



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	2427-2019-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 921-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio de 2021

Lima, 02 de setiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio 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° 21559-2018-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 sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 575-2019 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (03) infracciones muy graves en materia de Seguridad y salud en el trabajo, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), Equipos de protección personal, Formación e información sobre SST, Condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria (Sub materia: condiciones seguridad), Gestión interna de SST (Sub materia: registro de accidente de trabajo e incidentes), Planillas o registro que la sustituyan (Sub materia: registro trabajadores y otros en la planilla).



- 1.2** Mediante Imputación de cargos N° 604-2019-SUNAFIL/ILM/AI2 del 22 de agosto de 2019, notificada el 25 de octubre de 2019, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad 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° 266-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las 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° 534-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 15 de octubre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 28,350.00 por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER, ocasionando el accidente de trabajo de Esteban Vicente Yobino Bravo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, ascendente a S/ 9,450.00.
 - Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de Formación e información, ocasionando el accidente de trabajo de Esteban Vicente Yobino Bravo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, ascendente a S/ 9,450.00.
 - Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de condiciones de seguridad, ocasionando el accidente de trabajo de Esteban Vicente Yobino Bravo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, ascendente a S/ 9,450.00.
- 1.4** Con fecha 06 de noviembre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 534-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:
- i. Se le ha multado de forma indebida y abusiva, lo cual constituye un abuso de autoridad, por cuanto la impugnante si viene cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, la Inspectora comisionada ha vulnerado los principios de imparcialidad, objetividad, equidad y probidad del Sistema de Inspección de Trabajo, por cuanto no ha respetado la norma que regula la función inspectiva y no se ajusta a los hechos constatados durante la actividad inspectiva, toda vez que la empresa no ha incurrido en ninguna falta u omisión de proporcionar información y documentación requerida.
 - ii. La empresa, si bien no cuenta con el registro de capacitación con el título específico de "Manipulación de cilindros de 200 kg", en reemplazo ha presentado 03 registros en los cuales se muestra que se brindaron capacitaciones en general de peligros y riesgos a los trabajadores del área en el que ocurrió el accidente, en el cual se incluye la función de manipulación de cilindros con producto final. Asimismo, los superiores de los



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

trabajadores refuerzan dichos conocimientos en las charlas generales, por tanto, la inspectora comisionada realiza una errada apreciación sobre el incumplimiento a la normativa sobre formación e información y sobre no cumplir con las condiciones de seguridad, vulnerando sus derechos.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 534-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por considerar lo siguiente:

- i. De la revisión del Acta de Infracción se aprecia que refleja los hechos constatados que motivaron el acta, la calificación de la infracción imputada con expresión de la norma vulnerada, la graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación; en consecuencia, se colige que el Acta de Infracción fue expedida cumpliendo con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 46 de la LGIT y el artículo 54 del RLGIT. Aunado a ello, se advierte objetivamente que la actuación del personal inspectivo se ha sujetado a los principios ordenadores que rigen al Sistema de Inspección del Trabajo y la potestad sancionadora de la autoridad administrativa ha sido ejercida en sujeción a las disposiciones del Procedimiento Sancionador establecidas en la LGIT y en el RLGIT, así como los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa previstas en el TUO de la LPAG.
- ii. Si bien la inspeccionada sostiene que impartió formación e información al trabajador afectado, Esteban Vicente Yobino Bravo, sobre los peligros y riesgos de su puesto de trabajo, ello también debe ser acreditado; siendo que, la propia inspeccionada es quien reconoce no tener documentos que acrediten la capacitación y formación en manipulación manual de cilindros de aproximadamente 200 Kg. Esto pues alega que este formó parte del contenido de las capacitaciones: 1) SST/Política, SS/Tipos de Peligro/Trabajos de Alto Riesgo (fecha 13/07/2018, duración 43 minutos); 2) Recordatorio Tema de Comunicación y Coordinación (fecha 10/09/2018, duración 11 minutos); 3) Recordatorio de estar atento en su área de trabajo y peligros no usar de EPPs con una duración de 15 minutos (fecha 06/08/2018, duración 15 minutos). Sin embargo, de la revisión de estos se advierte que, en cuanto a la primera, versa sobre capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo y tipos de peligros existentes, de forma general, toda vez que tuvo como participantes a trabajadores que laboran en diferentes áreas y con diferentes puestos de trabajo (almacén, despacho y auxiliar de reparte). En cuanto al segundo y tercero de los temas, se desprende que estos distan de la formación e información de los riesgos del puesto de trabajo, más aún si,

² Notificada a la inspeccionada el 14 de junio de 2021.



conforme se advierte, el peligro manipulación manual de cilindros de aproximadamente 200 kg, no fue advertido por la inspeccionada en el IPERC.

