



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 310-2020-SUNAFI/IRE-LAM/SIRE
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE : GANDULES INC S.A.C.
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE
MATERIA : - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Declarar NULA la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021/IRE-LAM/SIRE, del 19 de febrero de 2021, emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque.

Lima, 19 de agosto de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por GANDULES INC S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha once 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° 1992-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, del 5 de octubre del 2020, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo¹, las cuales culminaron con la emisión Acta de Infracción N° 277-2020 SUNAFIL/IRE-LAM de fecha 13 de noviembre del 2020 (en adelante el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de una (1) infracción muy grave en materia de de seguridad y salud en el trabajo que ocasionó un accidente de trabajo en perjuicio del trabajador Edinson Giovanni Sipión Carranza.
- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 349-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, del 29 de diciembre de 2020, notificada el 6 de enero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad

¹ Se dispuso como materias de la orden de inspección las siguientes: Investigación de accidentes de trabajo / incidentes peligrosos (Incumplimientos(s) en materia de SST que causa daño a la salud de trabajador).



con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 17-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de conductas infractoras imputadas 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° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 19 de febrero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 338,818.50 (Trescientos treinta y ocho mil ochocientos dieciocho con 50/100soles), por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, imponiéndosele una multa ascendente a la suma de S/ 338,818.50.

1.4 Con fecha 10 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE del 19 de febrero del 2021, argumentando lo siguiente:

- i. En la Resolución de intendencia N° 044-2016-SUNAFIL/ILM de fecha 10 de febrero de 2016, se establecieron las condiciones para imputar válidamente a un empleador la falta de supervisión efectiva, precedente que no ha sido tomado en cuenta al momento de emitirse la resolución, lo que debe ser urgentemente enmendado y corregido en la segunda instancia.
- ii. La resolución apelada aduce, como presupuesto para la aplicación del artículo 28.10 del RLGIT, “la falta de señalización” invocando el artículo 69° literal d) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como norma sustantiva que presuntamente habría sido incumplida por la empresa. Sin embargo, esta norma no es pertinente ya que no es una norma que obligue a disponer señalización de seguridad, sino que es una norma que tiene por objeto prevenir que no existan avisos en idiomas extranjeros o en lenguaje no comprensible para el trabajador, por lo que la apelada incurre en una violación directa del principio de tipicidad y del debido procedimiento y, dentro de estas garantías, se encuentra el derecho a obtener una decisión motivada, fundada en derecho.
- iii. No procedería la graduación especial de la multa del artículo 48.1-C del RLGIT, sino que, en todo caso, se aplicaría una multa conforme al artículo 28.10, calculada considerando un único trabajador afectado. Ello porque se ha omitido aplicar el Memorándum Circular N° 001-2019-SUNAFIL/INII que establece criterios de interpretación en lo concerniente a la graduación especial derivada del artículo 48.1-C del RGLIT, por lo que se concluye que no corresponde aplicarla, pues el tipo de secuela sufrida por el trabajador accidentado no está incurso en ninguno de los dos supuestos de invalidez o incapacidad permanente (ni parcial ni total), así como no existe certificado ni informe médico de incapacidad permanente que establezca ninguno de los dos porcentajes de menoscabo posibles recogidos en el citado memorándum.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha once de mayo de 2021², la Intendencia Regional del Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 19 de febrero de 2021, por considerar que:
- i. Sostiene que, respecto a la Resolución de Intendencia N° 044-2016-SUNAFIL/ILM de fecha 10 de febrero de 2016, ésta no constituye precedente vinculante, por tanto, no corresponde su aplicación al presente caso.
 - ii. Se constató que el cargo que desempeñaba el señor Edinson Giovanni Sipión Carranza, al momento de ocurrido el accidente materia de la inspección, era de Operario de Producción, evidenciando que no existió supervisión efectiva para asegurar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, debido a que horas antes de la ocurrencia del accidente, a las 11:00 p.m. aproximadamente del 25/09/2020, el trabajador afectado había manipulado una máquina cerradora en la línea 3 (supuestamente sin autorización), donde los encargados de la supervisión de la empresa no aseguraron ni tomaron medidas efectivas para corregir e impedir que vuelva a ocurrir. Ello teniendo en cuenta que horas más tarde, a las 2:10 a.m., del 26/09/2020, el citado trabajador nuevamente sin autorización, manipula la máquina cerradora en la línea 6, ocurriendo el accidente de trabajo, sin que los encargados de la referida supervisión se encontraban para prevenir y asegurar la protección de la seguridad y salud del trabajador, evidenciándose también la falta de señalización de riesgos (avisos de peligro u otras medidas de precaución).
 - iii. Respecto a los cuestionamientos efectuados a la tipificación, se advierte que la tipificación es la correcta, toda vez que se determina que, en materia de prevención de riesgos laborales, los empleadores que suministren o cedan maquinarias, deberán cumplir con implementar en las mismas, las instrucciones, avisos de peligro y otras medidas de precaución, las cuales deberán estar redactadas en castellano y en un lenguaje sencillo para los trabajadores a efectos de reducir los riesgos laborales. Es por ello que el Inspector comisionado, como acciones correctivas dispuso la señalización de "Solo personal autorizado" en máquina cerradora, así como contar con el carnet de autorización para su uso, la capacitación respectiva y la publicación de la relación de trabajadores autorizados, entre otros.

