



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	475-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD
IMPUGNANTE	:	TRANSPORTES VIA S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TRANSPORTES VIA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre de 2021.

Lima, 28 de marzo de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por TRANSPORTES VIA S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra de la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre 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° 2218-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 431-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de cinco (05) infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Equipo de protección personal, Formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo, Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Sub materia: Comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, Registro de accidente de trabajo e incidentes, Libro de actas de comité de seguridad y salud en el trabajo y el Registro de exámenes médicos ocupacionales), Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER).



**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 227-2020-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 15 de octubre de 2020, notificado el 19 de octubre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 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 literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 63-2021/SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, de fecha 28 de enero de 2021, (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de La Libertad, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 263-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, de fecha 08 de junio de 2021<sup>2</sup>, que multó a la impugnante por la suma de S/ 52,920.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, referida al registro de accidente de trabajo e incidente; tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,670.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, referida a la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER); tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, referida a la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, referida al reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por el incumplimiento en la entrega de equipos de protección personal; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** contra la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento; tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.

**1.4** Con fecha 30 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 263-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, argumentando que:

- i. El procedimiento sancionador incurre en causal de caducidad, al superar el plazo de nueve meses para resolver.

---

<sup>2</sup> Notificado el 10 de junio de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- ii. Mediante la presentación de sus descargos, se puso en conocimiento de la autoridad administrativa que la empresa no vulneró las normas de seguridad y salud en el trabajo, pues subsanó su conducta al presentar el IPER, que por error adjuntó el del año 2018 y no el vigente a la fecha de la ocurrencia de los hechos. Por lo que, se adjuntó con los descargos el IPER del año 2019. Lo que debió ser valorado adecuadamente.
- iii. Sobre la obligación de cumplir con la formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores: La empresa cumplió con promover las capacitaciones de todos sus trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo. Lo que se acredita con los registros de capacitación presentados en los requerimientos.
- iv. Sobre el incumplimiento del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, esta afirmación resulta incorrecta, pues se acreditó su cumplimiento, en los que se señala los estándares de seguridad y salud en el trabajo. De otro lado, respecto a la obligación de contar con un registro de accidentes de trabajo e incidente, este fue acreditado con el registro de incidentes presentado ante la autoridad de trabajo.
- v. Tras producirse el suceso el 10 de agosto de 2019, se trasladó de forma inmediata al ex trabajador al Hospital Juan Pablo II de Chiclayo, a fin que obtenga la atención médica necesaria. Luego, el médico tratante le diagnosticó contractura muscular por región dorsal, requiriendo únicamente asistencia ambulatoria. Por lo que, fue considerado como un incidente y registrado como tal, en el Registro de Incidentes peligrosos e incidentes.
- vi. Si bien no cuenta con la documentación que acredite la entrega de los EPP's a sus trabajadores, se llegó a demostrar con otros medios de prueba el cumplimiento de esta obligación.
- vii. La medida de requerimiento de fecha 23 de octubre de 2019, vulnera la LPAG, pues entre la fecha de notificación y la comparecencia ordenada, solo existía dos días hábiles. Por lo que era imposible cumplir con lo solicitado.
- viii. La resolución impugnada contiene una indebida motivación, al no responder cada argumento expuesto en el escrito de descargo.
- ix. Se pretende sancionar dos veces por un mismo hecho, esto es, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y por el supuesto incumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo.