- iii. De la revisión de los alegatos efectuados por la inspeccionada se advierte que éstos fueron formulados de manera repetitiva, los mismos que no logran desvirtuar la infracción incurrida, por cuanto, se puede advertir que la información relacionada a los riesgos del puesto de trabajo no garantiza que se le haya transmitido al trabajador Esteban Vicente Yobino Bravo, dicho conocimiento en forma adecuada y efectiva, esto es, desde el inicio de sus labores con el objeto que desde ese momento pueda advertir los riesgos de sus labores específicas y aplicar las medidas de prevención que se establecieron para tales efectos. En consecuencia, la inspeccionada no ha cumplido con su obligación relacionada a brindar formación e información en seguridad y salud en el trabajo, incumplimiento que ha contribuido a la ocurrencia del accidente de trabajo del señor Esteban Vicente Yobino Bravo, infracción calificada como muy grave, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
 - iv. La autoridad de primera instancia, además, ha sancionado a la inspeccionada, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo en materia identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER y en materia de condiciones de seguridad, ocasionando el accidente de trabajo de Esteban Vicente Yobino Bravo, cada una tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, cuyos incumplimientos determinaron la ocurrencia del accidente de trabajo. Sobre este extremo la inspeccionada no ha desvirtuado ni esbozado argumento alguno por lo que el pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado, debiendo confirmarse la sanción impuesta por dicho extremo.
- 1.6 Con fecha 28 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° 921-2021-SUNAFIL/ILM.
 - 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° 1144-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 20 de julio 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° 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.

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."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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,

⁴Ley 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.

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."



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 ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 28,350.00 por la comisión de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de 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 ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA – ANYPSA S.A.C.

⁸ Iniciándose el plazo el 15 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Mediante escrito de fecha 28 de junio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

- La Inspectora actuó en fragante vulneración a los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo como es el de imparcialidad y objetividad, equidad y probidad, pues no ha respetado las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y tampoco se ajusta estrictamente a los hechos constatados durante su actividad de inspección. En ese sentido, se ha evidenciado el error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva. Además, señala que no se ha incurrido en ninguna falta u omisión de proporcionar información en la medida inspectiva, puesto a que en todo momento brindó la documentación que sustentara lo solicitado.
- Si bien no cuentan con el registro de capacitación con el título específico de “Manipulación de cilindros de 200 kg”, presentaron sustentos de 03 registros en los cuales se brindaron capacitaciones en general de Peligros y Riesgos (varios temas en su contenido) de las funciones que realizan los trabajadores en el área en que ocurrió el accidente, en los cuales siempre se incluye la función de manipulación de cilindros con producto final.
- Señala que se ha cumplido con formar e informar al personal sobre los peligros y riesgos de su puesto de trabajo; asimismo, que sus superiores suelen reforzar esos conocimientos en las charlas generales que tienen con su personal, como fue evidenciado con los registros de capacitación y concientización. Ahora bien, si bien es cierto no se evidencia de forma específica la formación en “Manipulación manual de cilindros de aproximadamente 200 kg”, sí se hizo presente que, dentro de los temas tocados, se les informa y previene de los peligros y riesgos de las actividades que éstos realizan en su puesto.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1.** La impugnante señala que, si bien no brindó la capacitación señalada por los inspectores comisionados, si brindó capacitación general sobre peligros y riesgos, por lo que no se ha incurrido en la infracción imputada sobre formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, el mismo que prescribe lo siguiente:

“28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.”



- 6.2. Sobre el particular, los hechos imputados a la impugnante se refieren a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular el deber de brindar capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, suficiente y adecuada sobre los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables.
- 6.3. Al respecto, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST) tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales⁹, a fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud sean consecuencia del trabajo o sobrevengan durante el trabajo. En tal sentido, es el empleador quien garantiza en las instalaciones del centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar tanto de los trabajadores, así como de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de trabajo¹⁰.
- 6.4. Asimismo, el artículo 27 de la LSST establece lo siguiente:
- “El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.”
- 6.5. Por su parte, el artículo 49 de la citada norma prescribe que “El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: (...) g) **Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica**, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.” (el énfasis es nuestro)
- 6.6. Esta obligación se circunscribe a que la prestación del trabajador sea segura y que, durante la relación laboral, dicha actividad no genere riesgos en su integridad física, psíquica y mental. En otras palabras, la capacitación¹¹ debe lograr la eliminación o eventualmente la reducción de los actos y condiciones sub estándar.
- 6.7. En ese orden de ideas, el Glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783 (en adelante RLSST), señala que “la Capacitación consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.”