² Notificada a la inspeccionada el 3 de junio de 2021.



- iv. En ese sentido, de la valoración de todo lo actuado se verifica que se ha venido respetando el debido procedimiento del apelante, tanto en la etapa de actuación inspectiva como en el procedimiento administrativo sancionador - fase instructora y sancionadora - al habersele notificado debidamente con la imputación de cargos, a fin que efectúe sus descargos dentro de los plazos legalmente establecidos, así como habiéndosele notificado debidamente todas las actuaciones correspondientes al presente caso, otorgándosele la oportunidad conforme a su derecho, de presentar sus argumentos de defensa, así como de adjuntar los medios probatorios que considere pertinentes para sustentar su teoría del Caso y estrategia de defensa. De esta manera, el recurrente ha obtenido una decisión motivada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, como se ha dado en la resolución cuestionada, encontrándose ésta acorde a la normativa expuesta, al haber desarrollado un análisis jurídico y fáctico de las normas vulneradas, según los hechos constatados por los inspectores comisionados y los descargos efectuados.
 - v. Se advierte de la Resolución de Sub intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, obrante de folios 141 a 151 del presente expediente sancionador, que se ha cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, siendo que, además, se ha detallado la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se han configurado las infracciones descritas en dicha resolución, mencionándose los motivos por los cuales la inspeccionada debe ser sancionada.
 - vi. Indican que el Inspector del Trabajo constató que el accidente de trabajo sufrido por el trabajador Edinson Giovanni Sipión Carranza, le ocasionó la *“amputación de la falange distal del referido dedo”*, siendo evacuado al Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo de ESSALUD, donde fue evaluado por el médico Juan Carlos Campos Jasimoto, quien estableció como diagnóstico *“Amputación traumática 1° dedo mano izquierda”*, emitiendo el certificado de incapacidad temporal para el trabajo con fecha de inicio el 26/09/2020 y fecha de fin el 25/10/2020, persistiendo con dolor intenso después de operación, otorgándosele descanso médico del 27/10/2020 al 25/11/2020, más terapia física. Indica que se encuentran ante un Accidente de Trabajo Incapacitante Parcial Permanente, de acuerdo a lo concluido por el Inspector comisionado.
 - vii. Siendo así, y ante la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo, como es el caso del trabajador accidentado, resulta correcta la aplicación de lo estipulado en el artículo 48.1-C del RLGIT, que prescribe que *“tratándose de los infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa”*, desestimándose lo alegado por el impugnante en este extremo.
- 1.6** Con fecha 24 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 546-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 2 de julio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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**

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

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

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

⁶ "Decreto Supremo N° 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
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.



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 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 GANDULES INC S.A.C.