**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre de 2021<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de La Libertad declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, revocando en parte la Resolución de Sub Intendencia N° 263-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, de fecha 08 de junio de 2021, modificando el monto de la multa impuesta, a la suma ascendente de S/ 43,470.00, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto a la caducidad invocada por la impugnante. Se debe indicar, que es con la notificación del acta de infracción, que se da inicio al presente procedimiento administrativo sancionador, el cual se realizó el 19 de octubre de 2020 y a la fecha en que fue resuelto el presente procedimiento, el 08 de junio de 2021, la autoridad administrativa se encontraba dentro del plazo para resolver. Por tanto, no se evidencia que haya transcurrido el plazo máximo de nueve meses; por ende, no ha operado la caducidad. Correspondiendo desestimar lo señalado por la apelante en este extremo.
- ii. Sobre el accidente de trabajo, conforme el numeral 4.10 del acta de infracción, se verifica que el ex trabajador afectado, tras el suceso producido el 10 de agosto de 2019, requirió atención médica y descanso médico por 15 días. Por tanto, la impugnante no puede deslindar su responsabilidad frente a este hecho.
- iii. Independientemente de si la impugnante realizó capacitaciones a todo su personal sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. Este hecho no implica que haya acreditado la capacitación específica al trabajador afectado, con anterioridad a la fecha de ocurrencia del accidente, esto es, el 10 de agosto de 2019. Tal como consta del escrito de denuncia, en mérito del cual se iniciaron las actuaciones inspectivas. En tal sentido, se debe desestimar lo señalado por la impugnante en este extremo.
- iv. La impugnante sostiene que no vulneró las normas de seguridad y salud en el trabajo, pues presentó la matriz IPER del año 2019, la que se encontraba vigente al momento de los hechos materia de inspección. Al respecto, se aprecia del numeral 4.10 del acta de infracción N° 431-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, que, al determinar las causas básicas del accidente de trabajo, entre otros factores, se identificó a la inadecuada exposición de la matriz IPER, pues no se realiza un análisis de la tarea de descarga o desestiba, labor que realizaba el trabajador afectado al momento del accidente. En ese sentido, era responsabilidad del empleador, acreditar haber considerado dentro del IPER, la tarea de descarga o desestiba; además, este incumplimiento trajo como consecuencia la afectación en la salud del ex trabajador accidentado, lo que implica una infracción insubsanable. Por lo que, así la impugnante presente un nuevo IPER levantando las observaciones efectuadas, ello carece de objeto para remediar el daño ocasionado a la salud e integridad del ex trabajador afectado.
- v. La impugnante afirma que presentó el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al respecto en el punto e) de la página 20 de este documento, se aprecia que por un lado prohíbe la manipulación de cargas mayores de 25 kg; y, por otro, señala que es posible levantar un peso de 25 kg y tratándose de cargas de 40 kg, estas lo deben efectuar trabajadores entrenados. Lo que evidencia que este reglamento interno no establece de manera clara los límites de cargas para la labor que realizaba el trabajador. Hecho que resulta insubsanable, pues no es posible retrotraer el tiempo hasta antes de la afectación a la salud e integridad del ex trabajador afectado. Por lo que, si posterior a la ocurrencia del accidente la impugnante presentó un reglamento cumpliendo las observaciones señaladas, ello carece de objeto para su análisis y evaluación. Por tales razones este argumento debe ser desestimado.

---

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 25 de octubre de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- vi. De otro lado, la impugnante no acreditó haber entregado con anterioridad a la ocurrencia del accidente de trabajo, los EPP'S al ex trabajador afectado. Por tanto, este argumento debe ser también desestimado.
- vii. Es obligación de todo empleador contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos; así como, exhibirlo en los procedimientos inspectivos ordenados por la autoridad administrativa de trabajo. Del acta de infracción se desprende que la impugnante señaló ante los inspectores comisionados que, estando a que el evento materia de inspección, no lo consideraron como un accidente de trabajo sino como un incidente, no realizaron el registro correspondiente. Sin embargo, dado que el evento materia de investigación constituye un accidente de trabajo y no un simple incidente, la impugnante tenía el deber de registrarlo. Sin embargo, como ella misma lo refirió en las actuaciones inspectivas, no lo realizó. Por lo que, los argumentos expuestos sobre este extremo carecen de sustento.
- viii. La citación a la comparecencia estaba fijada para el 28 de octubre de 2019 a las 08:45 a.m., que tenía como fin la verificación del cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Sin embargo, su notificación se realizó el 23 de octubre de 2019. Lo que evidencia que no existe entre ellas, un mínimo de tres días hábiles de recibida la notificación de la medida inspectiva de requerimiento que contenía, además, el requerimiento de comparecencia de la impugnante en las instalaciones de la Intendencia Regional de La Libertad. Por tanto, corresponde amparar este extremo del recurso de apelación y revocar la multa impuesta por el incumplimiento a la medida de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- ix. De otro lado, se advierte que la resolución apelada contiene una debida motivación, pues se sustenta en lo detallado por el personal inspectivo comisionado en el acta de infracción. Por tanto, corresponde desestimar dicho extremo del recurso de apelación.

