego indicar que sí los tenemos pero que no contiene la información mínima indicada en la norma.

No basta que una conducta infrinja las disposiciones sobre los lugares de trabajo, equipos, herramientas, sino que, para ser calificada como infracción grave, requiere que tal incumplimiento genere adicionalmente un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

Todos los riesgos ocupacionales relacionados a aspectos ergonómicos han sido calificados en el IPERC de dicha sede como “riesgos tolerables” o “riesgos aceptables”, por lo que no correspondía efectuar alguna modificación, ya que no representaba una condición sub estándar con la suficiente capacidad para generar daños. Por ello, no amerita la sustitución o cambio de las sillas en esta agencia, menos para el personal que se desempeña como Asesor de Seguros.

La disposición legal invocada ha sido aplicada indebidamente, en la medida que no se produjo ningún incumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud que representen un riesgo grave para los trabajadores.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 6.1** Respecto al recurso de revisión planteado, es oportuno señalar que este Tribunal es competente para evaluar las infracciones sancionadas como MUY GRAVES, por lo que estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende tanto infracciones GRAVES como una MUY GRAVE, siendo materia de análisis esta última, la cual versa sobre el incumplimiento de la medida de requerimiento, lo que constituye infracción contra la labor inspectiva.



- 6.2** Al respecto, la impugnante señala que existe una indebida aplicación del artículo 14 de la LGIT, debido a la inobservancia del contenido mínimo de la medida, en tanto no se habría configurado el supuesto incumplimiento.
- 6.3** Sobre el particular, 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.
- 6.4** Al respecto, 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”. (el énfasis es añadido)

- 6.5** 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, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”. (el énfasis es añadido)

- 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.
- 6.7** 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. De lo contrario, se estaría incurriendo en una violación del principio de legalidad, lo que originaría la nulidad de la medida de requerimiento<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo 10.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”
- (....)



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.8** De las actuaciones realizadas se evidencia que los inspectores comisionados emitieron la medida de requerimiento de fecha 05.01.2016<sup>10</sup>, con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar: i) Incluir a detalle en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, los estándares de Seguridad para operadores y estándar de Seguridad y Salud en los servicios y las actividades conexas, contenidas en el IPER, y acreditar la entrega del citado reglamento a sus trabajadores, ii) Exhibir su Registro de Inducción, Capacitación y Entrenamiento Y Simulacros de Emergencia del año 2015, iii) Exhibir su Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicológicos y de agentes disergonómicos del año 2014-2015; iv) Exhibir su Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, v) Acreditar contar con mobiliario adecuado (Sillas Ergonómicas) a favor de los trabajadores señalados en el quinto hecho verificado. Para el cumplimiento de las mismas, otorgaron un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.9** Mediante escrito de fecha 08 de enero de 2016<sup>11</sup>, la impugnante solicitó se tenga por cumplidas las obligaciones referidas en la medida de requerimiento. Para dicho efecto, adjuntó: i) Capítulo del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los estándares de Seguridad y Salud en los servicios y actividades conexas o de apoyo a la gestión y los estándares de control de peligros existentes y riesgos evaluados; ii) Acta N° 1 del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacionales de fecha 12.12.2011; iii) Carátula e índice del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde figuran los capítulos sobre estándares de Seguridad y Salud en las operaciones o procesos, estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas o de apoyo a la gestión y estándares de control de los peligros existentes; iv) Certificado de conclusión de Módulo de Capacitación de un colaborador de RIMAC; v) Registro de monitoreo de agentes psicosociales de los años 2014 y 2015; vi) Registro de Evaluaciones Médico Ocupacionales de los años 2014-2015 de diez colaboradores; vii) Certificaciones de laboratorio internacional CATAS S.p.A; viii) Fichas técnicas de las sillas de sede Juan de Arona expedidas por empresa MEPAL S.A.
- 6.10** Al respecto, en consideración a la medida de requerimiento emitida y el descargo y documentos que se adjuntan a la misma, es oportuno señalar:

#### **A) Sobre la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos**

- Sobre el particular, en el considerando tercero del Acta de Infracción, se señaló:

<sup>10</sup> Véase folio 174 a 198 del expediente inspectivo

<sup>11</sup> Véase folio 200 a 206 del expediente inspectivo.



**Tercero.-** Que, el sujeto inspeccionado exhibió su Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos de Revisión: 01, Fecha de Actualización: 14-01-2015, Sede: Juan de Arona N° 883 – San Isidro, conforme a la normatividad vigente.

- En tal sentido, teniendo en cuenta que es necesario que el inspector comisionado compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, antes de emitir la medida de requerimiento; en el presente caso, se evidencia que la impugnante contaba al momento de la emisión de la medida de requerimiento, con la Matriz IPER requerida. Por lo que, no se ha configurado dicho supuesto.
- Por tanto, al no haberse incurrido en la infracción imputada, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento por dicho supuesto, por lo que su emisión vulnera el principio de legalidad<sup>12</sup>, pues fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, al no haberse acreditado fehacientemente la existencia de dicha infracción que respalde su emisión.

