



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

una multa propuesta de S/ 11,309.00, equivalente a 2.63 UIT, en agravio de 1 trabajador.

- 1.1** Mediante Imputación de cargos N° 154-2020-SUNAFIL/IRE-JUN/SIAI de fecha 10 de diciembre de 2020, la autoridad instructora da inicio al procedimiento sancionador, notificando a la entidad el acta de infracción, notificación efectuada el 14 de diciembre de 2020.
- 1.2** De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 154-2020-SUNAFIL/IRE-JUN/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE de fecha 08 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,309.00 (Once mil trescientos nueve con 00/100 soles) por haber incurrido en:
 - Una infracción MUY GRAVE a la normativa sociolaboral, por cometer actos de hostilidad en contra de la ex trabajadora [REDACTED] por la inobservancia de las medidas de higiene y seguridad, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.63 UIT = S/ 11,309.00 soles
- 1.3** Mediante escrito de fecha 30 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, argumentando lo siguiente:
 - i. Se habría cometido una causal de nulidad que invalida la Resolución materia de apelación, al vulnerar el derecho al debido procedimiento.
 - ii. El Sub Intendente realizó un análisis incorrecto de los medios probatorios que obran en autos y de los argumentos esgrimidos en el escrito de descargos.
- 1.4** Mediante Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 18 de mayo de 2021², la Intendencia Regional de Junín declaró infundado el recurso de

² Notificada a la inspeccionada el 20 de mayo de 2021, ver fojas 87 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

apelación interpuesto por la impugnante contra la Resolución de Sub Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE.

- 1.5** Mediante escrito de fecha 31 de mayo de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Junín recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN.
- 1.6** La Intendencia Regional de Junín admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 436-2021-SUNAFIL/IRE-JUNIN, ingresando el 11 de junio de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que sean 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 una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

⁶Decreto 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."

⁷Decreto 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° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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 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 RLGIT 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 [REDACTED]

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que [REDACTED] [REDACTED] presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, emitida por la Intendencia Regional de Junín, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 11,309.00 por la comisión de una (01) infracción, tipificada como MUY GRAVE en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 21 de mayo de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.
- 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 [REDACTED] [REDACTED]

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** La impugnante fundamenta el recurso de revisión en los siguientes argumentos:



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Señala que se ha producido una interpretación errónea de los artículos 30 y 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Añade que se ha producido la contravención a las normas que garantiza el derecho al debido procedimiento al vulnerarse el derecho a la debida motivación, pues no establece el sustento fáctico y probatorio que acredita la comisión de las infracciones imputadas.
- Así, señala que la resolución impugnada “...incurre en errores graves al afirmar que nuestra empresa habría incurrido en un supuesto de incumplimiento de obligaciones laborales referidas a hostigamiento laboral en perjuicio de una trabajadora por la supuesta no entrega de alcohol gel y mascarillas, sin precisar en absoluto la manera en que dichos incumplimientos serían imputables a nuestra empresa, quien sí proveyó dichos implementos a la supuesta trabajadora afectada...”.
- Señala que existen “...indicios suficientes para suponer la existencia de la entrega de los EPPs y el alcohol en gel materia de inspección, pues los documentos analizados contienen la descripción de dichos equipos de protección contra el COVID-19”.
- Detalla que no existe “...la obligación legal de entregar determinados EPP distintos a los regulados en las Resoluciones Ministeriales aprobadas por el MINSA vigente en dicha oportunidad...”, habiendo sido suficientes los EPPS entregados a la ex trabajadora.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

- 6.1** De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “...deben actuar con respeto a la Constitución, a 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° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.2** Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “...solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹⁰, esto es, los recursos establecidos en el artículo 218 antes citado (con las limitaciones que se desarrollarán más adelante).
- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

⁸ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. *Facultad de contradicción*

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

(...)"

