



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 508-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	274-2020-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	LECHE GLORIA S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **LECHE GLORIA S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 13 de julio de 2021.

Lima, 9 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **LECHE GLORIA S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 13 de julio 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° 16508-2019-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 seguridad y salud en el trabajo¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3743-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 154-2020-SUNAFIL/ILM/AI2 de fecha 28 de enero de 2020, notificada el 14 de diciembre 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (sub materia: prevención de riesgos), Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas de Gestión SST en las empresas, Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (sub materia: registro de accidente de trabajo e incidentes) y Ergonomía (sub materia: Prevención de riesgos ergonómicos).



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° 236-2021-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° 329-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 de fecha 31 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 18,900.00 (dieciocho mil novecientos con 00/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar haber brindado formación e información en la función específica que desarrollaba el trabajador José Luis Rivera Chávez, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 9,450.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 25 de setiembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 9,450.00.

1.4 El 13 de abril de 2021, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 329-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, argumentando lo siguiente:

- i. Se señala que el Acta de infracción, la imputación de cargos y el Informe final de instrucción son actos administrativos que deberán declararse nulos, por cuanto la elaboración del Acta de infracción se realizó el mismo día de la última diligencia, por lo que se vulnera el principio de plazo razonable e imparcialidad, así como el de observancia del debido proceso contemplado en el artículo 44 de la LGIT, y la debida motivación señalada en el artículo 6 del TUO de la LPAG, por cuanto existe una conducta predeterminada por parte de la administración en imponer en forma irrazonable una multa.
- ii. El Acta de infracción es nula, pues fue emitida fuera de plazo, sin tener en consideración lo regulado en el numeral 5.5 del artículo 5 de la LGIT, que establece que los inspectores se encuentran facultados para iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión del Acta de infracción. Asimismo, no se tuvo en consideración el artículo 13.5 del RLGIT, que menciona que las Actas de infracción deben adoptarse dentro del plazo establecido para la realización de actuaciones de investigación o comprobatorias, no pudiendo escudarse en su autonomía técnica. Más aún si el numeral 3 y 4 del artículo 13 del RLGIT, disponen el plazo máximo de 30 días. Por lo tanto, se han transgredido normas imperativas en relación a la consignación de la fecha de emisión del Acta y de la notificación de la misma.
- iii. La resolución apelada incurre en nulidad, al no haber sido motivada debidamente, afectando el derecho constitucional a la debida motivación, pues se pretende multar sin tener algún sustento legal para ello.
- iv. Se vulnera el principio de causalidad establecido en el inciso 8 del artículo 248 del TUO de la LPAG, por cuanto el trabajador afectado fue el único responsable del resultado del accidente, siendo desproporcional imputarles una infracción. En esa



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 508-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

línea, se contraviene también el principio de razonabilidad previsto en el numeral 1.4 del artículo IV del TUO de la LPAG.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 13 de julio de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y adecuo la sanción impuesta en la Resolución de Sub Intendencia N° 329-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3 al monto de S/ 9,450.00, por considerar los siguientes puntos:

- i. En relación a la realización de las actuaciones en el plazo otorgado, es preciso mencionar que el plazo otorgado por la orden de inspección N° 16508-2019-SUNAFIL/ILM, es de 30 días hábiles, estando a ello, de la revisión realizada por este Despacho, se observa que el personal inspectivo emitió el Acta de Infracción dentro del plazo señalado; en consecuencia, el plazo asignado en la orden de inspección de 30 días, se realizó conforme lo establece el numeral 13.3 del artículo 13º del RLGIT. En esa línea, el argumentar que se vulnera el principio de imparcialidad, carece de sustento legal y fáctico.
- ii. De la revisión realizada, se advierte que el pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado, en tanto se han detallado los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción. Por las razones indicadas, no advirtiéndose que se haya configurado ninguna de las causales de nulidad previsto en el artículo 10 del TUO de la LPAG, se concluye en que la nulidad planteada carece de sustento.
- iii. Sobre la alusión de responsabilidad al trabajador afectado, ello constituye una apreciación de la inspeccionada, lo cual no desvirtúa lo constatado por el inspector comisionado en el desarrollo de las actuaciones inspectivas; más aún si el personal inspectivo determinó, de acuerdo al 4.7 de los hechos constatados del Acta de Infracción, como causas básicas los factores de trabajo como las deficiencias del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, y la falta de capacitación (toda vez que la inspeccionada no capacitó al trabajador sobre la prevención de riesgos que deberían adoptar en el trabajo en su puesto de trabajo). Por ende, aun cuando el señor Rivera haya tenido un criterio incorrecto al momento de mover el paquete del primer nivel, ello no ha sido la única causa que concurrió para la existencia del accidente laboral; sin perjuicio de ello, cabe mencionar que, en virtud al principio de responsabilidad, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de

² Notificada a la inspeccionada el 15 de julio de 2021. Ver fojas 55 de expediente sancionador



cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de este, conforme a las normas vigentes. En ese sentido, de acuerdo con el principio de causalidad establecido en el TUO de la LPAG, en su calidad de empleador, debe responder por el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que han sido objeto de sanción en el presente procedimiento, por lo que corresponde desestimar lo alegado en este extremo del recurso de apelación.

