Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 126-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	**:**	**2254-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4**
PROCEDENCIA	**:**	**INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA**
IMPUGNANTE	**:**	**TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**
ACTO IMPUGNADO	**:**	**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 736-2021-SUNAFIL/ILM**
MATERIA	**:**	**LABOR INSPECTIVA**

Sumilla: *Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 13 de mayo de 2021.*

Lima, 22 de julio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 13 de mayo 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° 19254-2016-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[1], las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1103-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cinco (05) infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Proveído de fecha 09 de mayo de 2018, notificado a la impugnante el 09 de mayo de 2018, conjuntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos.

1.3 Recibidos los descargos, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 353-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4 con fecha 28 de junio de 2018, la Sub Intendencia de Resolución 4 de la

[1] Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de enfermedades ocupacionales, registro de exámenes médicos ocupacionales.

LPDERECHO.PE

Intendencia de Lima Metropolitana multó a la impugnante por la suma de S/ 28,350.00 (Veintiocho mil trescientos cincuenta con 00/100 soles) por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 04 de enero de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 10 de agosto de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 353-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

i. La multa impuesta al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento contraviene el principio de concurso de infracciones, toda vez que pretende proponer sanción por sobre aspectos que ya son sancionados con las infracciones materia de imputación, por lo que, se pretende imponer una sanción más de una vez sobre el mismo hecho; asimismo, contraviene el principio de presunción de inocencia toda vez que, recién cuando exista una resolución definitiva, la inspeccionad podría ser considerada infractora, no estando obligada a autoinculparse.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 13 de mayo de 2021[2], la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 353-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por considerar que:

i. En el presente procedimiento sancionador se ha determina la comisión de conductas infractoras distintas, esto es, aquellas referidas a seguridad y salud en el trabajo y a la labor inspectiva; en ese sentido, tratándose de hechos distintos, no podría aplicarse el concurso de infracciones como ha indicado la inspeccionada, teniendo en cuenta además que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los objetos de la ilegalidad de la conducta cometa por la inspeccionada, previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador; por lo que, la inspeccionada tiene la obligación de cumplir con lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento; sin perjuicio de las conductas infractoras detectadas.

1.6 Mediante escrito de fecha 01 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM.

[2] Notificada a la inspeccionada el 17 de mayo de 2021.

1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 886-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 11 de junio 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[3], 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[4], en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo[5] (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR[6], y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR[7] (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**),

---

[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 resolutivo con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.
El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
(…)"

[5] *"Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo*
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras
(…)
El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.
El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

[6] *"Decreto Supremo N° 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."

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

el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo 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 laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria 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."

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 TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 28,350.00 soles por la comisión, entre otras, de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el artículo 46.7 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución[8].

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 TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

[8] Iniciándose el plazo el 18 de mayo de 2021.

Resolución N° 126-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Mediante escrito de fecha 01 de junio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, señalando que presenta recurso de revisión, respecto a la sanción de la falta muy grave, medida inspectiva de requerimiento, que requiere a la impugnante lo siguiente:

> **SE REQUIERE** al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Relaciones Laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, señaladas líneas arriba, **lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión de Acta de Infracción**; en consecuencia, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones:
>
> 1. El sujeto inspeccionado deberá acreditar contar con el Registro de Enfermedades Ocupacionales conforme a ley de acuerdo a la información mínima acuerdo a lo dispuesto en la R.M. 050-2013-TR, resultando afectada la trabajadora Srta. Eslania Miriana Buenaño Quispe.
> 2. El sujeto inspeccionado deberá acreditar contar con el Registro de Exámenes Medico Ocupacionales, conforme a ley y con la información mínima dispuesto en la R.M. 050-2013-TR.
> 3. El sujeto inspeccionado deberá acreditar haber formado e informado sobre seguridad y salud en el trabajo en la labor específica (retiro de sensores de seguridad con el saca piochas manual y electrónico) efectuado por la trabajadora afectada Srta. Eslania Miriana Buenaño Quispe.
> 4. El sujeto inspeccionado deberá acreditar contar con registro del monitoreo de factores de riesgo disergonómicos de los períodos 2015 y 2016 y las evaluaciones de riesgos que involucren el esfuerzo de manos y muñecas en relación a las labores desarrolladas por la trabajadora afectada Srta. Eslania Miriana Buenaño Quispe (Cajera) y específicamente en el uso de herramientas de trabajo (Saca piochas manual y electrónico.
> 5. El sujeto inspeccionado deberá acreditar contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) conforme a ley el mismo que deberá contar con la metodología utilizada; con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) respecto de las labores: retiro de sensores de seguridad con el saca piochas manual y electrónico y las medidas de control para gestionar los riesgos de dicha actividad, dicho incumplimiento afecta a la trabajadora Srta. Eslania Miriana Buenaño Quispe.

