



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 1253-2017/SUNAFIL/ILM/SIRE4

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

**IMPUGNANTE** : EPLI S.A.C.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 902-2021-SUNAFIL/ILM

**MATERIA** : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

*Sumilla:* Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por EPLI S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 902-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 08 de junio de 2021.

Lima, 17 de setiembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **EPLI S.A.C.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 902-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 08 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° 11797-2017-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 en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2076-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave y una (01) infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 989-2020-SUNAFIL/ILM/AI1 del 28 de agosto de 2020, 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**).

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo, Máquinas y Equipos de Trabajo, Equipos de Protección Personal, Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo e Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER).



**1.3** De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 124-2021-SUNAFIL/ILM/AI1, 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° 165-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 04 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 9,112.50 (Nueve Mil Ciento Doce con 00/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo en materia de equipos de protección personal, ocasionando el accidente de trabajo del señor Juan Fernández Herrera, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

**1.4** Con fecha 11 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 165-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

- i. No se tomó en consideración que se hizo entrega oportuna al trabajador de los equipos de protección personal – EPP (lentes llanos de protección), el 18 de octubre de 2016, conforme consta del cargo de documentos denominado “Entrega de Equipos de Seguridad o Emergencia”, no otorgándole sobrelentes porque el trabajador no comunicó que lo requería; en tanto, con los lentes ya no se corría el riesgo de las salpicaduras en los ojos, ya que ambos tipos de EPP sirven para lo mismo, proteger los ojos. Igualmente, no se consideró que, una de las causas básicas del accidente fue la evaluación inadecuada de riesgo por parte del trabajador, debiéndose agregar que fue el mismo trabajador quien precisó en su declaración que considero al daño no significativo; y, por ello, no informó sobre el accidente, sino hasta el día siguiente, agravando más la inflamación en los ojos, evidenciando su evaluación inadecuada, reconociendo también que no usaba los lentes llanos de protección cuando se disponía a revisar el equipo encargado; razón por la cual, se procedió a amonestarlo, siendo que el trabajador debió actuar de manera diligente. No obstante, la autoridad de primera instancia, al momento de valorar los hechos únicamente consideró tener en cuenta que el trabajador no tenía el sobre lentes al momento del accidente, vulnerando el principio del debido procedimiento al no valorar todas las circunstancias, ni motivar debidamente las razones por las cuales la empresa debería ser multada por los hechos ocurridos, debiendo ser declarada nula.
- ii. La primera instancia no valoró el pedido de reducción de multa al 35%, debiendo tomar en cuenta que la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, en ningún extremo especifica que el beneficio sea otorgado sólo a las órdenes de inspección emitidas hasta el 11 de julio de 2017, simplemente este extremo de la norma estableció que en un plazo de 3 años las multas que se impongan no serán mayores a 35% de lo que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto. En ese entendido, si la norma en mención fue publicada el 11 de julio de 2014, contando los 3 años de plazo, era vigente hasta el 11 de julio de 2017, por lo que, al ocurrir el accidente de trabajo con fecha 15 de junio de 2017, lo correcto es que la inspeccionada se benefició con la disminución de la multa al 35% del total, pues la consumación del supuesto incumplimiento



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

laboral se efectuó dentro del periodo de vigencia de dicha Ley N° 30222, siendo importante entender que para la determinación de la norma aplicable, es a la fecha de la consumación de la infracción, en este caso, el accidente de trabajo que ocurrió el 15 de junio de 2017, cuando aún estaba vigente la Ley N° 30222. En consecuencia, dado que las entidades no pueden sancionar con normas posteriores a los hechos cuando sean desfavorables para el administrado, por corresponder una aplicación retroactiva de la norma, se debe preferir siempre la norma más favorable al administrado, aunque esta haya sido derogada o haya perdido sus efectos en el tiempo, siendo posible acogernos al beneficio de reducción de la referida Ley N° 30222.

- iii. La autoridad de primera instancia considera que los principios de razonabilidad y proporcionalidad están implícitos en la tabla NO MYPE aprobada por el D.S. N° 015-2017-TR, y que por ello no podría imponerse multa distinta a la obtenida de la aplicación de tales criterios, es decir, para graduar la multa la Autoridad no tuvo en cuenta que la gravedad del daño o causa del accidente de trabajo fue mínimo, tanto así, que no afectó a ningún otro trabajador de la empresa ni tampoco causó un daño irreparable al propio trabajador afectado, no haciendo ningún análisis respecto a los criterios de gradualidad de la sanción, únicamente remitiéndose a la tabla que aparece en el reglamento, la cual claramente es un ejercicio meramente aritmético y no implica la construcción de un argumento que sustente el porqué se establece una sanción. Es decir, la autoridad de primera instancia no tomó en cuenta ninguno de los criterios aplicables al presente procedimiento sancionador, pese a que el principio de razonabilidad es un mandato que debe ser aplicado en toda manifestación punitiva del Estado y garantiza que la potestad sancionadora no sea ejercida de manera desmedida, en tal sentido, la sanción aplicada deviene en arbitraria, carente de sustento alguno que pruebe su gradualidad, debiendo ser reducida en base a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 902-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 08 de junio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 165-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por considerar los siguientes puntos:

