



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	1162-2018-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	CORPORACIÓN LINDLEY S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la CORPORACIÓN LINDLEY S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 20 de agosto de 2021.

Lima, 04 de abril de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por la CORPORACIÓN LINDLEY S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 20 de agosto 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° 16039-2017-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo ¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3205-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, una (01) infracción grave a la normativa 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° 61-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 14 de enero de 2020, notificado el 29 de enero 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (Registro de Enfermedades Ocupacionales, Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales), incluye todas.



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° 104-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 14 de febrero de 2020 (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 de Lima Metropolitana la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 358-2020-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de setiembre de 2020, notificada el 14 de setiembre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 45,562.50, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no contar con un Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, a favor de los trabajadores, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 18,225.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la verificación de la medida de requerimiento de fecha 07 de diciembre de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 27,337.50.

1.4 Con fecha 05 de octubre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 358-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución apelada es nula por haber sido expedida en vulneración al principio del debido procedimiento, en particular al derecho de defensa, toda vez que no consideró los argumentos planteados en los descargos, respecto a que no existe regulación sobre el registro de exámenes médicos ocupacionales. De acuerdo al criterio establecido por la Sub Intendencia, la sola presentación del registro de exámenes médicos ocupacionales no sería suficiente, pues la empresa debió de presentar documentación idónea para acreditar su cumplimiento, lo cual no solo crea una obligación adicional a la empresa, sino que, resulta ser ilegal.
- ii. Asimismo, se vulnera el derecho de defensa, en la medida que la Sub Intendencia emitió la resolución, limitándose a repetir los argumentos que sustentan el Acta de Infracción y el Informe Final. Los motivos por los que se imputa a la empresa la infracción sobre no contar con el registro de exámenes médicos ocupacionales no se encuentran adecuadamente establecidos en la resolución.
- iii. La resolución apelada, al igual que el Acta de Infracción e Informe Final, vulneró el principio de tipicidad. Dentro del acápite de los hechos verificados de la referida Acta, se señala que se ha inobservado el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT, pues no se contaba con los certificados de aptitud médico ocupacional; sin embargo, no existe legislación alguna que señale que dentro de los registros tenga que estar específicamente los exámenes médicos ocupacionales ni los mencionados certificados, Es más, no existe norma alguna que regule qué es un registro de exámenes médicos



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ocupacionales, cuál es la forma de llevarlo o cuál es su contenido. Por lo señalado, en el presente caso, existe una grave contravención al principio de tipicidad, toda vez que los hechos que llevarían a configurar el incumplimiento de lo regulado en el artículo 27 numeral 27.6 del RLGIT, han sido deducidos de manera subjetiva por los inspectores, realizando una clara interpretación arbitraria, lo que vulnera también el principio de legalidad.

- iv. El pretender sancionar a la empresa por el contenido que debería tener el registro de exámenes médicos ocupacionales sin la que la Autoridad de Salud competente lo haya determinado, deja a la empresa en total estado de indefensión. Además, la empresa cumplió con presentar la relación de trabajadores y las fechas de sus correspondientes exámenes médicos, tal como se menciona en el considerando 4 del Acta de Infracción.
- v. Por la prescripción inspectiva laboral, las verificaciones correspondientes a obligaciones de más de cuatro años a la imputación de cargos deben ser dejadas sin efecto, conforme al artículo 51 del RLGIT y el artículo 252 del TUO de la LPAG. Teniendo en consideración ello, y dado que la única infracción se basa en que la empresa no habría cumplido con presentar dichos certificados de aptitud médico ocupacional, la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas respecto a dichos certificados ha prescrito, estando a que de los documentos brindados a lo largo de las actuaciones inspectivas, se desprende que la fecha de ingreso de los 28 trabajadores habría sido hace más de 04 años.
- vi. La imposición de una sanción por incumplir una medida de requerimiento no resulta válida porque contraviene el debido procedimiento de la inspeccionada, en específico, la presunción de inocencia. Como hemos podido apreciar, la medida de requerimiento tiene cabida durante el procedimiento inspectivo, y antes de que se emita el Acta de Infracción, donde se conoce las imputaciones antes de que el sujeto inspeccionado ejerza su derecho de defensa con los descargos, e incluso antes de que se emita una resolución donde se determine si, por lo menos, el incumplimiento existe.
- vii. La resolución apelada no ha motivado el número de trabajadores afectados, ya que hace referencia a que se perjudicó a una extrabajadora, que no es identificada en el resto de la resolución, pero impone una multa que difiere con ello. La resolución apelada contraviene lo exigido por la LGIT, ya que no cumple con fundamentar la multa, y no precisa los trabajadores afectados ni el cálculo de la multa en función de ellos.