⁹ Ley N° 29783, Artículo 1. Objeto de la Ley: La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

¹⁰ Ley N° 29783, I. Principio de Prevención: El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. 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.

¹¹ La capacitación, según la RAE, es un proceso de aprendizaje a corto plazo que implica la adquisición de conocimiento, la agudización de habilidades, conceptos, reglas o el cambio de actitudes y comportamientos para mejorar el desempeño de los empleados.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.8. Asimismo, el artículo 52 de la LSST establece que: “El empleador **transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva**, la información y los **conocimientos necesarios en relación** con los riesgos en el centro de trabajo y **en el puesto o función específica**, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.” (el énfasis es nuestro)
- 6.9. Además, como se desprende del artículo 50 de la LSST, las capacitaciones se convierten en una medida de prevención de riesgos laborales, instituidas como una obligación a todo empleador¹².
- 6.10. Por su parte, el artículo 27 del RLSST, establece: “El empleador, en **cumplimiento del deber de prevención** y del artículo 27 de la Ley, garantiza que **los trabajadores sean capacitados en materia de prevención**. La formación debe estar centrada: a) **En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña**, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan. c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan. d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. e) **En la actualización periódica de los conocimientos.**” (el énfasis es nuestro)
- 6.11. En ese entendido, la **capacitación** en temas de seguridad y salud en el trabajo implica contemplar un **mínimo de conocimiento y competencias** con las que todo trabajador debe contar, sobre todo en temas vinculados a “**primeros auxilios y asistencia médica, extinción de incendios, así como evacuación** a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo”¹³. Sin perjuicio de ello, el contenido de las capacitaciones dependerá del nivel de complejidad del riesgo laboral y de las funciones propias del puesto de trabajo.
- 6.12. Por tanto, el deber de capacitación implica adicionalmente, la determinación correcta de **las competencias para cada puesto de trabajo**, así como las actividades y tareas que comprende la prestación de servicios. Por lo que, los trabajadores tienen el derecho de

12 Artículo 50 de la LSST: “El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: (...) f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

13 Artículo 83 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. - El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo: a) Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo. b) Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia. c) Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo. d) Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.



recibir del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud¹⁴.

- 6.13.** Así, el principio de información y capacitación es uno de los principios de mayor implicancia dentro del principio de prevención, dado que es necesario que el trabajador reciba charlas de capacitación con la finalidad de poder reforzar su conocimiento en los distintos riesgos existentes al momento de desempeñar su trabajo y, como consecuencia de ello, evitar los distintos riesgos que ponen en peligro su salud dentro del centro de trabajo. El cumplimiento de lo señalado por este principio está a cargo netamente del empleador, siendo responsable no sólo de capacitar a sus trabajadores, sino también de llevar a cabo el programa de capacitación.
- 6.14.** Por tanto, **“es deber del empleador capacitar a su personal en materia de prevención,** desde la perspectiva laboral, y en base al principio de prevención el empleador tiene diversas obligaciones tendientes a garantizar la seguridad de sus trabajadores para disminuir o eliminar la posibilidad de ocurrencia accidentes laborales, así como para reducir la magnitud de los daños en caso de accidente.”¹⁵ (el énfasis es nuestro)
- 6.15.** De este modo, la falta de capacitación en sistemas de prevención de riesgos de trabajo, hace que los trabajadores carezcan de conocimientos en prevención y cuidado de su salud e higiene, lo que deviene en un aumento del riesgo de sufrir accidentes¹⁶ o enfermedades profesionales.
- 6.16.** Como se ha señalado, las capacitaciones constituyen una obligación del empleador como efecto del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, su incumplimiento conlleva a las responsabilidades que se le sean imputables al empleador por los accidentes que puedan sufrir sus trabajadores.
- 6.17.** En esa línea, la Corte Suprema de Justicia del Perú en su Casación Laboral 1225-2015, Lima ha establecido lo siguiente:
- 6.18.** **“(…) la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales,** garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil. (...) es necesario considerar, como se ha precisado antes, que era