**1.6** Con fecha 16 de noviembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

**1.7** La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 724-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 19 de noviembre 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>4</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley

---

<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



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>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</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 estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su

---

#### 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>5</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>6</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.

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

<sup>7</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>8</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° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. 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<sup>9</sup>.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE TRANSPORTES VIA S.A.C.**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TRANSPORTES VIA S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en la cual se declaró fundado en parte modificando la sanción impuesta a S/ 43,470.00, por la

---

<sup>9</sup> Artículo 14 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR.



comisión, entre otra, de cuatro (04) infracciones MUY GRAVES en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 26 de octubre de 2021.

- 4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos jurídicos, previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por TRANSPORTES VIA S.A.C.

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 16 de noviembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando lo siguiente:

### Afectación al deber de motivación

- i. La resolución impugnada contiene una motivación aparente, pues no valoró que el día de la capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo, el ex trabajador no se acercó a tomar dicha capacitación; por lo que, la impugnante no tiene responsabilidad sobre este hecho sino el mismo trabajador.
- ii. Al momento de resolver la caducidad alegada en el escrito de apelación, la Sub Intendencia de resolución no ha motivado adecuadamente su resolución, pues no aplicó lo dispuesto por el RLGIT.
- iii. Vulneración al principio de veracidad, pues no se aceptó la matriz IPER del 2019, que fue presentada con el escrito de descargos, vulnerándose el derecho a probar. Además, la resolución impugnada no determina con razones suficiente el motivo por el cual concluye que los hechos producidos el 10 de agosto de 2019, constituyen un accidente y no un incidente.
- iv. Se vulneró el derecho de defensa y del debido procedimiento, contenidos en el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, pues la resolución de intendencia no valoró las pruebas aportadas por la impugnante. Por lo que, se debe declarar la nulidad de la resolución impugnada.

### Aplicación indebida del artículo 259 del TUO de la LPAG

- v. No se debió aplicar lo dispuesto en el artículo 259 del TUO de la LPAG, para determinar si este proceso ha incurrido en caducidad, ya que la norma aplicar es la LGIT.

### Aplicación indebida del artículo 51 del TUO de la LPAG, sobre la presunción de veracidad

- vi. La intendencia de resolución, no valoró la prueba presentada referida a la matriz IPER 2019, el cual es de importancia al presente caso, pues acredita el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Debiéndose precisar que por un error se presentó otro IPER y no el que correspondía.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Interpretación errónea del artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

- vii. El médico tratante no otorgó al ex trabajador supuestamente afectado un certificado de incapacidad; por lo que, el comité de seguridad calificó dicho suceso como un incidente de trabajo. En ese sentido, no corresponde que este hecho sea calificado como un accidente de trabajo.

Inaplicación del principio de primacía de la realidad, contenido en el artículo VIII de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N° 29783

- viii. El mismo inspector comisionado señaló que la impugnante presentó la Matriz IPER del 2019, pero con fecha posterior al requerimiento de información. Sin embargo, no se valoró, pese a que por el principio de veracidad y el de primacía de la realidad, se debió observar que la matriz IPER presentada databa del año 2019, vigente a la ocurrencia de los hechos materia de inspección, por lo que debió ser evaluada adecuadamente por la autoridad inspectiva.
- ix. No se tuvo en cuenta que el ex trabajador “afectado” tenía más de 10 años de experiencia en el mismo puesto, y por ende tenía conocimiento de cómo realizar sus funciones y seguramente por ello es que no asistía a las charlas de capacitación que efectivamente se han realizado.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 6.1** Se debe precisar que esta Sala solo emitirá pronunciamiento sobre las infracciones muy graves; por lo que, los argumentos dirigidos a cuestionar la infracción grave referida al registro del accidente de trabajo e incidente, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT, no serán parte del presente análisis.

#### **Sobre la aplicación del artículo 259 del TUO de la LPAG**

- 6.2** De conformidad con el artículo 259 del TUO de la LPAG “1. **El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos.** Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará



al vencimiento de este. 2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, **sin que se notifique la resolución respectiva**, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo. 3. La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. **El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no lo haya declarado de oficio (...)** (énfasis añadido).