- i. El pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado; en tanto, se han detallado los hechos que produjeron la sanción, respetando el debido procedimiento, determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción, conforme se detalla en los considerandos 9 a 20

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 10 de junio de 2021. Ver fojas 71 de expediente sancionador



de la Resolución de Sub Intendencia N° 165-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4; tomando en cuenta que, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 16 y 47 de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo, que se formalicen en el Acta de Infracción observando los requisitos establecidos, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan presentar los sujetos responsables en defensa de sus respectivos derechos e intereses; por lo que, la investigación realizada por los inspectores comisionados, así como lo constatado y determinado en el Acta de infracción debe tenerse como cierto y merece fe, más aún si esta ha sido determinada de manera objetiva, en mérito al análisis integral de los documentos que obran en autos, entre los cuales figuran, el registro de accidentes de trabajo, elaborado por la propia inspeccionada, donde se señala claramente que una de causas Inmediatas del accidente de trabajo acaecido, fue el no uso de EPP – sobrelentes; la matriz IPER, en donde se observa que en la Actividad de "realizar detalle de plano de montaje para el diseño mecánico", que es precisamente la actividad que corresponde a la labor del trabajador afectado, se señala como medida de control el uso de lentes y sobrelentes; el documento de entrega de equipos de seguridad o emergencia, en el cual se verifica que, no se hizo entrega de EPP sobrelentes al trabajador afectado; el documento con el que se notifica a la inspeccionada sobre la infracción insubsanable; y el Acta de Infracción, corroborando así que, la inspeccionada no cumplió con acreditar la entrega de equipos de protección personal (sobrelentes), ocasionando el accidente de trabajo de fecha 15/06/2017, afectando al señor Juan Fernández Herrera, infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

- ii. En cuanto a la labor que realizaba el señor Herrera el día de su accidente de trabajo, es necesario precisar que, aun cuando hayan concurrido factores personales en el accidente, es la inspeccionada quien se encontraba a cargo del cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, siendo su obligación precisamente la de entregar al señor Herrera todos los EPP's necesarios a fin de poder salvaguardar su salud al momento de cumplir con sus labores. Además, no podría atribuírsele exclusivamente responsabilidad al trabajador accidentado si es que se ha verificado que efectivamente dicho incumplimiento de no entregar las EPP (sobrelentes) necesarias a favor de su trabajador, generó que el señor Herrera no las use al momento del accidente de trabajo, siendo esta una causa inmediata del accidente de trabajo, conforme se advierte del análisis sobre el accidente de trabajo consignado tanto en el Acta de Infracción como en la resolución apelada. Cabe mencionar que, en virtud del principio de responsabilidad, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes; por tanto, debe desestimarse lo alegado por la inspeccionada en este extremo.
- iii. No se aplicó lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30222, dado que la Orden de Inspección N° 11797-2017-SUNAFIL/ILM, fue generada el 21 de agosto de 2017; por lo que, dicho beneficio de reducción no se encontraba vigente, aplicándose adecuadamente en la resolución apelada, la tabla de multas establecida por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR. Asimismo, el monto de la sanción impuesta tuvo en consideración los criterios de graduación establecidos en el artículo 38 de la LGIT y en el numeral 47.1 del artículo 47 del RLGIT, y se aplicó la Tabla No MYPE establecida en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, modificado por el D.S. 015-2017-TR, por lo que lo señalado por la inspeccionada no enerva lo determinado por la autoridad de primera instancia. Debe precisarse que, si bien el principio de razonabilidad contemplado en el artículo 248 numeral 4 del Texto Único Ordenado de



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

la Ley 27444, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, establece criterios para la graduación de las sanciones, en el caso de autos, la autoridad de primera instancia no tiene discrecionalidad para imponer una multa diferente al encontrarse fijada por el legislador; en ese sentido, corresponde desestimar lo esgrimido en este extremo.

- 1.6** Con fecha 24 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° 902-2021-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 Memorandum N° 1164-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 21 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° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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.



del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 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 EPLI S.A.C.**

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que EPLI S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 902-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 9,112.50 por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 11 de junio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.
- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por EPLI S.A.C.