- iv. En cuanto a la infracción relacionada a no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, corresponde indicar que el literal a) del punto 7.8.3. de la Directiva N° 002- 2016-SUNAFIL/INII, Reglas generales para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 058-2016-SUNAFIL se dispone que "No se emitirá medida inspectiva de requerimiento, en los siguientes supuestos: o) Incumplimientos en materia de SST que causaron un accidente de trabajo, debido a que produjeron lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte al trabajador afectado". Desprendiéndose de ello que, al haberse determinado que la infracción referida a la formación e información era causas del accidente ocurrido al señor José Luis Rivera Chávez, no se debió emitir medida de requerimiento, por lo que corresponde revocar este extremo de la resolución apelada.

1.6 Con fecha 27 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-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° 1471-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 08 de setiembre 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° 508-2021-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 LECHE GLORIA S.A.

IV.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que LECHE GLORIA S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se adecuó la sanción impuesta a S/ 9,450.00 por la comisión de una 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 16 de julio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.

IV.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 LECHE GLORIA S.A.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 508-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 30 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes fundamentos:

Vulneración del derecho al debido procedimiento

- En la resolución recurrida solo se ha hecho una referencia genérica sobre que la misma se encuentra debidamente motivada. Sin embargo, ésta no contiene una respuesta concreta a los errores de hecho y derecho señalados en el recurso de apelación. Por lo tanto, constituye causal de nulidad del acto administrativo la falta de una debida motivación.
- Por otro lado, la autoridad inspectiva no ha valorado las capacitaciones impartidas al trabajador afectado descritas en el ítem 4.4 del Acta de Infracción, imputando una conducta que no se adecua al numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, pues no ha considerado el tipo infractor señalado en el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT, contraviniendo el principio de legalidad y tipicidad.

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 precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:



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

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

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 508-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 del Tribunal.

Sobre la obligación de brindar la adecuada formación sobre los riesgos específicos en la labor desarrollada por los trabajadores.

6.8 De conformidad al artículo 27 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST), 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.

6.9 Por su lado, el artículo 49 de la LSST establece que el empleador, entre otras, tiene la obligación de 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; y, 3) cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

6.10 Asimismo, acorde al 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"**. (énfasis añadido)

6.11 Del mismo modo, 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.

6.12 Además, el artículo 27 del Reglamento de la LSST (en adelante, el RLSST), aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que el empleador en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la LSST, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. Además, dicha formación debe estar centrada, entre otros, 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.



6.13 Conforme a la revisión del expediente de inspección, esta Sala pudo advertir que la impugnante, durante las actuaciones inspectivas, exhibió en las diligencias de comparecencias realizadas el 04 de setiembre y 01 de octubre de 2019, los siguientes documentos:

- Registro de Capacitaciones y/o Simulacros de Emergencia de los siguientes temas: Protección de Manos para Sistema en Movimiento.
- Capacitación y Entrega de Cartilla Seguridad Escaleras.
- Registro de participación evento Difusión de matriz IPER realizada el 02/12/2013.
- Evento Seguridad en Etiquetadora Tall - realizada el 01, 02 y 03 de diciembre de 2014.
- Registro de inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia - Capacitación tema Lup Accidente Olivares.
- Registro Participación evento Seguridad con las manos en Maquina y Equipo realizado el 23/03/2014.
- Evento Seguridad en Etiquetadora Baby realizado el 01, 02 y 03 de diciembre de 2014.
- Evento Procedimiento sobre Parada de Etiquetadora por atraco realizado el 01, 02 y 03 de diciembre de 2014.
- Evento la Distracción realizado el 22/03/2014.
- Registro de Charlas de 5 minutos.
- Reporte de Incidentes, Actos y Condiciones Subestándar.
- Registro de Charla Lup. Julio 2016.
- Registro de Capacitación y/o Simulacros de Emergencia: Capacitación y Entrega de Cartilla Seguridad Escaleras, Seguridad en Máquinas.
- Registro de Charla de 05 minutos: La Electricidad puede Ser un Enemigo 12/04/2017.
- Plan de Entrenamiento Operadores 08/03/2017.

6.14 Entonces, de la revisión y evaluación de la documentación detallada en el considerando precedente, esta Sala determina que, como lo ha señalado la autoridad de primera instancia, la impugnante no ha acreditado haber impartido la formación e información en la función específica que desarrollaba el trabajador José Luis Rivera Chávez (en adelante, el trabajador afectado) al momento del accidente (manipulación manual de carga), pues ninguno de los temas de las capacitaciones impartidas acredita que la impugnante haya entrenado con anticipación y debidamente en la prevención de los riesgos laborales, así como en las medidas de protección y prevención de riesgos a los cuales estaba expuesto el citado trabajador en el puesto de trabajo donde sufrió el accidente de trabajo. Por lo tanto, la impugnante incumplió con su obligación legal de garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica a favor del trabajador afectado, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos mencionados de la LSST y el RLSST citados en los considerandos anteriores de la presente resolución, incurriendo así en la comisión de infracción administrativa.