- 6.3** Por consiguiente, de la norma acotada, se desprende que la caducidad del procedimiento sancionador no se computa ni desde la fecha de emisión del acta de infracción ni de la fecha de emisión de la imputación de cargos. Siendo que el inicio del procedimiento sancionador inicia recién con la fecha de notificación de la imputación de cargos. Por ende, una vez transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya notificado la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento.
- 6.4** De los actuados, se aprecia que el procedimiento sancionador inició el 19 de octubre de 2020, con la notificación de la imputación de cargos; por lo que de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG la autoridad sancionadora (Sub Intendencia de Resolución), tenía hasta el 19 de julio de 2021 para emitir y notificar la resolución de sanción. En ese sentido, estando a que la Resolución que impone sanción a la impugnante, fue notificada el 10 de junio de 2021, evidencia que se emitió dentro del plazo para resolver el presente procedimiento. Por ende, los argumentos dirigidos en este extremo deben ser desestimados.
- 6.5** Cabe precisar que, el TUO de la LPAG como las disposiciones de la LPAG resultan de aplicación al procedimiento sancionador, conforme el artículo undécimo de las disposiciones finales y transitorias de la LGIT, que dispone su aplicación supletoria. En ese sentido, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 259 del TUO de la LPAG, para determinar si el proceso sancionador incurrió en caducidad. Por lo que, el argumento expuesto en el recurso de revisión, referido a que, no resulta de aplicación lo dispuesto en el TUO de la LPAG, carece de sustento normativo, además de resultar contradictorio pues la impugnante invocó su aplicación, tal como se advierte en los numerales 2.6 al 2.7 de su recurso de apelación. Por lo que, este extremo de su recurso de revisión debe ser desestimada.

### **Sobre el accidente de trabajo**

- 6.6** La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (en adelante **la LSST**) reconoce como un pilar fundamental y transversal al Principio de Prevención, entendido éste como la obligación que tiene el empleador de garantizar que la permanencia del trabajador en el centro de labores, así como el desempeño de las funciones asignadas, no signifiquen un menoscabo en su salud, bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo. Por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitirle su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social<sup>10</sup>.
- 6.7** En estricta relación con este principio, la LSST también recoge el Principio de Responsabilidad, entendido como la asunción de las “implicancias, 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”<sup>11</sup>, señalándose de manera expresa lo siguiente:

<sup>10</sup> Constitución Política del Perú de 1993, artículos 1° y 22.

Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona

<sup>11</sup> Artículo II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

“En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se comentan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones”<sup>12</sup>

- 6.8** Por tales motivos, la LSST reconoce en el empleador el rol de ejercer un liderazgo firme, manifestando “su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo”, comprometiéndose a proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, tal como lo señala el artículo 48 de la LSST. Asimismo, este compromiso se materializa a través de la adopción de una serie de medidas de prevención<sup>13</sup> de acuerdo con el orden de prioridad preestablecido por Ley<sup>14</sup>, entendiéndose a la supervisión como una

---

<sup>12</sup> Artículo 103 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

<sup>13</sup> Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

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

- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- 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.
- 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.
- 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.
- Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

<sup>14</sup> Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- 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.
- Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- 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.



medida administrativa de prevención destinada a organizar el trabajo seguro. Es también una manifestación del control que debe tener el empleador, por intermedio del personal a su cargo, con la finalidad de prevenir accidentes.

**6.9** En esa línea argumentativa, el “Glosario de Términos” del reglamento de la LSST, aprobado por el Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, define al accidente de trabajo como un “**suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo** y que produzca en el trabajador **una lesión orgánica**, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o **durante la ejecución de una labor bajo su autoridad**, y aun fuera del lugar y horas de trabajo” (énfasis añadido).

**6.10** En consecuencia, son causas que originan accidentes de trabajo las siguientes:

**i) Falta de control:** Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

**ii) Causas básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo:

- **Factores Personales:** Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.
- **Factores del Trabajo:** Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

**iii) Causas inmediatas:** Son aquellas debidas a los actos y condiciones subestándares.

- **Condiciones subestándares:** constituye toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
- **Actos subestándares:** se refiere a toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente”.

Como el propio glosario lo señala, las causas de los accidentes se materializan en uno o varios eventos relacionados que concurren<sup>15</sup>.