1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 20 de agosto de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2019-SUNAFIL, de fecha 15 de marzo de 2019, se han aprobado los criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”, donde se indica respecto al cómputo de plazo de prescripción: 2) La infracción instantánea con efectos permanentes es aquella que, asimismo, se consuma en el mismo acto, pero produce un estado de cosas antijurídico permanente. En este caso el plazo de prescripción se inicia desde que se ha consumado la infracción, esto es, desde que se ha creado la situación antijurídica.
- ii. La conducta de no implementar el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales del año 2016 por no incluir el certificado de aptitud médico ocupacional califica como una infracción instantánea con efectos permanentes, en tanto se consuma en el mismo acto, pero produce un estado de cosas antijurídico permanente; es así que, la falta de implementación del mencionado registro se consumó en el año 2016, dado que debió contener los certificados de aptitud médica ocupacional de los 28 trabajadores por dicho periodo, debido a que el médico ocupacional debe desarrollar las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores en un programa anual de salud ocupacional; así como el análisis de la información de la vigilancia de la salud de los trabajadores se realiza, de forma anual, mediante tasas de frecuencia de eventos relacionados a la salud de los trabajadores.
- iii. Las especificaciones para la realización de exámenes médicos ocupacionales se encuentran previstas en el documento técnico “Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, aprobado por Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, que es actualmente la normativa vigente que regula los aspectos propios de los exámenes médicos ocupacionales, lo cual no puede ser desconocido por la inspeccionada. Por ello, no se puede plantear la existencia de un vacío de regulación, pues de esta normativa emitida por el Ministerio de Salud debe poder interpretarse la necesidad de tener alguna documentación que sea necesaria forme parte del Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales.
- iv. El informe médico ocupacional o el certificado de aptitud ocupacional debe incorporarse al Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales por ser la información ligada con la vigilancia de la salud de los trabajadores, para la adopción de decisiones en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el centro de trabajo. Ello debe entenderse así en tanto una de las garantías que dispone la legislación sobre este tipo de registros es la confidencialidad de la información, lo cual puede no ser observada si tal documentación es tratada por el empleador fuera de estos registros. Además de ello, colocar este informe o certificado de aptitud médico ocupacional en el registro materia de análisis le servirá al empleador para acreditar ante cualquier autoridad que cumple con la práctica de los exámenes médicos a los que está obligado por ley. En

² Notificada a la impugnante el 2 de agosto de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

consecuencia, no se transgrede el principio de legalidad en tanto la interpretación que ha sido expuesta se encuentra dentro de los márgenes del ordenamiento jurídico; de igual modo, el principio de tipicidad no se ve afectado en tanto no se ha realizado interpretaciones extensivas o analógicas del tipo infractor, así como tampoco se está imponiendo obligaciones que no están previstas en la normativa.

- v. Respecto a la medida inspectiva de requerimiento, no tiene asidero lo alegado por la inspeccionada, en el sentido que se atentaría contra su derecho a la presunción de inocencia, toda vez que la adopción de dicha medida es el resultado de la culminación del proceso de investigación realizado por los inspectores comisionados, quienes únicamente en atención a lo constatado, determinan la emisión de dicho requerimiento, observando los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo y en virtud de ello, dentro de las facultades que le concede la LGIT y el RLGIT.

1.6 Con fecha 13 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-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° 2039-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 24 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° 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.”



- 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, 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

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

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

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

⁵ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶ Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 modificatorias⁸.
- 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 LA CORPORACIÓN LINDLEY S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la CORPORACIÓN LINDLEY S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 45,562.50 por la comisión de, entre otras, una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 24 de agosto de 2021.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la CORPORACIÓN LINDLEY S.A.