#### **B) Sobre la materia Psicosociales – Organización del Trabajo**

- Sobre el particular, en el considerando cuarto del Acta de Infracción, se señaló:

**Cuarto.-** Que, respecto a la materia Psicosociales – Organización del Trabajo, el sujeto inspeccionado exhibió Informe de Evaluación Psicológica respecto al último Examen Médico Ocupacional realizado a los trabajadores de la Sede Juan de Arona N° 883, San Isidro; Estructura Organizativa: División de Seguros Personales y Marketing, mes de noviembre 2015, Contrato de Trabajo sujeto a modalidad por Incremento de Actividades del puesto de trabajo: Asesor de Seguros; se deja constancia que en los documentos citados no se observa incumplimientos respecto a la materia en investigación. Asimismo, en las entrevistas efectuadas al personal de la inspeccionada, no se identificaron quejas por problemas relevantes en tales materias.

- Al respecto, siguiendo la misma lógica señalada en el considerando precedente, al no haberse incurrido en la infracción imputada, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento por dicho supuesto, por lo que la emisión de dicha medida, vulnera el principio de legalidad, pues fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.

#### **C) Sobre la constitución del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Sobre el particular, en el considerando sexto del Acta de Infracción, se señaló:

**Sexto.-** Que, el sujeto inspeccionado acreditó haber constituido su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según se verificó en la Convocatoria, Elecciones e Instalación. Asimismo se verificó su funcionamiento acorde a las Actas correspondientes a sus reuniones ordinarias, todo esto a la fecha de las Actuaciones Inspectivas, según sus formalidades de ley.

- Al respecto, la impugnante presentó el Acta N° 1 del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacionales de fecha 12.12.2011, esto es, con fecha anterior a la medida de requerimiento. Por lo que, al no haberse incurrido en la infracción imputada, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento por dicho supuesto, por lo que la emisión de dicha medida, vulnera el principio de legalidad, pues

---

<sup>12</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

contraviene lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.

#### **D) Sobre el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales**

- Sobre el particular, en el considerando octavo del Acta de Infracción, se señaló:  
Octavo.- Que, el sujeto inspeccionado acreditó contar con un Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, respecto a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo inspeccionado.
- Al respecto, la impugnante presentó el Registro de Evaluaciones Médico Ocupacionales de los años 2014-2015, por lo que ha acreditado el cumplimiento de la obligación imputada. Por tanto, al no haberse incurrido en la infracción imputada, no correspondía emitir la medida inspectiva de requerimiento por dicho supuesto, por lo que la emisión de dicha medida, vulnera el principio de legalidad, pues contraviene lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.

#### **E) Sobre la implementación de sillas ergonómicas**

- Sobre el particular, el anexo 1: Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobado por la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR (en adelante Norma de Ergonomía), establece:

“17. Los asientos utilizados en los puestos de trabajo deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos de confort: a) La silla debe permitir libertad de movimientos. Los ajustes deberán ser accionados desde la posición normal de sentado. b) La altura del asiento de la silla debe ser regulable (adaptable a las distintas tipologías físicas de las personas); la ideal es la que permite que la persona se siente con los pies planos sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo o formando un ángulo entre 90 y 110 grados. Con esas características, la altura de la mesa se concretará a la altura del codo. c) En trabajos administrativos, la silla debe tener al menos 5 ruedas para proporcionar una estabilidad adecuada d) Las sillas de trabajo deberán tener un tapiz redondeado para evitar compresión mecánica del muslo; el material de revestimiento del asiento de la silla es recomendable que sea de tejido transpirable y flexible y que tenga un acolchamiento de 20 mm. de espesor, como mínimo. El material de la tapicería y el del revestimiento interior tienen que permitir una buena disipación de la humedad y del calor. Así mismo, conviene evitar los materiales deslizantes. e) El respaldo de la silla debe ser regulable en altura y ángulo de inclinación. Su forma debe ser anatómica, adaptada al cuerpo para proteger la región lumbar. f) Los reposabrazos son recomendables para dar apoyo y descanso a los hombros y a los brazos, aunque su función principal es facilitar los cambios de posturas y las acciones de sentarse y levantarse de la silla”.