**6.11** En el presente caso, la impugnante refiere que no se habrían brindado las razones por las cuales el hecho acaecido el 10 de agosto de 2019, constituye un accidente de trabajo. Al respecto, tanto en el Acta de Infracción como en lo resuelto por las instancias de mérito, se aprecian las razones de hecho y derecho por las cuales se ha calificado que el 10 de agosto de 2019, conforme consta en el acta de infracción, el ex trabajador, Armas Ramirez, Edward Jesús, mientras realizaba su labor de piloto de carguero, levanta un objeto de 50 kilos, aproximadamente, sin ayuda de otro trabajador o apoyo mecánico<sup>16</sup>. Lo que generó que contraiga un esguince dorsolumbar con un descanso médico de 15 días, como consta de la

---

e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

<sup>15</sup> En similar sentido, – y a manera referencial en el presente caso – el Anexo N° 02 denominado “Análisis de las causas del Accidente” de la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/INII – “Ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 186-2020-SUNAFIL del 22 de octubre de 2020, identifica reconoce que un accidente puede tener diversas causas que lo originaron.

<sup>16</sup> Ver numeral 4.10 del acta de infracción.



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

documental denominada “descanso médico” que la impugnante presentó, y de la boleta de pago del mes de agosto de 2019. Los cuales se insertan a continuación:

**Figura N° 01**

**DESCANSO MÉDICO**

Conste por el presente que el Sr(a): ARTAS PARRERA, EDUAR JIMENEZ

Ha sido atendido (a) el día: 15/08/19

DIAGNÓSTICO: FIBROSIS DORSOLUMBAR

DESCANSO MÉDICO DEL 15/08/19 AL 25/08/19

TOTAL DE DÍAS 11

Expedida para los fines que el interesado estime conveniente.

Dr. [Signature]

**Figura N° 02**

BOLETA DE PAGO							
RUC : 20375800315							
Empleador : TRANSPORTES VIA S.A.C.							
Periodo : 08/2019							
PDT Planilla Electrónica - PLAME				Número de Orden :			
Documento de Identidad		Nombre y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	18078800	EDUAR JESUS ARMAS RAMIREZ			BAJA		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Regimen Pensionario		CUSPP	
26/02/2018		OBRERO		SPP PRIMA		255331EARA11	
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
14	11	0	Domiciliado				
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo		Motivo		N.º Días		No tiene	
20		S.I. ENFERM/ACCIDENTE (20 PRIMEROS DÍAS)		11			
Código	Conceptos			Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.	
0105	TRABAJO SOBRETIEPMO (H. EXTRAS 25%)			222.01			
0106	TRABAJO SOBRETIEPMO (H. EXTRAS 25%)			327.48			

**6.12** Por tales razones, resulta erróneo el argumento de la impugnante cuando sostiene que el hecho ocurrido el 10 de agosto de 2019, solo constituye un “incidente”, tratando con ello “minimizar” la lesión producida en la integridad física del ex trabajador afectado. Es cierto que, en la primera atención médica en Chiclayo, el médico tratante no dispuso un descanso médico, diagnosticando una contractura muscular en la región dorsal y una discopatía. Sin embargo, como el representante de la impugnante refiere ante la autoridad inspectiva: “(...) en la atención de Chiclayo no le dieron descanso médico, ante este hecho **el trabajador manifestaba seguir con el dolor, por lo que lo atendieron en Trujillo, donde le otorgaron descanso médico**”, es decir, la impugnante conocía que producto de lo ocurrido el 10 de



agosto de 2019, el trabajador después de ser atendido, continuó con dolores, lo que le obligó a buscar asistencia médica, en Trujillo. Por lo que, resulta erróneo, que pretenda desconocer los hechos que reconoció primigeniamente ante la autoridad inspectiva, esto es, que conoció que producto del dolor que padecía el ex trabajador a consecuencia del hecho ocurrido el 10 de agosto de 2019, se le otorgó un descanso médico por 15 días. En consecuencia, este argumento debe ser desestimado.