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° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que GANDULES INC S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 338,818.50 (Trescientos Treinta y Ocho Mil Ochocientos Dieciocho con 50/100 soles) por la comisión de una (1) infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el artículo 28.10 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 3 de junio de 2021, fecha en que fue notificada la citada resolución⁸.
- 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 GANDULES INC S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 24 de junio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, a efectos de que se revoque, conforme se señala a continuación:

La aplicación errónea del artículo 28.10 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT)

- Se alega vulneración al Debido Procedimiento, Principio de Legalidad, Principio de Tipicidad y Principio de Seguridad Jurídica. Conforme la apelada, se establece que la recurrente se encuentra incurso en la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Sin embargo, para la impugnante, para que se de dicho supuesto tienen que concurrir los siguientes supuestos:
 - a) La inspección debe haber arribado a la conclusión de que se han producido incumplimientos a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Debe verificarse la ocurrencia de un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o la salud del trabajador.
 - c) Ese daño debe requerir asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.

- Respecto a la Supervisión Efectiva, se establece que, en la Resolución de Intendencia N° 044-2016-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de febrero de 2016, con acertado criterio jurídico, se establecieron las condiciones para imputar válidamente a un empleador la falta de supervisión efectiva.

⁸ Iniciándose el plazo el 4 de junio de 2021, día hábil siguiente al de la fecha de notificación.



- El mencionado precedente se señala que solo corresponde imputar incumplimiento a la “supervisión efectiva” cuando dicha supervisión es exigida por algún documento interno de evaluación de riesgos, tales como el IPER u otro que haga sus veces, por tratarse de una medida de control de los riesgos identificados en dicho documento de gestión (lo que no nos aplica, dado que nuestro IPER no contempla la supervisión como medida de control exigible en la actividad que desarrollaba el trabajador lesionado, y es el caso que el IPER ha sido analizado por la Inspección de Trabajo, no habiéndose cuestionado dicho IPER en ningún extremo por la Inspección de Trabajo a lo largo del presente procedimiento). Que, por otro lado, si lo indicado no ha sido materia de análisis (es decir, si el IPER no contempla la supervisión como medida de control de riesgos), no correspondería sancionar al empleador por el numeral 28.10 del RLGIT, porque este proceder implicaría una vulneración del PRINCIPIO DE TIPICIDAD.
- Respecto de la supuesta “falta de señalización”, la impugnada pretende fundamentar la misma en el artículo 69° literal d) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya aplicación al caso concreto es incorrecta, verificándose en este extremo también un problema de tipificación. Ello porque dicha norma no es pertinente para sostener que debía haber señalización en el área de trabajo, ya que el art. 69° literal d) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo no es una norma que obligue a disponer señalización de seguridad en áreas o zonas de trabajo, sino que es una norma que tiene por objeto prevenir que no existan avisos en idiomas extranjeros o en lenguaje no comprensible para el trabajador en los equipos y en las maquinarias que se empleen
- Para estos efectos, debemos puntualizar que la observación hecha por el inspector comisionado fue literalmente la siguiente: “[...] en la zona de la máquina cerradora pedalera Julius 2, de la línea 6 (donde ocurrió el accidente), se ha evidenciado que no existe señalización de riesgos (avisos de peligro u otras medidas de precaución), referido a la manipulación de dicha máquina cerradora”. Así consta en la propia Acta de Infracción de fecha 13 de noviembre de 2020, en el punto 4.10 de los Hechos Constatados, dejándose en claro que, en todo caso, la observación del inspector era por falta de señalización en zona o en área de trabajo, a lo cual no alude el artículo 69° literal d) de la LSST que se nos pretende imputar como norma incumplida.

La aplicación errónea del artículo 48.1-c del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT)

- La Resolución de Intendencia comete el error de considerar que procedería la graduación especial de multa (sobretasa) afirmando que corresponde éste a un caso de invalidez permanente parcial del trabajador, tomando como referencia el concepto “Accidente de Trabajo – Accidente Incapacitante – Parcial Permanente” que se extrae del Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo No. 005-2012-TR).
- Sin embargo, ello es un error, porque el agravamiento de la sanción dispuesto por la norma se determina, no por el tipo de accidente sufrido (por lo que no se debe recurrir al concepto de “accidente de trabajo” regulado en el Glosario de Términos del Reglamento de la LSST), sino por la consecuencia (muerte / incapacidad) que acarrea el mismo sobre el trabajador (siendo lo pertinente determinar el concepto de “incapacidad” para los efectos del presente caso).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Indica que la omisión que hace LA RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA respecto del Memorandum Circular 001-2019-SUNAFIL/INII, de fecha 2 de enero de 2019, supone una clara violación contra el principio de buena fe procedimental y de predictibilidad o confianza legítima, contemplados en el Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Según el primero de ellos, la autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, y de conformidad con el segundo, las actuaciones de la autoridad son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, no pudiendo variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables.