- Al respecto, la inspeccionada señala que no se ha cumplido con determinar las labores del personal, a fin de poder establecer la necesidad de implementación del número de sillas ergonómicas.
- Así, es preciso mencionar que el artículo 77 del Decreto Supremo N° 002-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante RLSST) establece: “La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...), debiendo dicha evaluación inicial considerar: a) Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización. b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo. c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos. d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores”.
- Del mismo modo, el numeral 39 de la Norma de Ergonomía, establece que la “metodología para la evaluación de riesgos disergonómicos, deberá observar las siguientes pautas: i) Ubicar el área de trabajo. ii) Establecer los puestos de trabajo. iii) Determinar las tareas más representativas del puesto de trabajo y susceptibles de encontrarlas en el trabajo cotidiano. iv) Identificar y evaluar los riesgos disergonómicos. v) Proponer alternativas de solución. vi) Implementar y realizar seguimiento de la alternativa de solución elegida”.
- En consideración a las normas citadas, resulta imprescindible que la evaluación de los riesgos se realice por cada puesto de trabajo, determinando las características del mismo y las implicancias de su incumplimiento.
- De los actuados se verifica que los inspectores comisionados solo constataron que la impugnante en dicho centro de trabajo cuenta con un total de doscientos cuarenta y cinco (245) trabajadores, entre los diferentes puestos de trabajo<sup>13</sup>. Asimismo, que, a la fecha de la inspección, cuenta con setenta (70) sillas ergonómicas para el personal de dicha agencia.
- Cabe señalar, que, de los doscientos cuarenta y cinco (245) trabajadores, ciento noventa (190) son Asesores de Seguro, los mismos, que de acuerdo a la Descripción de Puestos<sup>14</sup> realizan como funciones principales: a) Realizar la venta de los productos del canal, b) Realizar prospección y citas a clientes, c) Mantenimiento de cartera (cobranzas). Siendo requisito para dicho puesto la disponibilidad para hacer trabajo de campo.
- Asimismo, se puede evidenciar que, de los doscientos cuarenta y cinco (245) trabajadores, cincuenta y cinco (55) de ellos prestarían servicios con predominio en el centro de trabajo, esto es, sin considerar a los Asesores de Seguros. Por lo que, en consideración a ellos se debe tener en cuenta lo verificado por los inspectores comisionados referente a que la inspeccionada cuenta con setenta (70)

<sup>13</sup> Véase los folios 84 a 87 del expediente sancionador.

<sup>14</sup> Véase folio 90 del expediente sancionador.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sillas ergonómicas, la cual cobertura el número total de trabajadores que realizan labor en el centro de trabajo.

- En tal sentido, corresponde analizar si a la luz de lo señalado, el requerimiento efectuado por los inspectores comisionados resulta razonable, pues como se ha señalado los datos verificados, existiría un total de quince (15) sillas para los Asesores de Seguros.
- Así, en consideración a las máximas de experiencia<sup>15</sup>, se debe tener en cuenta que los Asesores de Seguros realizan sus funciones con predominio fuera del centro de trabajo, recurriendo al mismo en determinados lapsos de tiempo. En ese entendido, no resulta razonable concluir que todos los trabajadores que cumplan dicha función coincidan en el mismo momento y tiempo en las instalaciones del centro de trabajo, esto es, que los ciento noventa (190) Asesores de Seguros se encuentren en las instalaciones al mismo tiempo.
- En tal sentido, de los actuados no se evidencia que se ha analizado de manera razonable la necesidad de contar con una silla para cada trabajador, más aún no se evidencia un análisis referente al impacto de la implementación de la requerida medida en el centro de trabajo, esto, teniendo en cuenta que el desarrollo funcional de dichos trabajadores es preferentemente en labores de campo.
- Por tanto, no se evidencia una obligación de la recurrente de contar con sillas ergonómicas a favor de los 245 trabajadores. El no hacerlo, no constituye pues, infracción, como erróneamente fue considerado. *“El sujeto inspeccionado, respecto a la materia Ergonomía, no acreditó, contar con los requisitos mínimos de confort (asientos ergonómicos), para los puestos de trabajo del personal asignado que realiza tareas en postura sentada”<sup>16</sup>.*
- En tal sentido, dicho extremo de la medida de requerimiento fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.

#### **F) Sobre el Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia**

<sup>15</sup> Las máximas de experiencia son definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia.

<sup>16</sup> Véase folio 190 del expediente inspectivo.



En consideración a que solo es materia de pronunciamiento la falta Muy Grave imputada, por incumplimiento a la labora inspectiva y al ser esta infracción calificada como Grave, la misma no es materia de pronunciamiento.