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 13 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

Inaplicación de los artículos 51 de la LGIT y 252.2 del TUO de la LPAG

- i. La Intendencia concluye que no habríamos cumplido con exhibir los Registros de Exámenes Médicos Ocupacionales conforme a ley, donde se encuentran los certificados de aptitud médico ocupacional de los 28 trabajadores aparentemente afectados. Considerando que la supuesta infracción recae en la falta de registro y exhibición de los certificados médicos ocupacionales mencionados, resulta que, al haber sido recabados al inicio de la relación laboral, se encuentran fuera del periodo válido a ser materia de inspección. Ante ello, tenemos que ser enfáticos en mencionar que la imputación de cargos fue notificada el 29 de enero de 2020, con lo cual, las obligaciones y requerimientos referidos a periodos anteriores al 29 de enero de 2016 se encuentran prescritos y, por lo tanto, no deberían ser considerados en la fiscalización inspectiva.

Aplicación errónea del numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT

- ii. Un requisito para la existencia de la medida inspectiva de requerimiento es que se compruebe fehacientemente que el empleador ha omitido el cumplimiento de una obligación legal. En ese sentido, a diferencia de los meros requerimientos de información, el inspector de trabajo tiene la obligación de fundamentar y explicar cuál ha sido el razonamiento lógico que ha desarrollado para llegar a la convicción que estamos ante un incumplimiento normativo. Así pues, los inspectores conocían nuestra posición y tenían la certeza que no presentaríamos documentación adicional; en consecuencia, no estábamos obligados a cumplir con la medida de requerimiento, porque no se respetó el principio de legalidad.

Inaplicación de los numerales 1.2 y 1.11 del artículo IV del numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG: se vulneran los principios de presunción de licitud, verdad material y debido procedimiento

- iii. Debemos ser claros en señalar que, si bien es cierto el artículo 33 del RSST establece la obligación de las empresas de contar con un “Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales” también es cierto que no existe norma alguna que establezca la forma, detalle o siquiera dé algún alcance de cómo es que se elabora o presenta este registro, a diferencia del resto de los registros listados en el referido artículo. En ese sentido, es evidente que los motivos por los que se imputa a la empresa la infracción sobre no contar con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales no se encuentran adecuadamente establecidos en la Resolución, más aún cuando, sin perjuicio que no existe norma alguna que regule tales registros, la Intendencia indica que no habríamos presentado documentación idónea que acredite que cuenta con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales. En ese sentido, se han vulnerado los principios de debido procedimiento, verdad material y presunción de inocencia, toda vez que: i) No existe medio probatorio que genere la certeza indubitable de que se cometió la infracción y que esta respete el principio de culpabilidad, y ii) Pretenden trasladar la carga de la prueba a la empresa cuando ello les corresponde a los inspectores.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Inaplicación del numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, se vulneró el principio de tipicidad

- iv. En marzo del 2013, se emitió la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, en la cual se aprobaron los formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, respecto del Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, esta resolución no indica formato alguno, ni mucho menos da detalles de la información mínima que debe contener este registro. A la fecha, no existe norma alguna del Ministerio de Salud que establezca las especificaciones que debe tener un registro de exámenes médicos ocupacionales como lo indica la Resolución Ministerial por el Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, no resulta válido imputar como infracción, el no haber presentado un registro de exámenes médicos ocupacionales, si es que ninguna norma ha establecido el formato e información mínima que dicho registro debe contener; sancionar por ello constituiría una clara vulneración al principio de tipicidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la alegación de prescripción de la infracción detectada

- 6.1 Sobre lo argumentado en el recurso de revisión, resulta apropiado señalar que el TUO de la LPAG, recoge en el inciso 5 de su artículo 248°, el Principio de Retroactividad Benigna, según el cual, las disposiciones sancionadoras producen efectos retroactivos, en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.
- 6.2 El Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 06 de agosto de 2017, modificó el artículo 51° del RLGIT, indicándose que la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones prescribe, ya no a los cinco (5) años como antes estaba previsto, sino a los cuatro (4) años, y que esta determinación se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 250° del TUO de la LPAG.
- 6.3 Posteriormente, mediante Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL, de fecha 31 de octubre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el "Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo", entre los cuales se encuentra el criterio sobre prescripción administrativa:

TEMA	VOTACIÓN	ACUERDO
La prescripción administrativa	UNANIMIDAD	El plazo de prescripción de cuatro (4) años para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral, es aplicable para todos los hechos



		constitutivos de infracción, incluso si ocurrieron antes del 16 de marzo de 2017.
--	--	---