Sobre la infracción administrativa imputada

6.15 Si bien es cierto que, el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT establece como conducta grave en materia de seguridad y salud en el trabajo a: “No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 508-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

aplicables”, no se debe dejar de lado que, en el numeral 4.7 del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo dejaron constancia de los datos del accidente de trabajo ocurrido al trabajador afectado, de acuerdo a la información y documentación recopilada por éstos durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, y de las causas del accidente de trabajo, precisando como Factor de Trabajo – Causa Básica a: 1) liderazgo y/o supervisión inadecuada, 2) calificaciones individuales incompatibles con los requisitos del trabajo o tarea, 3) el trabajador tenía restricciones, 4) estándares de trabajo inadecuados, 5) desarrollo inadecuado de estándares para procedimientos, prácticas y reglas, además, no se encuentra documentada la comunicación de las restricciones en los puestos de trabajo, y 6) **falta de capacitación, toda vez que el sujeto inspeccionado no capacitó al trabajador sobre la prevención de riesgos que deberían adoptar en el trabajo en su puesto de trabajo.**

6.16 Entonces, el incumplimiento acreditado en el que incurrió la impugnante, esto es, no brindar la capacitación adecuada y pertinente a sus trabajadores sobre los riesgos específicos a los que se encuentran expuestos en el desempeño de sus labores constituye una causa del accidente de trabajo ocurrido al trabajador afectado, ya que no brindó la formación e información en la función específica que desarrollaba el día del accidente (manipulación de carga), ni las medidas de protección y prevención aplicables en la labor desarrollada, lo que ocasionó que el trabajador afectado no pueda prever los riesgos a los que se encontraba expuesto en su puesto de trabajo, lo cual fue determinado como causa del accidente de trabajo.

6.17 Por tal motivo, la conducta infractora en la que ha incurrido la impugnante se subsume en el tipo legal contemplado en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT que señala: “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”, en estricto cumplimiento de lo prescrito por el Principio de Tipicidad regulado en el numeral 4¹¹ del artículo 248 del TUO de la LPAG. Por ello, lo alegado por la impugnante sobre la afectación al principio de tipicidad y legalidad por la supuesta imputación de un tipo legal que no correspondía a la conducta infractora de la impugnante carece de sustento legal y fáctico.

¹¹ Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

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



6.18 Finalmente, de la revisión de la resolución recurrida, esta Sala evidencia que dicha resolución contiene el desarrollo de los argumentos con los cuales la autoridad de segunda instancia desvirtúa cada alegato que la impugnante ha esbozado en su recurso de apelación. Además, corresponde precisar que, de la revisión de todos los actuados obrantes en el expediente de inspección y en el expediente sancionador, se ha podido determinar que tanto en la investigación inspectiva como en el procedimiento sancionador, las autoridades administrativas actuaron conforme a Ley, realizando un análisis e investigación en base a hechos y pruebas concretas, recopiladas durante el procedimiento inspectivo, siendo alguna de ellas proporcionadas por la misma impugnante, lográndose verificar plenamente que los hechos que sirven de motivo de las decisiones tomadas por las autoridades correspondientes, se basaron en medios probatorios fácticos, sustentados en hechos ocurridos, pudiéndose determinar, finalmente, la responsabilidad de la inspeccionada, quien cometió la conducta constitutiva de infracción sancionable, considerando, además, las disposiciones normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por tales razones, no existe afectación alguna a las garantías constitucionales del debido proceso, como a la motivación de los actos, pues la resolución de primera instancia sustenta debidamente la sanción impuesta a la impugnante, y en virtud de ello, la autoridad de segunda instancia se pronuncia en la resolución recurrida, desvirtuando la falta de motivación de la resolución que impone la sanción. En consecuencia, no existe afectación alguna al debido procedimiento en el presente procedimiento administrativo sancionador, habiéndose respetado todas las garantías del debido proceso; y, por el contrario, se determina en el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador la responsabilidad de la impugnante en el incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo en el que incurrió.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por LECHE GLORIA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 13 de julio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 274-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 1120-2021-SUNAFIL/ILM en todos sus extremos.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 508-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

CUARTO.- Notificar la presente resolución a LECHE GLORIA S.A y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal Alternativa
Tribunal de Fiscalización Laboral



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, LECHE GLORIA SOCIEDAD ANONIMA - GLORIA S.A. identificado con RUC: 20100190797 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000508-2021 en fecha 16/11/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
2021508 - Fecha de Depósito: 16/11/2021

LPDERECHO.PE