- 6.11** Sobre el particular, es importante tener en consideración que con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1272, la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, adquirió un carácter vinculante con respecto a todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales, no pudiéndose imponer “...condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley”<sup>17</sup>; así, el criterio de supletoriedad que caracterizaba la redacción inicial de la Ley N° 27444 fue dejado de lado por el legislador, a favor de un criterio unificador o regulador, encontrándose los procedimientos especiales sujetos a los alcances de esta Ley, y a los principios que ésta contiene, establecidos en el artículo IV del Título Preliminar.
- 6.12** En esa misma línea argumentativa es importante tener en cuenta también que según el numeral 2º del artículo 247 del TUO de la LPAG<sup>18</sup>, las disposiciones allí contenidas<sup>19</sup> son aplicables con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales y, por ende, al procedimiento sancionador laboral.
- 6.13** Así, de acuerdo con el numeral 1. del Artículo 10 del TUO de la LPAG el requerimiento incurre en causal de nulidad al haberse emitido en contravención de una ley<sup>20</sup>.
- 6.14** Teniendo en cuenta que el requerimiento tiene un carácter unitario y que el administrado no puede elegir cumplir sólo alguna o algunas de las órdenes impartidas, sino la totalidad de las mismas, en el caso que alguna de ellas no respete el principio de legalidad<sup>21</sup>, el administrado tiene derecho a resistirse al requerimiento por ser violatorio del artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Por tanto, al haberse probado que la medida inspectiva de requerimiento emitida a la impugnante, vulnera el principio de legalidad, deberá declararse nulo el requerimiento.

<sup>17</sup> Numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

<sup>18</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**“Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo**

(...)

247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.

(...)”

<sup>19</sup> Dentro del Capítulo III (Procedimiento Sancionador) del Título IV (Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización).

<sup>20</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**“Artículo 10.- Causales de Nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias

(...)”

<sup>21</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

##### **Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva**

- 6.15** Sobre el particular, el TUO de LPAG establece “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, **la colaboración** y la buena fe. La autoridad administrativa **no puede actuar contra sus propios actos**, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”<sup>22</sup>. (el énfasis es añadido)
- 6.16** Del mismo modo, el artículo 15 numeral 15.1 de la LGIT, establece “que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”. Concordante con el artículo 36<sup>23</sup> de la misma norma que establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, constituyen infracción a la labor inspectiva.
- 6.17** Así, de autos se desprende que la inspeccionada, en atención a la medida de inspectiva de requerimiento, presento en el plazo otorgado por el inspector comisionado, mediante escrito de fecha 08 de enero de 2016: i) Capítulo del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los estándares de Seguridad y Salud en los servicios y actividades conexas o de apoyo a la gestión y los estándares de control de peligros existentes y riesgos evaluados; ii) Acta N° 1 del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacionales de fecha 12.12.2011; iii) Carátula e índice del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde figuran los capítulos sobre estándares de Seguridad y Salud en las operaciones o

<sup>22</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8.

<sup>23</sup> LGIT: Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva:

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

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

procesos, estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas o de apoyo a la gestión y estándares de control de los peligros existentes; iv) Certificado de conclusión de Módulo de Capacitación de un colaborador de RIMAC; v) Registro de monitoreo de agentes psicosociales de los años 2014 y 2015; vi) Registro de Evaluaciones Médico Ocupacionales de los años 2014-2015 de diez colaboradores; vii) Certificaciones de laboratorio internacional CATAS S.p.A; viii) Fichas técnicas de las sillas de sede Juan de Arona expedidas por empresa MEPAL S.A., con las cuales señala haber cumplido con sus obligaciones sociolaborales referente a lo contemplado en la medida inspectiva de requerimiento.

**6.18** En tal sentido, verificadas las actuaciones inspectivas realizadas, no se ha evidenciado por parte de la impugnante, intención de no colaborar con las mismas, pues a lo largo del procedimiento ha cumplido con presentar documentación con la finalidad de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones.

**6.19** Por las consideraciones antedichas, corresponde acoger el recurso de revisión.

#### Sobre la solicitud de informe oral

**6.20** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>24</sup>. *(el énfasis es nuestro)*

**6.21** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC, en sus fundamentos décimo sexto y décimo octavo señala que:

*“Décimo Sexto.- De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)”.*

*(...)*

*“Décimo Octavo.- Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del*

---

<sup>24</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 021-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

*recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente."*

**6.22** En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

*"...no resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe..."*

**6.23** Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, "cuando corresponda", sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones.

**6.24** Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

**6.25** En ese entendido, este colegiado considera que cuenta con elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente recurso, por lo que no considera pertinente llevar a cabo el informe oral solicitado por la impugnante.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS, en contra de la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 30



de marzo de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 2057-2016-SUNAFIL/ILM.

**SEGUNDO.-** REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 569-2021-SUNAFIL/ILM, en el extremo referente a la sanción impuesta por incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la LGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción, por las razones expuestas en la presente resolución.

**TERCERO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil ([www.sunafil.gob.pe](http://www.sunafil.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente  
Luis Erwin Mendoza Legoas  
**Presidente de la Primera Sala**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Desirée Bianca Orsini Wisotzki  
**Vocal de la Primera Sala**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Luz Imelda Pacheco Zerga  
**Vocal de la Primera Sala**  
Tribunal de Fiscalización Laboral