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

- 5.1 Con fecha 24 de junio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 902-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes fundamentos:

##### **Afectación al Principio del Debido Procedimiento**

Durante el procedimiento administrativo sancionador se nos impone la infracción por no haber otorgado el equipo de protección personal al trabajador; sin embargo, lo que no se ha tenido en cuenta es que la Empresa si ha cumplido con esta obligación, pues se le otorgó al trabajador, "lentes llanos de protección", el 18 de octubre de 2016, según consta del cargo del documento denominado "Entrega de Equipos de Seguridad o Emergencia"; por lo tanto, se cumplió con la obligación. Durante la constatación y averiguación se detectó que el trabajador nunca comunicó oficialmente a la Empresa sobre la necesidad que tenía de usar lentes de medida para realizar sus tareas como Diseñador Eléctrico; por tal motivo, antes del accidente no se vio la necesidad de entregarle "Sobrelentes", en lugar de ello, se



le otorgó “lentes llanos”, porque ambos tipos de EPP sirven para lo mismo (proteger los ojos del trabajador cuando esté efectuando labores). Ante esta falta de uso de los equipos de protección personal se procedió amonestar al trabajador implicado a través de un memorándum porque la utilización del EPP dentro de la jornada de trabajo constituye una obligación prevista en el Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) y el no uso de los “lentes llanos” justamente es un incumplimiento que puede ser catalogado como un acto de posible sanción disciplinaria. Entonces, la Empresa sí realizó la entrega de los equipos de protección, pero fue el trabajador quien no alertó que el EPP otorgado no era el idóneo para su protección. Por otro lado, no se ha considerado lo resuelto en la Resolución de Intendencia N° 522-2020-SUNAFIL/ILM, a través de la cual, se sanciona la no entrega de EPP por la infracción tipificada en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, en un caso de accidente de trabajo, generado por un corte en la mano con vidrio, al no haber usado los guantes de protección. Por lo anterior, en la resolución impugnada no se ha expuesto las razones por las cuales, se debe sancionar a la Empresa; por lo que, adolece de falta de motivación, debiendo ser declarada nula.

#### **Inaplicación de la reducción de la multa según la Ley N° 30222**

La Resolución impugnada no ha tomado en cuenta que, en el supuesto que se detecte que la Empresa incurrió en la comisión de infracción sociolaboral, a la multa a imponer le corresponde la reducción del 35%, actuación que no viene siendo evaluada, pues el accidente de trabajo ocurrió el 15 de junio de 2017, fecha en la que se encontraba vigente la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222; por lo que corresponde su aplicación al presente caso.

## **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 respecto 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 precedente<sup>8</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos

---

<sup>8</sup> “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

<sup>9</sup> “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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley<sup>10</sup>.

- 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 los puntos 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.

---

Solo en caso de 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."

<sup>10</sup> 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.



El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”. (El énfasis es 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 estas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.
- 6.8 El artículo I del Título Preliminar de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST), recoge el Principio de Prevención, mediante el cual se establece que 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, debiendo 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.
- 6.9 Por su lado, el artículo 48 de la LSST señala que “El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.
- 6.10 Asimismo, de acuerdo al artículo 49 de la LSST, 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, y b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- 6.11 Así también, el artículo 21 de la LSST establece cuales son las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las mismas que se aplican en el siguiente orden de prioridad: a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador. e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. Por su parte, el artículo 50 de la LSST dispone cuales son las medidas de prevención facultadas al empleador:



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

##### **“Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador**

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores”.

**6.12** Por su lado, el artículo 60 de la LSST señala “El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos”.

**6.13** Entonces, de acuerdo a todas las disposiciones normativas antes expuestas, la impugnante en su calidad de empleadora, debe garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, pues es quien debe ejercer un firme liderazgo en las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo y estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable; para ello, se encuentra en la obligación de desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. Es por ello que, y tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 50 de la LSST antes citado, el empleador se encuentra facultado para aplicar medidas de prevención de los riesgos laborales, gestionando los riesgos para eliminarlos en su origen o, caso contrario, para aquellos que no se puedan eliminar, aplicar sistemas de control. Por lo tanto, considerando que, la aplicación de las medidas de control o prevención ocurre cuando los riesgos no pueden ser eliminados, y que el fin primordial de dichas medidas es la protección de la vida y salud de los trabajadores, los equipos de protección personal que deben ser entregados por el empleador a sus trabajadores, como medida de control y prevención de aquellos riesgos que no pueden ser eliminados, deben ser adecuados; es decir, no basta la mera entrega de los equipos de protección personal a los trabajadores, de acuerdo a los riesgos identificados, sino que, el empleador también debe considerar las condiciones médicas de cada trabajador, situación que permitirá identificar al empleador, si los equipos de protección personal entregados podrán ser utilizados o no por cada trabajador, considerando



que, de acuerdo al artículo 49 de la LSST, el empleador tiene la obligación de, desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. Ello quiere decir que, no solo basta la entrega de un equipo de protección personal, sino que también, el empleador debe verificar el uso efectivo del mismo; en el presente caso, debido a que, el señor Juan Fernández Herrera, trabajador accidentado, contaba con una restricción vinculada al uso de lentes, resultaba necesario que, la impugnante le entregue como equipo de protección personal, los sobrelentes, para el desarrollo de la actividad que provocó el accidente de trabajo (labores en equipo de pararrayos, el cual trae consigo polvo de fibra de vidrio).