- 6.4** En atención al principio de retroactividad benigna y considerando que, actualmente, tal como lo establece el numeral 252.3 del artículo 252° del TUO de la LPAG, la autoridad debe evaluar de oficio la prescripción, asimismo, los administrados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos, por lo que corresponde en primer término, que esta Sala analice si al momento en que se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 358-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 10 de setiembre de 2020, notificada el 14 de setiembre de 2020, habría prescrito el plazo que tenía la autoridad de primera instancia para determinar cómo infracciones los incumplimientos constatados en la etapa inspectiva. Dicho plazo es de cuatro (4) años máximo, para lo cual se debe tener en cuenta las reglas de cómputo previstas en el numeral 252.2 del artículo 252° del TUO de la LPAG (sobre el inicio, la suspensión y la reanudación del plazo de prescripción).
- 6.5** Cabe tener en cuenta, además, que mediante la Resolución de Superintendencia N° 110-2019- SUNAFIL de fecha 15 de marzo de 2019, se han aprobado los criterios normativos adoptados por el "Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL", donde se indica respecto al cómputo del plazo de prescripción lo siguiente: "(...) a efectos de determinar el *dies a quo*, es fundamental efectuar un análisis caso por caso para distinguir las diversas clases de infracción, para lo cual será necesario acudir a la norma que prevé la conducta infractora y examinar la acción o acciones concretas que se tipifican como ilícito administrativo, para precisar en qué momento se consuma la infracción y se inicia el cómputo de la prescripción. 1) La infracción instantánea se consuma con la conducta misma, sin que la situación ilícita sea permanente o duradera en el tiempo. Por lo tanto, el plazo de prescripción empieza a computarse desde la consumación de la infracción, esto es, desde la realización de la conducta infractora. 2) La infracción instantánea con efectos permanentes es aquella que, si bien se consuma en el mismo acto, produce un estado de cosas antijurídico permanente. En este caso, el plazo de prescripción se inicia desde que se ha consumado la infracción, esto es, desde que se ha creado la situación antijurídica (...)".
- 6.6** Para determinar la prescripción de la infracción en materia de relaciones laborales en el presente caso, el cómputo del plazo debe efectuarse a partir de la fecha en que las infracciones se hubieran cometido, para lo cual es necesario considerar los plazos legales previstos para cumplir con las obligaciones sociolaborales materia de análisis.
- 6.7** Respecto a la infracción de no implementar el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales del año 2016, por no incluir el certificado de aptitud médico ocupacional califica como una infracción instantánea con efectos permanentes, en tanto se consuma en el mismo acto, pero produce un estado de cosas antijurídico permanente; es así que, la falta de implementación del mencionado registro se consumó en el año 2016. Asimismo, respecto a la infracción a la labor inspectiva, del expediente se evidencia que el inspeccionado notificó la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de diciembre de 2017, otorgando el plazo de tres (03) días hábiles para su cumplimiento.
- 6.8** Así, atendiendo a que la Resolución de Sub Intendencia N° 358-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, fue notificada el 14 de setiembre de 2020, se evidencia para para los efectos de dichas



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sanciones, no se ha excedido el plazo de prescripción antes señalado. Por tanto, no corresponde acoger lo solicitado por la impugnante en dicho extremo.

Sobre la supuesta aplicación errónea del numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT

6.9 Conforme a lo manifestado en el Acta de Infracción, con respecto a la materia Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales; si bien la inspeccionada exhibió una relación de trabajadores y fechas de exámenes médicos, dicho documento no contiene la firma del médico ocupacional que valida dicha información. Asimismo, al momento de contrastar dicho documento con los certificados de aptitud médico ocupacional se verificó que la inspeccionada no acreditó contar con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales conforme a Ley, ni exhibió los certificados de aptitud médico ocupacional de los trabajadores que se detalla en el Cuarto Hecho Verificado del Acta de Infracción.

6.10 El artículo 28 de la LSST, dispone que el empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

6.11 En ese sentido, el artículo 33 del RLSST, establece cuales son los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Artículo 33. – Los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:
(...)

b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.

6.12 Ahora bien, se puede observar que en el Acta de Infracción se señalaron las normas que establecen las obligaciones incumplidas por la impugnante, contrariamente a lo señalado en el recurso de revisión; por otro lado, si no existe una normativa que regule expresamente el contenido mínimo (forma o formalidad) del registro de exámenes médicos ocupacionales; sin embargo, ello no exime de cumplir con su obligación de llevar un registro sobre dichos acontecimientos, toda vez que **el artículo 33 del RLSST lo dispone como un registro obligatorio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** (énfasis añadido).