Señalando, que respecto al primer punto, parte de un hecho errado, ya que no se ha probado durante las actuaciones inspectivas que la existencia de una enfermedad ocupacional (Tendinits D´Quervain) ha sido provocada por las labores que realizaba la trabajadora Eslania Miriana Buenaño Quispe, solicitando que se excluya de la resolución de intendencia, por adolecer de diversos vicios, en consideración a los siguientes argumentos:

Inaplicación del artículo 139 de la constitución y artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial

- El numeral 2 del artículo 139 de la CPC, señala que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones;

LPDERECHO.PE

y en el mismo sentido el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder judicial señal que, no se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso; toda vez que, en el presente caso se ha evidenciado no solo la existencia de un proceso judicial sobre la misma materia; si no también que el poder judicial ya emitido resolución poniendo fin a dicho proceso, debido a que la trabajadora presentó un escrito de desestimiento.

Aplicación errónea del numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT

- No debió extenderse la medida inspectiva de requerimiento, por cuanto Ripley no se acreditó la existencia del nexo causal entre la enfermedad de la trabajadora y las labores que realizaba como cajera; así como no existe norma legal que establezca la información mínima del registro de exámenes médicos ocupacionales. Así, las medidas inspectivas de requerimiento solo puede ser adoptada y emitida en el escenario en el que, concluidas las actuaciones inspectivas de investigación, el inspector de trabajo tenga la certeza de estar frente a un incumplimiento de naturaleza subsanable. En ese sentido, a diferencia, de los meros requerimientos de información, el inspector de trabajo tiene la obligación de fundamentar y explicar cuál ha sido el razonamiento lógico que ha desarrollado para llegar a la convicción que estamos ante un incumplimiento normativo.

- De esta manera, es el personal inspectivo quien debe acreditar que el empleador ha incurrido en una infracción normativa, y no partir desde la premisa contraria, presumiendo que el empleador es un infractor. Para ello, se encuentra investido de amplias facultades para realizar las actuaciones inspectivas que consideren convenientes.

- Observamos que la medida inspectiva de requerimiento adolece de graves vicios, por dos motivos: i) No se ha acreditado que la enfermedad de la trabajadora haya sido provocada por las labores que realiza como cajera; ii) No existe norma legal que haya establecido el formato e información mínima que deba tener el registro de exámenes médicos ocupacionales.

Inaplicación del numeral 9 del artículo 248 de la LPAG, así como del numeral 16 del artículo 2 de la LGIT

- SUNAFIL no acreditó la existencia del nexo causal entre el diagnóstico de la trabajadora y las labores realizadas como cajera de Ripley; por lo que no bastaba que la inspectora de trabajo constatara que en el caso concreto existiera un diagnóstico de una enfermedad que se encontraba calificada como ocupacional, sino que además debió acreditar la existencia de algún estudio o pronunciamiento que certifique que dicha enfermedad fue producida por las labores realizadas en su puesto de trabajo.

LPDERECHO.PE

- Sosteniendo además que, ni la inspectora, ni la Sub Intendencia, ni la Intendencia tiene la facultad para determina que una enfermedad ocupacional fue producida realizando las labores propias de un puesto de trabajo, ya que legalmente esta facultad está reservada única y exclusivamente a los establecimiento de salud a nivel nacional.

- En la resolución impugnada no se desarrollaron argumentos que permitan quebrantar las presunciones de veracidad y licitud que recaían sobre los documentos presentados y nuestro comportamiento conforme a derecho. Por el contrario, la multa se sustentó únicamente en la apreciación subjetiva y formalista de hechos objetivamente verificados.

Inaplicación de los artículos 248.6 del TUO de la LPAG Y 48-A del RLGIT

- Se vulneró el principio de concurso de infracciones, porque se impone una multa administrativa por no cumplir con la medida de requerimiento, la misma que versa sobre los aspectos sancionadores en las infracciones principales, supuestamente no acreditar el cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Inaplicación de las normas referentes al debido procedimiento en el procedimiento inspectivo

- La Resolución de Intendencia no fue debidamente motivada, toda vez que no se ha demostrado que las labores realizadas como cajera haya provocada una enfermedad ocupacional y porque no existe norma que determine el contenido mínimo de los Registros de Exámenes Médicos Ocupacionales.