⁹ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. *Recursos administrativos*

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

¹⁰ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.
- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“...la **adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto** y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias.” (el énfasis es nuestro)

- 6.6** Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

De los hechos constitutivos de infracción

- 6.7** El numeral 4.18 de los hechos constatados del Acta de Infracción señala que “El sujeto inspeccionado ha incurrido en actos de hostilidad laboral, pues se ha evidenciado que ha inobservado las medidas de higiene y seguridad que pudo afectar o poner en riesgo la vida y la salud de la citada trabajadora”, proponiendo como calificación en el numeral 5.2 del mismo documento a la referida conducta como un acto de hostilidad, de acuerdo al numeral 25.14¹¹ del artículo 25 del RLGIT, tipificada como Muy grave, en perjuicio de una trabajadora, y estableciéndose la

¹¹ Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

propuesta de multa según el cuadro previsto en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT:

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	18.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.83	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Identificándose una multa correspondiente a S/ 11,309.00 (once mil trescientos nueve con 00/100 soles), equivalente a 2.63 UIT (unidad impositiva tributaria, que para el año 2020 era de S/ 4,300).

- 6.8** Esta propuesta fue tomada en consideración en la Imputación de cargos y sancionado a través de la Resolución de Sub Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE del 08 de marzo de 2021, para ser finalmente confirmada por la Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, citándose como fundamento de la misma lo establecido en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (en adelante TUO del DL N° 728):

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;”

- 6.9** A consideración de esta Sala, de la revisión de los actuados no hay documentación suficiente que demuestre que la ex trabajadora [REDACTED] haya recibido los implementos y artículos de limpieza y desinfección por parte de [REDACTED], toda vez que el documento denominado “EJE-FOR-51 Checklist Despacho de Materiales y Equipos Pago Bono Rural y Universal”, remitido por la impugnante el 02 de noviembre de 2020 únicamente acredita la entrega de estos materiales al líder operativo; por otro lado,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

en los “Registros de entrega de materiales y EPP para la prevención contra el coronavirus” obrantes como anexo del mismo escrito del 02 de noviembre, sólo se observa la entrega de mascarillas, lentes, mascarillas NIOSH N95 y guantes a la ex trabajadora.

6.10 Respecto de este último extremo, el Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo de la empresa [REDACTED] remitido como anexo de la respuesta del 02 de noviembre de 2020 antes referida clasifica -tal y como lo señalan las instancias anteriores- a las actividades de la ex trabajadora como de riesgo mediano de exposición al Covid-19 según el siguiente cuadro, obrante en la página 13 del referido Plan:

CLASIFICACIÓN	NIVEL DE EXPOSICIÓN			
	RIESGO BAJO DE EXPOSICIÓN	RIESGO MEDIANO DE EXPOSICIÓN	RIESGO ALTO DE EXPOSICIÓN	RIESGO MUY ALTO DE EXPOSICIÓN
EXPOSICIÓN DE RIESGO	No requieren contacto con personas que se conoce o se sospecha que están infectadas con COVID-19 ni tienen contacto cercano (frecuente a <2 metros de distancia) con el público de general.	Requieren un contacto frecuente y/o cercano con personas que podrían estar infectadas con COVID-19, pero que no son pacientes que se conocen o se sospechan que portan COVID-19.	Trabajo con riesgo potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19.	Trabajos con contacto directo con casos COVID-19.
AREAS	<ul style="list-style-type: none"> Personal administrativo Procesamiento y custodia de valores Procesamiento y custodia de documentos Fleas y maquinarias Servicios generales 	<ul style="list-style-type: none"> Cables Distribución de documentos y carga (materializados y litarías) Distribución de valores Seguridad física de instalaciones 	SST (licenciadas y médico)	No aplica

Detallándose en la página 42 del referido Plan lo siguiente, respecto de los equipos a asignar a los puestos calificados con riesgo “Medio” de exposición al nuevo Coronavirus (Covid-19)

HERMES

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA PUESTOS DE TRABAJO CON RIESGO DE EXPOSICIÓN A COVID-19 SEGÚN NIVEL DE RIESGO

Nivel de Riesgo para puestos de trabajo	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL									
	Mascarilla Comunitaria	Mascarilla quirúrgica	Respirador N95	Respirador de media cara o EPP con filtro	Gafas Facial	gafas de Protección	Guantes para protección biológica	Traje para protección biológica	Suav para protección biológica	
	Uso 1	Uso 2	Uso 3	Uso 4	Uso 5	Uso 6	Uso 7	Uso 8	Uso 9	
MUY ALTO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ALTO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Mediano	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

1 = Obligatorio
 2 = Recomendado
 3 = Opcional
 4 = No aplicable
 5 = No requerido
 6 = No aplicable
 7 = No requerido
 8 = No aplicable
 9 = No requerido