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”.
- 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 precedente⁹, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹⁰, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en

⁹Texto 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.*

(...)

¹⁰ “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.”*



el Título III Capítulo II de la presente Ley¹¹, esto es, los recursos establecidos en el artículo 218 antes citado.

- 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."

- 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" (énfasis añadido).

- 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.
- 6.7** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente.

¹¹ 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° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Respecto a la aplicación errónea del artículo 28.10 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

- 6.8** El artículo 26 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en lo sucesivo, **LSST**), dispone que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo¹² es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización, y es quien delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del referido sistema, y éste a su vez es quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; sin embargo, ello no exime al empleador del cumplimiento del deber de prevención y, de ser el caso, del resarcimiento al que pudiera dar lugar la inejecución de las prestaciones implícitas en dicho deber de prevención.
- 6.9** Por otro lado, el artículo 41 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en lo sucesivo, **LSST**) dispone que el objeto de la supervisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo permite, entre otros aspectos, adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo. Asimismo, el literal c) del artículo 26 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, **RLSST**), establece que todo empleador está obligado a disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 6.10** Respecto a los cuestionamientos efectuados por la recurrente en tanto a la norma vulnerada establecida para el incumplimiento relacionado con la “falta de señalización”, resulta menester señalar que, de conformidad con el Principio de Prevención, estipulado en el artículo I del Título Preliminar de la LSST, 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.
- 6.11** Del mismo modo, el artículo 49 de la LSST, determina que “El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”. En ese sentido, una de las medidas de prevención de los riesgos laborales que el empleador aplica, es eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el

¹² Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado. Ver definición en el glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR.



centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro; acorde a lo establecido en el literal c) del artículo 50 de la LSST.

- 6.12** En ese sentido, conforme al Glosario de Términos del RLSST se considera “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” a “Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo”.
- 6.13** Efectuada la revisión de autos, se advierte que el inspeccionado en materia de condiciones de seguridad, no garantizó en el lugar de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del trabajador afectado. Es más, no adoptó las medidas de prevención y protección, como la señalización en la máquina, que permita determinar efectivamente que cumplió con dicha obligación, siendo prueba de ello no solo que se ha consignado como causa del accidente sino que, dentro de las medidas correctivas, se establece el cumplir con establecer una señalización de “Solo personal autorizado” en máquina cerradora, detallado en el numeral 4.9 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción.
- 6.14** Sin embargo, mas allá de los cuestionamientos a los hechos y conductas establecidas para dicho incumplimiento, la recurrente cuestiona la norma vulnerada aplicada en el presente caso. De esta manera, tal como se aprecia del Acta de Infracción, en el apartado V “Normas infringidas, calificación de la infracción, sanción propuesta e imputación de responsabilidad, el inspector de trabajo ha consignado el artículo 69° literal d) de la LSST, que a la letra indica:

“Artículo 69, Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

(...)

d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada al sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permita reducir los riesgos laborales”.