- 6.14 Sin embargo, como se advierte del documento que obra a folios 66 del expediente de inspección, la impugnante entregó al señor Juan Fernández Herrera, lentes y no sobrelentes, pese a que, en la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER presentado por la propia impugnante durante las actuaciones inspectivas, se precisa como medida de control existente para la labor de diseñador de tableros, el uso de lentes y sobrelentes, circunstancia que evidencia que, la impugnante si contemplo como medida de control, la entrega de equipos de protección personal, tomando en cuenta, las condiciones médicas de los trabajadores; es decir, la entrega de lentes para aquellos que no tengan alguna restricción visual que requiera el uso de lentes de medida, y la entrega de sobrelentes, para aquellos trabajadores que presenten restricción vinculada al uso de lentes de medida, y que para el desarrollo de sus funciones requieran utilizar el equipo de protección personal que permita continuar con el uso de los lentes de medida.
- 6.15 Ahora bien, en cuanto a la labor que realizaba el señor Juan Fernández Herrera el día de su accidente de trabajo, es necesario precisar que, aun cuando hayan concurrido factores personales en el accidente, es la inspeccionada quien se encontraba a cargo del cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a lo expuesto en los considerandos precedentes, siendo su obligación precisamente la de entregar al referido trabajador, todos los equipos de protección personal necesarios y adecuados, a fin de poder salvaguardar su salud al momento de cumplir con sus labores. Por tanto, se encuentra debidamente acreditado y motivado, la imposición de la sanción a la impugnante, al haber incumplido con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, incumplimiento advertido.
- 6.16 Por otro lado, la impugnante alega que, en el presente caso, no ha se ha considerado lo resuelto en la Resolución de Intendencia N° 522-2020-SUNAFIL/ILM. Al respecto, corresponde señalar que, el pronunciamiento contenido en dicha resolución no es vinculante; motivo por el cual, no resulta obligatorio su observancia, considerando además que, cada caso evaluado obedece a los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalizan en el Acta de Infracción; siendo ello así, corresponde desestimar los argumentos vertidos en este extremo.

#### **Sobre la aplicación del beneficio de reducción de multa al 35% conforme a la Ley N° 30222**

- 6.17 En virtud de la Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, durante el periodo de tres años, contados desde la entrada en vigencia de la referida ley, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto. Así entonces, mediante Decreto Supremo N° 010-2014-TR, que aprueba normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, se dispuso en la Primera Disposición Complementaria del referido Decreto Supremo que, las normas aprobadas por la referida ley y dicho Decreto Supremo **resultan de aplicación en los procedimientos de**



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 305-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**inspección originados por órdenes de inspección generadas a partir de la entrada en vigencia de la citada ley; esto es, a partir del 12 de julio de 2014**; por lo que, considerando el periodo de tres años dispuesto por la ley, se aplicaría dichas disposiciones normativas hasta el 12 de julio de 2017, salvo en los casos de excepción contemplados en la propia ley. Todo lo antes expuesto, de acuerdo a lo señalado en la Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL de fecha 31 de octubre de 2017, que aprueba los criterios normativos adoptados por el “Grupo de trabajo de análisis de criterios normativos en materia legal aplicados al Sistema Inspectivo”, la misma que ha establecido como criterio interpretativo para los órganos resolutivos del sistema inspectivo, para la aplicación del referido beneficio que refiere la Ley N° 30222 “El beneficio de reducción contenido en el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, se aplica para las órdenes de inspección que hayan sido generados entre el 12.07.2014 y el 12.07.2017”.

- 6.18** Entonces, considerando que la Orden de Inspección que dio origen a las actuaciones inspectivas que conllevaron al inicio del procedimiento administrativo sancionador materia de análisis, data del 21 de agosto de 2017, no corresponde la aplicación de las disposiciones establecidas en la Ley N° 30222 y en el Decreto Supremo N° 010-2014-TR, situación que se observa en la reducción al 35% del monto de la multa impuesta a la inspeccionada. Por lo que, no corresponde amparar el recurso de revisión en dicho extremo.

#### **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 la EPLI S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 902-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 08 de junio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1253-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 902-2021-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 la EPLI S.A.C. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://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  
Luis Gabriel Paredes Morales  
**Vocal Alterno**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