**6.13** De otro lado, tal y como se describe en el Registro de Incidentes Peligrosos e Incidentes, consigna como causas: El desconocimiento del ex trabajador sobre la postura para el carguío y descarga de encomiendas. Tal como se puede apreciar en la figura N° 03:

**Figura N° 03:**

DESCRIPCION DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON EL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE					
DESCONOCIMIENTO DE LA POSTURA PARA EL CARGUÍO Y DESCARGA DE ENCOMIENDAS, POR LO QUE REALIZÓ UNA MALA MANIOBRA A MOMENTO DE DESCARGAR POR LO QUE PRODUJO EL DOLOR MUSCULAR EN LA ESPALDA.					
MEDIDAS CORRECTIVAS					
DESCRIPCION DE LA MEDIDA CORRECTIVA A IMPLEMENTARSE PARA ELIMINAR LA CAUSA Y PREVENIR LA RECURRENCIA	RESPONSABLE	Fecha de Ejecución			Completar en la fecha de ejecución propuesta el estado de la implementación (realizada, pendiente, en ejecución)
		DÍA	MES	AÑO	
CAPACITAR A TODO EL PERSONAL EN EL CARGUÍO Y DESCARGA DE ENCOMIENDAS.	ADMINISTRADOR DE SEDE	20	8	2019	

**6.14 Respetto de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER).** Se aprecia que, con el escrito de descargos, la impugnante presenta el IPER de fecha 15 de febrero de 2019. En este punto, cabe recordar que, la matriz IPERC es una herramienta que permite identificar todos los potenciales peligros que se encuentran presentes en el lugar de trabajo. Cada actividad cuenta con un riesgo asociado, el cual debe ser mitigado a fin de evitar incidentes peligrosos y accidentes laborales. Asimismo, constituye un instrumento utilizado para la descripción organizada de las actividades, riesgos y controles, que permite: i) Identificar peligros<sup>17</sup>; ii) Evaluación, control, monitoreo y comunicación de riesgos ligados a cualquier actividad o proceso<sup>18</sup>; para dicho efecto, su elaboración se circunscribe a lo establecido en el artículo 77 del RLSST<sup>19</sup> (énfasis añadido).

<sup>17</sup> OHSAS 18001, La identificación de peligros está asociada a las actividades que se realizan teniendo en cuenta los siguientes elementos: trabajadores, instalaciones, ambiente de trabajo, materiales. Estas actividades requieren que se consideren: actividades rutinarias y no, actividades de cualquier persona que accede al lugar de trabajo, comportamiento, factor humano. Concordante con el RLSTT, Glosario de Términos: "Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características".

<sup>18</sup> OHSAS 18001, La evaluación de riesgos se hará siempre bajo la consideración de cualquier obligación legal. Se establecerán los controles consolidados, tras el registro de los mismos en la matriz IPER y el establecimiento de criterios de probabilidad y severidad o consecuencias de la materialización de los peligros. La probabilidad se evalúa en función del índice de número de personas expuestas, índice de procedimientos existentes, índice de capacitación e índice de exposición al riesgo. Concordante con el RLSTT, Glosario de Términos: "Control de riesgos: Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia". "Evaluación de riesgos: Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar".

<sup>19</sup> RLSST, "Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**6.15** En dicho contexto, de la revisión efectuada a la matriz IPERC, se advierte que ésta se encuentra conforme a ley, asimismo se ha cumplido con identificar los peligros y riesgos (amenazas) para el “Traslado de Materiales (Auxiliar de reparto, piloto carguero)”, en ocasión de los peligros mecánicos y de movimientos en el desempeño de sus funciones. Tal como se puede apreciar en la figura N° 04:

**Figura N° 04**

ACTIVIDAD	CARGA Y DESCARGA DE MATERIAL	SUBIR Y BAJAR MATERIALES DE LA UNIDAD	MANIPULACION DE CARGA SIN CRITERIO ERGONOMICO	LESION MUSCULOESQUELETICA	PERMANENTE	PODRIA SUCEDER	MEDIO	EVALUACION	PROGRAMA DE GESTION	PREVENIR	PREVENIR		
										REFUERZOS PARA LUNAR	CAPACITACION EN EL USO DE FAJA LUNAR	ESTANDAR	FEBRERO 2019
TRASLADO DE MATERIALES	USO DE EQUIPOS MOVILES	CONDUCCION CON PRECAUCION, APLICAR RETRA, GENERAR REPORTE, COMUNICAR A LAS OTRAS AREAS	AUXILIAR DE REPARTO, PILOTO DE CARGUERO	TRANSPORTE DE PERSONAL	LESION O MUERTE	CATASTROFICO	PODRIA SUCEDER						
				DEPLAZAMIENTO DE PERSONAL	POSSIBLE CAIDA DE CARGA, GOLPES, LESIONES, MIEDOS	PERMANENTE	PODRIA SUCEDER	MEDIO			ASEGURAR LA CARGA	ESTANDAR	PERMANENTE
					POSSIBLE ACCIDENTO, OUBALDURAS	PERMANENTE	PODRIA SUCEDER	MEDIO			MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS MOVILES	ESTANDAR	DE ACUERDO AL PROGRAMA DE MANTENIMIENTO
					POSSIBLE ACCESO	POSTICAMIENTOS, FERMISCA	PERMANENTE	PODRIA SUCEDER	MEDIO		INSPECCION DE ESTRECHOS		MESESAL
											SANLACTRO EN LUCHA CONTRA INCENDIOS		MESESAL
											CAPACITACION EN INSTALAMIENTO Y ACCESO SEGURO		TRIMESTRAL