- 6.15** Por lo tanto, en este punto, resulta amparable la pretensión impugnatoria del recurrente, toda vez que dicha norma, ratificada en el fundamento 39 de la resolución de primera instancia, no se corresponde con los hechos constatados por el inspector de trabajo y señalados en el acta de infracción. Como se puede determinar del numeral 3 del punto 4.9 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, lo que corrobora el inspector es que, del Área Nave 1, en la zona de máquina cerradora pedalera Julius 2, en la línea 6 (donde ocurrió el accidente) no existía señalización de riesgos (avisos de peligro u otras medidas de precaución) referidos a la manipulación de dicha máquina cerradora. Sin embargo, la norma vulnerada a la que se alude posteriormente en dicha acta, se refiere a que los instructivos, manuales, avisos de peligro u otras medidas, estén o sean traducidos al idioma castellano, lo que no tiene relación con la señalización que corrobora el inspector.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.16** Por tanto, en el presente caso, se puede establecer que el sustento normativo que se ha utilizado para determinar la existencia de la infracción no corresponde con la conducta constatada, existiendo una incongruencia seria que la instancia sancionadora no advirtió al momento de determinar la responsabilidad en el presente caso. Por tanto, corresponde amparar lo solicitado por el sujeto inspeccionado en este extremo.
- 6.17** Al respecto, luego de la evaluación de la documentación existente en el expediente materia del presente pronunciamiento, respecto al examen efectuado, se puede determinar que la actividad desplegada por el inspector, en esta materia, no satisface un estándar de idoneidad respecto de la imputación efectuada y que dio paso al procedimiento sancionador materia de análisis, revelándose una motivación insuficiente sobre los hechos detallados en el acta, la aplicación de la infracción y la sanción correspondiente. Que, además, del análisis de la resolución venida en grado, que confirmó la sanción impuesta a la recurrente, tampoco se aprecia que el análisis haya cumplido con absolver debidamente los cuestionamientos observados, no apareciendo solventemente determinado el sustento en función al análisis del acta de infracción conjuntamente con la documentación existente en el expediente. Por tanto, se puede concluir que el pronunciamiento emitido por la autoridad sancionadora y la segunda instancia en apelación, tampoco han satisfecho dicha pretensión para la aplicación de la sanción tipificada con el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, pudiendo concluirse que la autoridad ha incumplido con la exigencia de la debida motivación que, en razón a dicho requisito de validez, ameritaba el presente caso.
- 6.18** Por lo tanto, este Tribunal encuentra fundamentada la vulneración al debido procedimiento, sustentada una deficiente motivación al momento de sustentar la imputación y sancionar la conducta con el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, en la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021/IRE-LAM/SIRE, del 19 de febrero de 2021. Dicho incumplimiento se encuentra dentro del supuesto de hecho contemplado en el inciso 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG:

Artículo 10.- Causales de nulidad

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

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

- 6.19** Sobre las causales de nulidad, los incisos 1 y 2 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, (en adelante, TUO de la LPAG), señalan que entre los vicios del acto administrativo, que causan la nulidad de pleno derecho, están la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, así como el defecto o la omisión de



alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

- 6.20** Por su parte, el inciso 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG refiere, como uno de los requisitos de validez de los actos administrativos, el que estén debidamente motivados. Por su parte, el artículo 6 del mismo dispositivo legal señala: “6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado”.
- 6.21** Sobre el particular, debe entenderse que “el derecho a la motivación consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional”¹³.
- 6.22** Por otro lado, el artículo IV del Título preliminar del TUO de la LPAG establece que el debido procedimiento es uno de los principios del procedimiento administrativo, por el cual se reconoce que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.
- 6.23** En tal sentido, para su validez, “el acto administrativo debe estar **debidamente motivado** en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”¹⁴. Asimismo, “**La motivación deberá ser expresa**, mediante una relación concreta y directa de **los hechos probados relevantes del caso específico**, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto, y que no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”¹⁵ (énfasis añadido).
- 6.24** Finalmente, el artículo 44° inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la Observancia al Debido Proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión motivada por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.
- 6.25** Considerando que el deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la existencia de una motivación insuficiente o parcial que, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace

¹³ Fundamento 4 de la sentencia recaída en el expediente N° 04123-2011-PA/TC-LIMA

¹⁴ Artículo 3 numeral 4 del TUO de la LPAG.

¹⁵ Artículo 6 numeral 6.1, 6.2 y 6.3 del TUO de la LPAG.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 216-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

referencia el artículo 14¹⁶ del TUO de la LPAG; o una motivación insuficiente que puede afectar el sentido final de la resolución, que al no encontrarse dentro del supuesto de conservación, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10¹⁷ de la misma Ley.

- 6.26** Sobre el particular, esta Sala considera que —si bien dentro del recurso de revisión puede interponerse el pedido de nulidad del acto impugnado— por los alcances del inciso 1 del artículo 11 del TUO de la LPAG¹⁸, la nulidad sólo puede ser declarada por el mismo órgano que emitió el acto o el superior jerárquico de éste, por lo que si bien esta Sala ha identificado los supuestos que condicionan la nulidad de la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021/IRE-LAM/SIRE, del 19 de febrero de 2021, le corresponde al superior jerárquico declarar la nulidad solicitada.