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 solo esta última.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

6.2 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,

LPDERECHO.PE

pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.3 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)

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

> "Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, **requerimiento**, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fi n de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización". (el énfasis es añadido)

6.5 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.

6.6 Entonces, 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[9].

[9] TUO de la LPAG, "**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"

6.7 De las actuaciones realizadas se evidencia que los inspectores comisionados emitieron la medida de requerimiento de fecha 04 de enero de 2017[10], con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar: **i)** Contar con el Registro de Enfermedades Ocupacionales conforme a ley de acuerdo a la información mínima de acuerdo a lo dispuesto en la R.M. 050-2013-TR, **ii)** contar con el Registro de Exámenes Médico Ocupacionales, conforme a ley y con la información mínima dispuesto en la R.M. 050-2013-EM; **iii)** haber formado e informado sobre seguridad y salud en el trabajo en la labor específica (retiro de sensores de seguridad con el saca piochas manual y electrónico) efectuado por la trabajadora Eslania Miriana Buenaño Quispe, **iv)** contar con el registro de monitoreo de factores de riesgo disergonómicos de los periodos 2015 y 2016 y las evaluaciones de riesgos que involucren el esfuerzo de manos y muñecas en relación a las labores desarrolladas por la trabajadora afectada (cajera) y específicamente en el uso de herramientas de trabajo (saca piochas manual y electrónico) y **v)** contar con la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) conforme a ley el mismo que deberá contar con la metodología utilizada, con la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) respecto de las labores: retiro de sensores de seguridad con el saca piochas manual y electrónico y las medidas de control para gestionar los riesgos de dicha actividad; para el cumplimiento de las mismas, otorgaron un plazo de cuatro (04) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

6.8 Al respecto, en consideración a la medida de requerimiento emitida, así como al recurso de revisión presentado y documentos que obran en el expediente, es oportuno señalar:

A) Sobre el Registro de Enfermedades Ocupacionales

- Sobre el particular, en el Segundo Hecho Verificado del Acta de Infracción, se señaló:

> **Segundo.-** Que, durante las actuaciones inspectivas de investigación al sujeto inspeccionado se le requirió los Registros de Exámenes de enfermedades Ocupacionales en relación a la trabajadora Eslania Buenaño Quispe; el sujeto inspeccionado no acreditó contar con el Registro de Enfermedades Ocupacionales conforme a ley de acuerdo a la información mínima dispuesta en la R.M. 050-2013-TR, dicho incumplimiento afecta a la trabajadora Eslania Buenaño Quispe, quien cuenta con una enfermedad diagnosticada como Tendinitis de D´Quervain la misma que se encuentra en el listado de enfermedades profesionales R.M N° 480-2008-MINSA según CIE- 10; M70 Tendinitis de D´Quervain, habiéndose verificado que la labor efectuada por la trabajadora (cajera) realiza trabajos que exigen aprhensión fuerte con giros y desviaciones repetidas de la mano así como movimientos repetidos o mantenidos de extensión de la muñeca (uso de sacapiochas manual y electrónico), se deja constancia que la inspeccionada según informe Médico Ocupacional efectuado por la Medico Ocupacional Karen Baldeon Santos CMP: 46945 de fecha 08 de Agosto del 2016 indica que tuvo conocimiento del caso de la trabajadora en mención en Setiembre del 2015.

(….)

[10] Véase folio 105 a 108 del expediente inspectivo

- Como se desprende del expediente, la impugnante no ha presentado el registro de enfermedades ocupacionales de la trabajadora Eslania Miriana Buenaño Quispe, si bien exhibió el registro de enfermedades ocupacionales, en lo que respecta al momento en el que se producen los hechos materia de análisis, se aprecia la ausencia de registro sin ningún tipo de enfermedad profesional y ocupacional sobre la persona mencionada.

- Cabe señalar que de acuerdo al principio de prevención regulado en Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, "el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral."

- En atención a lo señalado, de acuerdo a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, **enfermedad profesional u ocupacional,** es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

- En ese sentido, se verificó que la trabajadora Eslania Buenaño Quispe tuvo como diagnóstico Tendinitis d D´quervain, la misma que se encuentra en el listado de enfermedades profesionales de la RM N° 480-2008-MINSA, por parte de la clínica San Gabriel, la misma que fue constatada por el informe médico ocupacional de fecha 15 de setiembre de 2016 de la médico ocupacional Karen Baldeón Santos, quien finalmente recomienda, entre otros, cumplimiento de restricciones en su puesto de trabajo, caso contrario valorar posibilidad de reubicación laboral de manera temporal, entre otros.