¹⁴ Artículo IV del Título Preliminar de la Ley 29783

¹⁵ Casación Laboral N° 16050-2015

¹⁶ Fundamento décimo sexto de la Casación Laboral 11947-2015-Piura, se entiende como accidente laboral: *“toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo». Los términos normativos, es elemento integrante del accidente laboral el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, el que no se debe circunscribir exclusivamente a la actividad o tarea laboral desplegada por la persona, esto es su alcance no sólo debe referirse a la actitud misma de realizar la labor prometida, sino a todos los comportamientos inherentes al cumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador sin los cuales ésta no podría llevarse a cabo o también a actividades de capacitación o de otra índole impuestas en ejercicio de la potestad subordinante. No debe perderse de vista que el vínculo contractual laboral no obliga sólo a lo que en el acuerdo formal se expresa, sino también, en lo que hace al trabajador, a todas las cosas que emanan precisamente de la prestación de los servicios. Por ello, la causa en el accidente de trabajo, comprende todas las circunstancias o eventos que, en el cumplimiento o desarrollo de la actividad laboral, generan el acaecimiento del siniestro.”*



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

obligación de la recurrente probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, sin embargo, no ha acreditado haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores.” (el énfasis es nuestro)

6.19. De los actuados se evidencia que la inspeccionada no ha brindado capacitaciones suficientes y adecuadas al puesto de trabajo del señor Esteban Vicente Yobino Bravo, siendo que las brindadas sobre: i) SST/Política SST/Tipos de Peligro/Trabajos de Alto Riesgo, de fecha 13/07/2018, con una duración de 43 minutos¹⁷; ii) Recordatorio Tema de Comunicación y Coordinación, con una duración de 11 minutos, de fecha 10/09/2018¹⁸; iii) Recordatorio de estar atento en su área de trabajo y peligros no usar EPPs con una duración de 15 minutos, de fecha 06/08/2018¹⁹, desde la óptica de la razonabilidad, no resultan suficientes y adecuadas para cumplir con el deber de prevención exigido en la LSST y su reglamento. Asimismo, cabe señalar que la actividad que se encontraba realizando el señor Esteban Yobino el día del accidente de trabajo, ocurrido el 24/10/2018, esto es, la manipulación manual de cilindros de aproximadamente 200 kg, no fue advertida por la inspeccionada en el IPERC, lo que confirma la tesis que tampoco fue considerada como una materia relevante de la formación e información del trabajador afectado, evidenciándose que la impugnante ha incumplido con el deber imputado.

6.20. Cabe señalar que las capacitaciones que se brinden a los trabajadores deben estar enfocadas también en las labores específicas de los puestos de trabajo, debiendo contemplar para su realización lo previsto en el artículo 29 del RLSST que establece lo siguiente:

“Artículo 29°: Los programas de capacitación deben:

- a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.
- b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.
- c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.
- e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.

¹⁷ Véase folio 37 del expediente inspectivo.

¹⁸ Véase folio 39 del expediente inspectivo.

¹⁹ Véase folio 40 del expediente inspectivo.



- f) Contar con materiales y documentos idóneos.
- g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.”

- 6.21.** Como se evidencia, la pertinencia en las capacitaciones tiene el objetivo de brindar conocimientos especializados que ayuden al trabajador a evitar accidentes en su empresa, contribuyendo de esta manera a crear una cultura de la seguridad preventiva. Así, cuando un trabajador recibe una capacitación adecuada, este sabe reconocer los riesgos y cómo hacerles frente.
- 6.22.** En ese entendido, teniendo en cuenta que las capacitaciones brindadas por la impugnante no acreditan por sí mismas ser adecuadas, suficientes ni específicas al puesto de trabajo, se evidencia el incumplimiento de su deber de prevención. En tal sentido, como se desprende de autos, existe una relación entre el accidente de trabajo ocurrido y el incumplimiento del deber de prevención de la inspeccionada debido a la ausencia de capacitación a su trabajador de manera suficiente y adecuada. En consideración a lo señalado, concordamos con los fundamentos establecidos en la resolución impugnada y los actuados en autos, referente a la configuración de la infracción contenida en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, por la no formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.23.** Respecto a las infracciones sobre no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo en materia identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER y en materia de condiciones de seguridad, al no haber sido materia de fundamentación en el recurso de revisión, esta Sala considera que el pronunciamiento de las instancias previas se encuentra debidamente motivado, confirmándose las sanciones impuestas en dichos extremos.
- 6.24.** Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger el recurso de revisión interpuesto.

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 ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 11 de junio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 2427-2019-SUNAFIL/ILM, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 921-2021-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a ANYPSA CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA - ANYPSA CORPORATION S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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