De la potestad del Tribunal para declarar la nulidad de los actos emitidos por las autoridades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo

- 6.27** El artículo 15° de la Ley N° 29981 señala que el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

- 6.28** De forma complementaria, el artículo 14° del Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema”. Precisa además que el recurso de revisión 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”.

- 6.29** En el caso concreto, se han identificado vicios en el trámite del procedimiento administrativo sancionador que, desde la formulación del acta de infracción, acarrearán la nulidad de al menos un acto administrativo expedido por una autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo.

- 6.30** Según las consideraciones precedentes, es indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral —tanto adjetiva como sustantiva—

¹⁶ Artículo 14 del TUO de la LPAG. - Conservación del acto: 14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

¹⁷ Artículo 10 del TUO de la LPAG. - Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...) 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

¹⁸ Referido al conocimiento “de parte” de las nulidades, originadas por la interposición de un recurso administrativo.



velando por la uniformidad de los pronunciamientos de las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo. Por tanto, al apreciar la vulneración de principios del procedimiento administrativo (general y sancionador), el Tribunal se encuentra en la obligación de afirmar el cumplimiento de esta normativa adjetiva en materia sociolaboral. Aquella garantiza a los administrados constituirse como sujeto del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico procedimental establecida en el marco del Sistema de inspección del Trabajo.

- 6.31** Como consecuencia de la revisión efectuada, se hace necesario no solo ejercer la potestad anulatoria que ostenta este Tribunal a fin de corregir la vulneración evidenciada, sino que, además, analizar los pronunciamientos de las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo y establecer condiciones para garantizar su uniformidad, como sucede en el presente caso.
- 6.32** De lo antes expuesto, se advierte que el Acta de infracción analizada no contiene una motivación debida sino, por el contrario, defectuosa, lo cual vulnera el debido procedimiento, pues no permite a la inspeccionada conocer las conductas omisivas que sustentan la comisión de la infracción, a fin de poder ejercer su derecho de defensa.
- 6.33** En consecuencia, resulta evidente que tanto el Acta de Infracción que ha servido de fundamento para los pronunciamientos del procedimiento sancionador, como la resolución apelada, no se encuentran conforme a ley, al no estar debidamente motivadas (error de subsunción); por consiguiente esta Sala estima pertinente declarar la nulidad la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021/IRE-LAM/SIRE, en todos sus extremos, que permitió la determinación de responsabilidad administrativa de las infracciones antes mencionadas, así como de la resolución impugnada¹⁹, la que la confirmó en todos sus extremos. Por otro lado, considerando las vulneraciones encontradas al procedimiento que alcanzan al procedimiento inspectivo mismo, corresponde archivar el presente procedimiento sancionador.
- 6.34** Sin embargo, debe dejarse a salvo el derecho del tercero interesado para que haga valer en la vía legal que corresponda cualquier alegación sustantiva, debido a que el presente pronunciamiento incide en la tramitación del procedimiento, y no sobre el fondo del asunto.
- 6.35** De otro lado, corresponde remitir los actuados al superior jerárquico del acto declarado nulo, a fin de que, de estimarlo conveniente, disponga hacer efectiva la responsabilidad del emisor, de acuerdo a las pautas establecidas en el numeral 11.3 del artículo 11 del TUO de la LPAG²⁰.
- 6.36** Finalmente, por las consideraciones antes dichas, no corresponde pronunciarse sobre los otros alegatos planteados en el recurso de revisión.

¹⁹“TUO de la LPAG

Artículo 13.- Alcances de la nulidad

13.1 La nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él.”

²⁰“TUO de la LPAG

Artículo 11.- Instancia competente para declarar la nulidad

(...)

11.3 La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 216-2021-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 NULA la Resolución de Sub Intendencia N° 121-2021/IRE-LAM/SIRE, del 19 de febrero de 2021, emitida por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque y en consecuencia ARCHIVAR el procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 310-2020-SUNAFI/IRE-LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- DEVOLVER todos los actuados a la Intendencia Regional del Lambayeque para que proceda de acuerdo a sus atribuciones y conforme a lo señalado en el fundamento 6.35 de la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la GANDULES INC S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (<https://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