**6.16** Es necesario precisar que, el documento IPERC permite identificar todos los potenciales peligros que se encuentran presentes en el lugar de trabajo para el “Traslado de Materiales (Auxiliar de reparto, piloto carguero)”, de las cuales son consideradas como importantes en el presente caso “la lesión del musculo esquelético”. Por tanto, considerando la documentación que obra en el expediente, que ha sido presentada por la impugnante, se tiene que la “Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control” – IPERC”, se

Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso. Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:

- a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.
  - b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo.
  - c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
  - d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.
  - e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
  - f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
  - g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.
- (...)



encuentra conforme a ley. Asimismo, se ha corroborado que la impugnante ha acreditado la disposición de medidas de control suficientes a fin de controlar los riesgos existentes.

- 6.17** En tal sentido, debemos recordar que uno de los principios del procedimiento administrativo es la presunción de veracidad y verdad material, preceptuado en los artículos 51 y IV del TUO de la LPAG, por el cual la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Por tanto, corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión, referido a la vulneración del principio de veracidad al no haberse valorado adecuadamente dicha documental. En consecuencia, se debe revocar la multa impuesta en este extremo.
- 6.18 Respecto a la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo:** De las documentales presentadas por la impugnante, y que obran en el expediente inspectivo, se advierte en las capacitaciones acerca del IPER-mapa de riesgos y primeros auxilios básicos, que el ex trabajador afectado, no recibió estas formaciones e informaciones, pues no se registró su asistencia. Ello evidencia que no recibió información o formación sobre seguridad y salud en el trabajo (énfasis añadido).
- 6.19** Respecto al argumento referido a que el trabajador tenía suficiente experiencia en el cargo y que no requería capacitación para el ejercicio de sus funciones, no tiene asidero fáctico. Efectivamente, conforme se aprecia de la documental denominada “Registro de Incidentes Peligrosos e Incidentes” este solo contaba con una antigüedad de 1 año y 6 meses en el cargo, lo que se corrobora con la declaración ante la SUNAT de la que se desprende que el ex trabajador fue contratado recién el 26 de febrero de 2018, fecha de ingreso que también consta en la boleta de pago de agosto de 2019. Además, cabe precisar que, la capacitación, información y formación que brinda el empleador no solo está orientada a que el trabajador desarrolle sus funciones en forma debida, sino que con esta formación e información obtenga las herramientas suficientes para afrontar los riesgos y peligros propios de su labor.
- 6.20** Por tales razones, se advierte que el accidente que generó el descanso médico de 15 días del ex trabajador Armas Ramírez, Edward Jesús, obedeció, a que no tuvo las herramientas conceptuales y prácticas para calcular los peligros inherentes a la actividad que realizaba como Piloto Carguero. La impugnante no acreditó con medio de prueba suficiente que el ex trabajador afectado haya recibido alguna capacitación sobre sus labores o los riesgos a los que estaba sujeto. Por lo que, el argumento expuesto sobre la supuesta responsabilidad del ex trabajador por no acudir a las capacitaciones, resulta erróneo porque es el empleador quien debe garantizar que ha cumplido con brindar esa capacitación. En consecuencia, este argumento debe ser desestimado.
- 6.21 Sobre el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Al respecto, conforme consta en el numeral 4.10 del acta de infracción, se determinó que en el punto e) de la página 20 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo prohíbe la manipulación de cargas mayores de 25 kg. También señala que es posible levantar un peso de 25 kg pero que, tratándose de cargas de 40 kg, deben ser efectuadas por trabajadores entrenados. Se evidencia entonces falta de claridad, al no establecer de forma expresa cuáles son los límites de cargas para la labor que realizaba por el trabajador. Por tales razones este argumento debe ser desestimado.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**E. ESTANDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS PROCESOS**