6.13 En efecto, mediante la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, se aprobaron los formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros



obligatorios del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Debiendo precisar que, el artículo 2 de la citada resolución, dispone que los formatos considerados en el Anexo 1, son de carácter referencial y la información mínima que debe contener los registros, es obligatoria; siendo que, para el registro de exámenes médicos ocupacionales, el literal b):

B. Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales

(...)

Las pautas que deben seguirse para la realización de los exámenes médicos antes señalados son los que precise el Ministerio de Salud. En ese sentido, **el empleador deberá mantener el registro de exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a las especificaciones que el Ministerio de Salud detalle**. Los resultados de dichos exámenes médicos estarán a disposición de quienes se hayan sometido a los mismos, debiendo respetarse el principio de confidencialidad (énfasis añadido).

6.14 En ese entendido, contrario a lo alegado por la impugnante, no se ha transgredido el principio de legalidad, de igual modo, el principio de tipicidad no se ha visto vulnerado, en tanto, la impugnante no exhibió documentación idónea que acredite que cuenta con el Registro de Exámenes Médico Ocupacionales, a favor de los trabajadores afectados, pues una relación de trabajadores con información que no se encontraba validada por un médico ocupacional no configura medio probatorio que genere certeza que el sujeto inspeccionado contaba con un Registro de Exámenes Médico Ocupacionales; por lo que se concluye que la conducta constituye una infracción a las normas en seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT. Por lo tanto, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la Medida Inspectiva de Requerimiento

6.15 Sobre el particular, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, pueden adoptar acciones orientadas a la misma, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.16 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

6.17 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que “si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

- 6.18** Como se evidencia de la norma acotada, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 6.19** Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que el inspector comisionado ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas con los requerimientos de comparecencia de fecha 03 de noviembre de 2017⁹, 10 de noviembre de 2017¹⁰, 17 de noviembre de 2017¹¹, 24 de noviembre de 2017¹² y la medida de requerimiento de fecha 01 de diciembre de 2017¹³.
- 6.20** En ese sentido, en aplicación del numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, en el cual se señala que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo podrán emitir la medida inspectiva de requerimiento a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, hecho que sucedió en el presente caso y se desprende de lo señalado en las resoluciones emitidas por las instancias anteriores.
- 6.21** En tal sentido, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, que señalan que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas.
- 6.22** Por lo tanto, la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 07 de diciembre de 2017, no vulnera el principio al debido procedimiento, en tanto se verificó que la impugnante tuvo la oportunidad de presentar medios probatorios que acrediten el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales o la exoneren de la misma, estando a que, el inspector

⁹ Véase folio 23 del expediente inspectivo.

¹⁰ Véase folio 83 del expediente inspectivo.

¹¹ Véase folio 119 del expediente inspectivo.

¹² Véase folio 124 del expediente inspectivo.

¹³ Véase de folio 127 a 128 del expediente inspectivo.



comisionado, agotando las actuaciones inspectivas valoró todos los medios probatorios presentados previamente a emitir la medida inspectiva de requerimiento, de conformidad con el principio de verdad material y el de presunción de inocencia.

6.23 Asimismo, es de precisar que, de acuerdo con lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificado el incumplimiento oportuno del requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva.

6.24 Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión, en este extremo.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No contar con un Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, a favor de los trabajadores.	Numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	S/ 18,225.00
2	Labor Inspectiva	No cumplir con la verificación de la medida de requerimiento de fecha 07 de diciembre de 2017.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/ 27,337.50

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.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la CORPORACIÓN LINDLEY S.A., en contra la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 20 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1162-2018-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1353-2021-SUNAFIL/ILM, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 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 la CORPORACIÓN LINDLEY 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

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA

Vocal Alterna

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

VOTO SINGULAR DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, si bien estoy de acuerdo con el fallo, discrepo de la fundamentación, pues considero que el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para analizar, el no contar con un Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, a favor de los trabajadores; sobre el que versa el expediente administrativo elevado a esta instancia de revisión. En este caso, se ha activado la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral por la infracción calificada como “muy grave a la labor inspectiva”, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de diciembre de 2017.