- Además, estando a que la labor que realiza la trabajadora Eslania Buenaño Quispe como (cajera) implicaba el uso *de saca piochas* electrónico y manual destapar, aprehensión fuerte con giros o desviaciones cubitales y radiales repetidas de la mano, así como movimientos repetidos o mantenidos de la muñeca, resulta que la impugnante tenía la obligación, de acuerdo con un fiel cumplimiento del principio de prevención, de evaluar la situación concreta en observancia de la vigilancia en salud correspondiente y registrar la enfermedad ocupacional , toda vez que la misma, al realizar dicha activad estaba expuesta a factores de riesgo relacionados al puesto de trabajo.

B) Sobre el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales

- Sobre el particular, en el Tercer Hecho Verificado del Acta de Infracción, se señaló:

> **Tercero.-** Que, durante las actuaciones inspectivas de investigación al sujeto inspeccionado se le requirió los Registros de Exámenes Médicos Ocupacionales de los periodos 2015 a 2016, no acreditando contar con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, dicho incumplimiento afecta a la trabajadora Eslania Buenaño Quispe.

- Al respecto es de precisar que, de acuerdo al numeral 3.13 de la resolución impugnada se señaló lo siguiente:

> **3.13** En ese contexto, en vista de que la inspeccionada tenía la obligación de practicar cada dos años los exámenes médicos ocupacionales a la trabajadora Eslania Buenaño Quispe, de acuerdo al literal d) del artículo 49 de la LSST[3], la inspeccionada tenía, asimismo, la obligación de registrar en los años 2014 y 2016 el informe o certificado de aptitud médico ocupacional de la trabajadora afectada. Por ende, la inspeccionada en el presente caso debió demostrar que efectuó los exámenes médicos considerando los riesgos ocupacionales a que estaba expuesta la trabajadora afectada en el desempeño de sus funciones. Sin embargo, teniendo en cuenta que la imputación versa sobre los exámenes médicos ocupacionales de los años 2015 y 2016, corresponde revocar el extremo referido al año 2015, quedando pendiente acreditar el registro respecto al año 2016, pues no ha presentado documentación que verifique el cumplimiento de la obligación; lo que no incide en la propuesta de sanción.

- Como se desprende del expediente, la impugnante no ha presentado el registro de exámenes médicos del año 2016 de la trabajadora Eslania Miriana Buenaño Quispe, señalando que, no existe norma que haya establecido el formato o información mínima que deba tener el registro de exámenes médicos ocupacionales; asimismo, de la revisión de la RM N° 050-2013-TR, no se establece cual es la información mínima o formato bajo el cual se debe llevar este registro.

- Al respecto de es precisar, que de acuerdo a la revisión de la norma invocada, se verifico que, hace referencia a las especificaciones que precise el Ministerio de Salud sobre la materia. En ese sentido, la impugnante deberá mantener el registro de exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a las especificaciones que el Ministerio de Salud detalle.

- Por lo que, de acuerdo a lo señalado en el documento técnico "Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad" del Ministerio de Salud, el Informe médico ocupacional y el certificado de aptitud ocupacional que incluya la evaluación del trabajador en relación al puesto de trabajo, como apto, apto con restricciones y no apto, deben incorporarse al registro de exámenes médicos ocupacionales.

- En ese sentido, la impugnante tenía la obligación de contar con el registro de exámenes médicos ocupacionales, de acuerdo a lo señalado en la RM N ° 050-2013-TR, que hace referencia a la normativa del ministerio de salud.

6.9 Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que el inspector comisionado ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, contrastados con los elementos probatorios recopilados durante la fiscalización. Así, pues, se ve que, previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas, con requerimiento de comparecencia de fecha 20 de diciembre 2016 y 27 de diciembre de 2016, en las que se le solicita a la impugnante acreditar el cumplimiento de normativa de seguridad y salud en el trabajo.