**Artículo 37**  
En cualquier actividad que involucre manipulación manual de carga, no debe exigirse o permitirse el transporte de carga manual de un trabajador cuyo peso es susceptible de comprometer su salud o su seguridad, según ley el peso máximo recomendado es de 25 kg. En ese sentido, conviene adoptar la recomendación NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health):

Situación	Peso máximo
En general	25 kg
Trabajadores entrenados y/o situaciones aisladas	40 kg

En varones se considera hasta 25 Kg para levantar desde el suelo en la manipulación manual de carga realizada por un solo trabajador. El tope de levantamiento de cargas en mujeres es 15 Kg. En general, cuando las cargas sean mayores de 25 Kg. Para los varones y 15 Kg. para las mujeres, La Empresa favorecerá la manipulación de cargas utilizando ayudas mecánicas apropiadas.

**6.22** Sobre el incumplimiento en la entrega de equipos de protección personal. Sobre el particular, una de las medidas impuestas en el IPER para afrontar los riesgos inminentes de la labor efectuada por el ex trabajador era el de implementar una faja lumbar; pero, de autos no se aprecia su cumplimiento, como se desarrollará en las líneas siguientes. Y si bien se aprecia que entregó “Kardex de equipo de seguridad o emergencia”, no se advierte en dichos documentales que se haya acreditado su entrega al trabajador afectado. Por lo que, este extremo debe ser desestimado.

**6.23** Al analizarse las causas básicas del accidente, se aprecia del acta de infracción<sup>20</sup>, son: i) Falta de formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo, ii) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo; iii) Equipos de protección personal, no contaban con las medidas de seguridad adecuados. Al no acreditar la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo, para asegurar la protección de la seguridad y salud del ex trabajador: Armas Ramírez, Edward Jesús.

**6.24** Por tanto, se ha producido la configuración del tipo legal previsto en el artículo 28, numeral 28.10 del RLGIT, al producirse en el caso de autos, la concurrencia de las siguientes condiciones: i) el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo y ii) que cause daño en el cuerpo o la salud del trabajador, como sucedió con el ex trabajador: Armas Ramírez, Edward Jesús. Por ende, no se ha producido una vulneración al principio de legalidad, como afirma la impugnante. Por consiguiente, no se acoge este extremo del recurso de revisión en este extremo.

**6.25** Tampoco se afectó el principio de la debida motivación, pues la instancia de mérito, ha valorado el conjunto de documentales e incumplimientos incurridos a las disposiciones relacionadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que fueron los que determinaron las causas

<sup>20</sup> Ver el numeral 4.10 del Acta de Infracción.



del accidente. Además, se advierte que, en el acta de infracción en su considerando tercero al sétimo, la inspectora comisionada cumplió con señalar las causas que han originado el accidente materia de inspección. Por lo que no existe vulneración al debido procedimiento, ni al derecho de defensa en los términos que alega la impugnante. En consecuencia, también se desestima este extremo del recurso.

**6.26** Se desestima la nulidad invocada por la impugnante porque no se evidencia que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG durante el procedimiento.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente, es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrador sancionador serían las siguientes:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y calificación	Multa impuesta
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	S/ 9,450.00
2	Seguridad y Salud en el Trabajo	Reglamento Interno de SST	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	S/ 9,450.00
3	Seguridad y Salud en el Trabajo	Incumplimiento en la entrega de equipos de protección personal	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	S/ 9,450.00
4	Seguridad y Salud en el Trabajo	Registro de Accidente de Trabajo e incidente.	Numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT <b>GRAVE</b>	S/ 5,670.00

## POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 316-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TRANSPORTES VIA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 22 de octubre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 475-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 160-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en el extremo referido a la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dejando sin efecto la multa. **CONFIRMAR** dicha Resolución en los extremos referentes a las infracciones muy graves referidas a la formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo e Incumplimiento en la entrega de equipos de protección personal, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a TRANSPORTES VIA S.A.C., y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.** - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de La Libertad.

**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

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal titular

**Vocal ponente: LUZ PACHECO**