Sintetizo el sustento de mi posición en las siguientes consideraciones:

1. La Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ley N° 29981, ha establecido la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral con carácter excepcional, conforme fluye de una lectura atenta del tercer párrafo del artículo 41. A su vez, literal b) del artículo 49 de la norma citada delega en las normas reglamentarias la determinación de las “causales establecidas” para la interposición del recurso de revisión. Es decir, la ley establece un ámbito restringido, pero la configuración de dicho ámbito es delegada a las normas sectoriales.
2. En el literal c) del artículo 55 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reitera la excepcionalidad del ámbito objetivo en el que la instancia de revisión ejecuta sus competencias. De esa forma, refiere al Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR como norma que determina los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso de revisión.
3. El artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, a su vez, reitera el carácter excepcional de la competencia de la instancia de revisión. En concreto, en el artículo 14, el Reglamento mencionado refiere que el recurso de revisión se interpone contra resoluciones que sancionan infracciones “muy graves”.
4. En el bloque de legalidad que se repasa, se observa que: 1) el Tribunal de Fiscalización Laboral tiene una competencia excepcional, lo que estrictamente se refiere a la competencia material establecida por la norma reglamentaria, por delegación legal; y 2) dicha competencia, excepcionalmente activada, permite que el órgano de revisión ejerza sus funciones, conforme al segundo párrafo del artículo 15 de la Ley N° 29981: emitir decisiones que constituyan precedentes de observancia obligatoria que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
5. Conforme con la doctrina administrativista, “la competencia en razón de la materia se refiere a las actividades o tareas que legítimamente puede desempeñar el órgano, es decir, al objeto de los actos y a las situaciones de hecho ante las que puede dictarlos”¹⁴
6. Los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son; sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren casos en los que las imputaciones contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” más algún o algunos más de distinto grado. Habitualmente, en este tipo de casos, el Tribunal de Fiscalización Laboral distingue lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.
7. Una excepción a lo distinguido en el numeral anterior es el caso de las infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Existen casos en donde la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral es dudosa, pues los recursos de revisión se tramitan por sanciones impuestas por inejecución de medidas de requerimiento que, en sustancia, versan sobre un

¹⁴ Gordillo, A. (2007). *Tratado de derecho administrativo: el acto administrativo* (Vol. 3). Agustín Gordillo. https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo8.pdf



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 337-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

comportamiento subsumible en tipos sancionadores calificados por la normativa como infracciones “graves” o hasta “leves”. En tales casos, el análisis de la razón jurídica de las medidas de requerimiento debe limitarse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad y razonabilidad de tales medidas, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son, en efecto, las infracciones calificadas como graves y leves.

8. Del análisis del escrito de revisión no se identifica que la impugnante fundamente su recurso 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, respecto de la infracción “muy grave” (único objeto de análisis pasible de pronunciamiento por parte del Tribunal). Por el contrario, se observa que los argumentos de defensa de la recurrente implican que esta Sala tome posición sobre la calificación efectuada de la falta administrativa respecto de una materia distinta a infracciones muy graves, cuestión que, como se ha expuesto, excede la competencia que la ley ha otorgado a este Tribunal.
9. En efecto, si bien la recurrente ha impugnado la aplicación de una medida de requerimiento (infracción muy grave), se observa que las alegaciones planteadas recaen sobre aspectos en los cuales la Intendencia competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, al tratarse de materia calificada por la norma como infracción grave y/o infracción leve.
10. Entonces, respecto de dicha materia, se ha agotado ya la vía administrativa en la instancia de apelación, y al no presentarse argumentos que cuestionen los fundamentos expuestos por las instancias inferiores sobre la infracción objeto del recurso de revisión (infracción muy grave), se determina que el recurso de revisión no desvirtúa la sanción aplicada respecto de la infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de diciembre de 2017, resultando infundado el recurso de revisión que se ha interpuesto.
11. Finalmente, el Tribunal de Fiscalización Laboral podría, sobradamente, ejercer la tutela administrativa a través del efecto unificador que tienen los precedentes de observancia obligatoria incluso sobre casos como este, donde las materias cuyo análisis es indispensable recaen en una materia distinta a la que activa la competencia de la instancia de revisión.

Por estos fundamentos, mi voto es porque el recurso de revisión sea declarado **INFUNDADO** en los términos expuestos en el presente voto singular.

Firmado digitalmente por:



LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Presidente