6.10 En ese sentido, en aplicación del numeral 17.1 del artículo 17 del RLGIT, en el cual se señala que si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo podrán emitir la medida inspectiva de requerimiento a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, hecho que sucedió en el presente caso, y se desprende de lo señalado en las resoluciones emitidas por las instancias anteriores, que establecieron:

- Resolución de Sub Intendencia N° 353-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4

> **26.** **Es así que, el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT tipifica y califica como infracción muy grave a la labor inspectiva, la conducta referida a no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.**
>
> **27.** **En el presente caso, el inspector comisionado dejó constancia en el sétimo hecho verificado del acta de infracción, que el sujeto inspeccionado, faltando a su deber de colaboración, incumplió la medida de requerimiento emitida con fecha 04 de enero de 2017, otorgando un plazo para la subsanación de las infracciones advertidas.**
>
> **28.** **Cabe señalar que el requerimiento emitido, hace la siguiente indicación: *"Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCION A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa (...)".***

- Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM

LPDERECHO.PE

3.23 Es así que, del análisis de lo actuado en la etapa de actuaciones inspectivas, se aprecia que mediante medida de requerimiento de fecha 04 de enero de 2017, se solicitó a la inspeccionada cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro del plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, citándosele a comparecer el 11 de enero de 2017, a fin de demostrar el cumplimiento del requerimiento. Sin embargo, es de verse que, en la fecha establecida, la inspeccionada no cumplió con acreditar el pago; por tanto, conforme al numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se configuró la infracción muy grave a la labor inspectiva por: *"No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral"*; con lo cual, incurre a su vez en incumplimiento del deber de colaboración previsto en el artículo 9 de la LGIT y que es sancionado como infracción a la labor inspectiva en concordancia con el artículo 36 de la LGIT: *"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. (...)"* [énfasis y subrayado nuestro]

6.11 En tal sentido, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14° de la LGIT y 17.2 del RLGIT, referente a que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento, resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues, en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas.

6.12 Por lo tanto, la resolución impugnada, no ha inaplicado lo señalado en el artículo 139º de la Constitución y artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, toda vez que, que se trata de dos procesos con diferentes materias. En el canal jurisdiccional se ventila lo concerniente a la pretensión de indemnización por daños y perjuicios que tendría derecho la trabajadora Eslania Miriana Buenaño Quispe; mientras que en el presente procedimiento, cuyo fin es el de determinar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y labor inspectiva por parte de la impugnante, se busca establecer las consecuencias administrativas de un hecho determinado por la fiscalización laboral.

6.13 Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 72 del TUO de la LPAG, solo por ley o mandato judicial expreso, en un caso concreto puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia, más aún si, tal como señala la impugnante, dicho proceso se encuentra concluido.

6.14 No se ha aplicado erróneamente el numeral 18.2 del artículo 18, de acuerdo a lo señalado en los numerales 6.7 al 6.11 de la presente resolución. Así, tampoco se ha inaplicado el numeral 9 del artículo 248 de la LPAG, así como del numeral 16 del artículo 2 de la LGIT, de acuerdo a lo señalado en el numeral 6.8 de la presente resolución.

6.15 No se ha inaplicado el numeral 6 del artículo 248 del TUO de la LPAG y 48-A del RLGIT, toda vez que, las conductas que han configurado las infracciones imputadas a la impugnante son diferentes, pues las infracciones graves, se refieren a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (referente a registro de enfermedades ocupacionales, registro de exámenes médicos ocupacionales, formación en información sobre seguridad y salud en el trabajo, monitoreo de factores de riesgos disergonómicos e identificación de peligros y evaluación de riesgos), mientras que la otra infracción, se refiere a no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 4 de enero de 2017, que se adopta para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales. Finalmente no se ha inaplicado las normas referentes al debido procedimiento, toda vez que, se verifica que, la resolución impugnada valoró todos los medios probatorios presentados por la impugnante para emitir una resolución fundada en hechos y en derecho, no vulnerando el principio del debido procedimiento[11] regulado en el TUO de la LPAG.

6.16 Finalmente, es de precisar que, de acuerdo a lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificado con nitidez el incumplimiento oportuno del requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva.

6.17 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la solicitud de informe oral

[11] *TEXTO ÚNICO ORDENADODE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL*
TITULO PRELIMINAR
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.
La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

6.18 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[12]. *(el énfasis es añadido)*

6.19 Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente Nº 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 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 vulneratorios 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."*

[12] Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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.

6.20 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…"*

6.21 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.

6.22 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.

6.23 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 INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., en contra la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 13 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 2254-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por los fundamentos expuestos en la presente resolución

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 736-2021-SUNAFIL/ILM, en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

LPDERECHO.PE

Resolución N° 126-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. 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.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

LPDERECHO.PE