6.11 De igual manera, el Anexo N° 2 denominado “Matriz de Equipos de Protección Personal” del referido Plan señala que las mascarillas NIOSH N95 tienen un tiempo de vida útil de un (01) día, confirmándose los hechos constituyentes de infracción identificados por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, por lo que ha quedado acreditado que no se han entregado los equipos de protección personal (EPP) establecidos según el mismo plan, ni se ha respetado el tiempo de vida de los mismos, al constar un número mayor de salidas a campo de la ex trabajadora (18) frente a los equipos entregados, según el siguiente cuadro resumen:



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Equipo de protección personal	Fechas de entrega		
	01.04.2020	02.04.2020	23.04.2020
Mascarilla (no especifica tipo)	1	1	1
Lentes	1		1
Guantes		1	
Mascarilla Niosh N 95		1	

6.12 En ese sentido, esta Sala identifica que los hechos materia de infracción identificados por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva son los correctos; sin embargo, corresponde analizar el tipo infractor propuesto y sancionado por las instancias inferiores.

Respecto de los actos de hostilidad y la sanción impuesta

6.13 Tal y como se indicó líneas arriba, se ha tipificado y sancionado la conducta de la empresa [REDACTED] a la luz del artículo 30 del TUO del DL N° 728, equiparando toda infracción o inobservancia a las “medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador” como un acto de hostilidad, cuando de la lectura del RLGIT, se identifica que éste cuenta con niveles de gradualidad (de acuerdo a la gravedad de la conducta) para tipificar las conductas que se apartan de lo establecido en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, encontrándose entre éstos el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, que tipifica como Grave a la siguiente conducta

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, **medidas de protección colectiva, equipos de protección personal**, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, **de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.**” (el énfasis es nuestro)

6.14 Lo acontecido en el caso conduce a analizar el cumplimiento del principio de tipicidad.¹² Sobre el particular, recuerda la doctrina que “el mandato de tipificación

¹² Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales (...)



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador y debe realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.¹³

- 6.15** Por tanto, la imputación de responsabilidad basada en la norma sancionadora citada no es pertinente. No hay, a consideración de esta Sala, un acto de hostilidad en el caso en concreto; por el contrario, se produce la inobservancia de las normas de seguridad en agravio de la ex trabajadora [REDACTED]
- 6.16** En ese sentido, esta Sala comparte lo señalado por la impugnante en el punto N° 02 del recurso de revisión, referido a la conducta imputada, el cual deviene en una posición genérica frente a lo indeterminado del tipo infractor citado por la autoridad de Trabajo.
- 6.17** En ese sentido, corresponde dejar sin efecto la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE del 08 de marzo de 2021, en cuyo considerando 29 se dispuso lo siguiente:

N°	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRAB. AFECT	TIPO DE INFRACCIÓN	MULTA IMPUESTA
1	El sujeto inspeccionado cometió actos de hostilidad en contra de la ex trabajadora [REDACTED] [REDACTED], por la inobservancia de las medidas de higiene y seguridad.	Decreto Supremo N° 019-2006-TR (Numeral 25.14 del Art. 25) MUY GRAVE	1	Insubsanable	2.63 UIT (*) S/. 11,309.00
MULTA TOTAL					S/. 11,309.00

(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2020 es de S/ 4,300.00, según D.S. N° 380-2019-EF.

Posición que fue confirmada mediante la Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN del 18 de mayo de 2021.

- 6.18** Finalmente, conminar a la autoridad inspectiva a realizar las actuaciones inspectivas y a ampliar las materias de investigación de las mismas en caso sea necesario, a fin de garantizar una correcta tipificación para la identificación de las conductas generadoras de sanción por parte de los investigados.

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.”

¹³ MORÓN URBINA, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 Edición. Tomo II., p. 421.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 125-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por [REDACTED] en contra de la Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN, de fecha 18 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Junín dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 151-2020-SUNAFIL/IRE-JUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 29-2021-SUNAFIL/IRE-JUN en todos sus extremos, dejando sin efecto la sanción impuesta en la Resolución de Sub Intendencia N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-JUN/SIRE, de fecha 08 de marzo de 2021.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a [REDACTED] y a la Intendencia Regional de Junín, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Junín.

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

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral