



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 569-2021-SUNAFIL/IRE-LIMA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA

IMPUGNANTE : BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM

MATERIA : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, en contra de la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 11 de febrero de 2022.

Lima, 14 de noviembre de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 11 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 26-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 285-2021-SUNAFIL/IRE-LIM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, en mérito a la denuncia realizada por la ex trabajadora Erika Alina Bernal Walde, a fin de que se efectuó la inspección de trabajo, por no haber realizado el examen médico ocupacional de salida, entre otros.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Sub materia: Registro de exámenes médicos ocupacionales, comité (o supervisor) de Seguridad y Salud en el Trabajo, Registro de enfermedades ocupacionales), Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Ergonomía (Sub materia: prevención de riesgos económicos).



- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 572-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC, de fecha 06 de octubre de 2021, notificada el 12 de octubre de 2021, se dio inicio a la etapa instructoria, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal 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° 522-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IF, de fecha 25 de octubre 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 Lima, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 478-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, de fecha 09 de diciembre de 2021, notificada el 13 de diciembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 25,388.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar la evaluación medico ocupacional de retiro, tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar la formación en seguridad y salud en el trabajo (periodo determinado), tipificada en el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar la prevención en riesgos ergonómicos, tipificada en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
- 1.4** Con fecha 07 de enero de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N°478-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, argumentando lo siguiente:
- i. Que, ha cumplido con realizar los exámenes médicos ocupacionales, a los que se encontraba obligado. En relación al examen médico ocupacional de salida, solo es obligatorio a solicitud del trabajador; no obstante, en el presente caso, no consta solicitud alguna de la trabajadora que genere obligación alguna del BCP de la realización de dicho examen. Además, alega que cumplió con brindar las cuatro capacitaciones anuales correspondientes a todos sus trabajadores; pese a ello, en una oportunidad la trabajadora Bernal Walde se encontraba fuera de la oficina y que actuó apegado a sus deberes al elaborar el documento de prevención de riesgos ergonómicos.
 - ii. Argumenta que la Resolución de Sub Intendencia no valoró las pruebas presentadas por el banco, las cuales acreditan que se capacitó a la señora Bernal Walde, que los inspectores de trabajo no otorgaron a la empresa tiempo suficiente para remitir toda la información, que las actuaciones inspectivas duraron tan solo un (1) mes y seis (6) días, así como se vulnerado el principio de licitud.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

iii. La Sub Intendencia no consideró que la única forma de dejar de lado la presunción de licitud, es cuando la administración cuenta con medios probatorios idóneos que acrediten fehacientemente que la empresa cometió las infracciones por las cuales se pretende sancionar, lo que no ocurrió en el presente caso. Asimismo, consideran, que se vulneró el principio de culpabilidad, puesto que existe una falta de antijuridicidad de las supuestas conductas imputadas y no hay responsabilidad subjetiva.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 11 de febrero de 2022², la Intendencia Regional de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Que, la orden de inspección 26-2021, tuvo plazo de investigación de 25 días hábiles, iniciando sus actuaciones con fecha 05/02/2021 y culminando el 11/03/2021, fecha en que se emite el Acta de infracción; en consecuencia, el inspector comisionado si realizó sus actuaciones inspectivas de investigación dentro del plazo otorgado, no determinándose lo contrario, conforme lo deja entrever la inspeccionada, por lo que, se evidencia que los plazos otorgados en las actuaciones inspectivas son proporcionales al plazo que el inspector tenía para desarrollar sus actuaciones inspectivas.
- ii. En el presente caso, no existe documento y/o prueba alguna que desvirtué lo constado por el inspector actuante, muy por el contrario, se determinó que la trabajadora afectada si solicitó se realice el examen médico ocupacional de retiro, vulnerándose de esta manera lo estipulado al artículo 49°, literal d) de la LSST; y el artículo 101° literal a) y b) del Reglamento de la LSST.
- iii. Asimismo, no se identifica capacitación específica, teniéndose en cuenta los riesgos del puesto específico (PROMOTORES DE SERVICIOS), considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos adjunta por el empleador en la etapa de investigación; de igual forma, la inspeccionada, respecto al periodo 2017, no acredita registro que evidencien 4 capacitaciones al año, asimismo las capacitaciones descritas en el año 2018 y 2019, no se encuentran orientadas en función al riesgo del puesto de la trabajadora afectada.
- iv. Bajo este contexto, la inspeccionada es plenamente responsable de las infracciones que se le imputan, puesto que con dichas omisiones ha vulnerado lo establecido en el artículo 35 letra "b" y artículo 49 letra "g" de la LSST, el artículo 50 literal "a" y "b", y artículo 56° de la LSST, el artículo 49°, literal d) de la LSST; y el artículo 101° literal a) y b) del Reglamento de la LSST.
- v. Finalmente, no se advierte vulneración alguna al derecho de defensa ni al debido procedimiento, principio de legalidad, u otro principio alegado por la inspeccionada.

² Notificada a la impugnante el 14 de febrero de 2022, véase folio 75 del expediente sancionador.



- 1.6 Con fecha 07 de marzo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lima el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM.
- 1.7 La Intendencia Regional de Lima admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 000175-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, recibido el 10 de marzo de 2022 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.
- 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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento**

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."

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° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- 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.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo 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 una 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, modificado 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”⁸.

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

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



- 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 DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 25,388 por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.13 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 15 de febrero de 2022.
- 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 el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 07 de marzo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, señalando los siguientes alegatos:

- i.** Inaplicación del numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, que regula el principio de legalidad; ya que la Intendencia no tuvo en consideración al momento de concluir que el BCP incurrió en la infracción tipificada en el 28.13 del RLGIT, la normativa respecto de la obligación de los empleadores de realizar exámenes médicos ocupacionales.
- ii.** No se generó la obligación de realizar exámenes médicos ocupacionales de salida a la señora Bernal Walde, pues ella nunca presentó solicitud alguna al BCP, lo cual fue corroborado con el departamento de Gestión y Desarrollo Humano del BCP. Por lo que, resulta sorprendente que la Intendencia confirme que existió una entrega notarial de dicha solicitud al BCP y por si fuera poco en el considerando 3.6 de la Resolución, haga mención a que dicha entrega notarial fue adjunta al expediente de la OI N° 702-2019 cuando se está en el expediente de la OI N° 26-2021, careciendo de sustento lógico y jurídico confirmar la existencia de la entrega notarial de dicha solicitud.
- iii.** Inaplicación del numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, que regula el principio de licitud, en la medida que la única forma en la cual la Administración puede dejar de lado la presunción de licitud es cuando cuenta con medios



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

probatorios idóneos, es decir la carga de la prueba le corresponde a la Administración.

- iv. La Intendencia pretende trasladar la carga de la prueba al BCP requiriéndole que desvirtúe los hechos constatados por el Inspector de Trabajo. Lo cual no es responsabilidad del BCP, por si fuera poco en ningún momento el inspector de trabajo constato que la señora Bernal Walde solicitó la realización del examen médico ocupacional de retiro.
- v. Motivación aparente, puesto que la intendencia convalidó la multa propuesta sin justificación, ni mucho menos presentó prueba alguna que dé cuenta de las razones mínimas que sustenten la decisión.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁹, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹⁰ pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹¹.

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

¹⁰ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación

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

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

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



- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 que señala lo siguiente:

“Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos”.

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un recurso de carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.

- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“La adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

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”.

- 6.6** Al respecto, esta Sala considera que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

- 6.7** En el caso la inspeccionada BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, las instancias inferiores le han impuesto una multa de S/ 25,388.00 (veinticinco mil trescientos ochenta y ocho soles), por la comisión de dos (2) infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo y una (01) infracción muy grave, en materia de seguridad y salud en el trabajo por no acreditar la evaluación médico ocupacional de retiro.

- 6.8** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado precedentemente.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

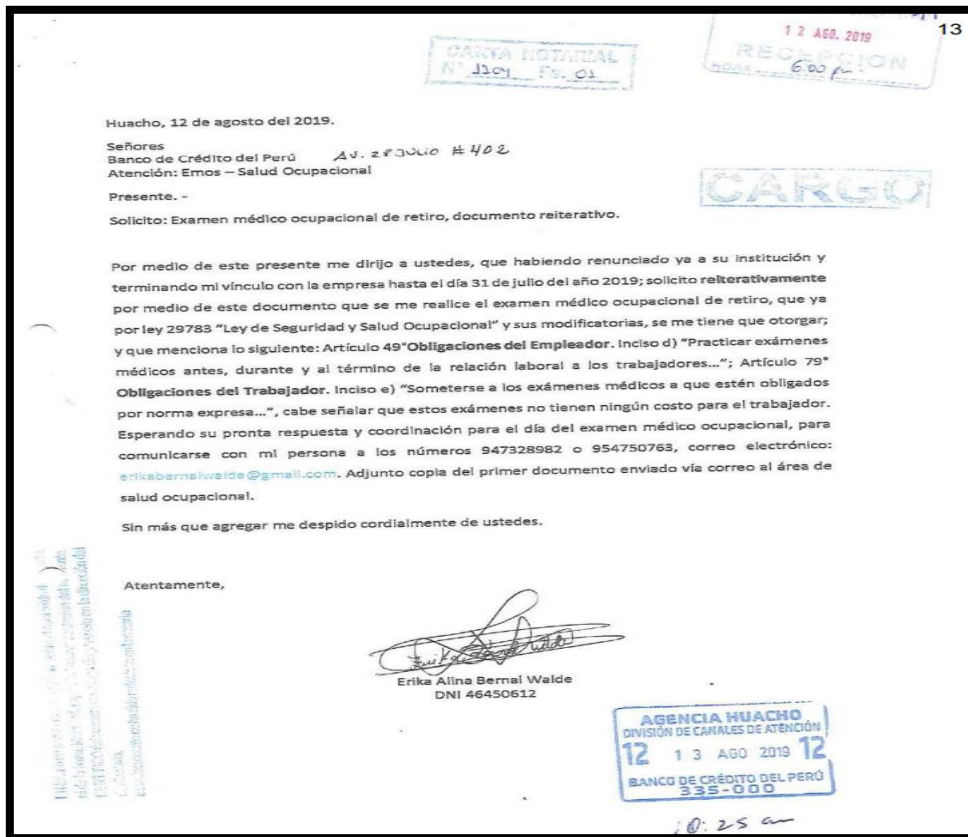
Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

De la vulneración a los principios de legalidad y licitud

- 6.9** Es preciso señalar que, el principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador; por lo que, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables.
- 6.10** El principio de legalidad, previsto en el literal d) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado y traducido en el inciso 1 del artículo 248 del TUO de la LPAG, establece “solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado”.
- 6.11** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 0010-2002-AI/TC, establece que el principio de legalidad exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.
- 6.12** En igual sentido, el máximo intérprete de la Constitución señala “en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada por la ley. Como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Caso de la Legislación Antiterrorista, Exp. N.° 010-2002-AI/TC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex previa*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)” (STC. 2050-2002-AA/TC).
- 6.13** En relación a este punto, la impugnante refiere que se ha trasgredido el principio de legalidad, en la medida que en ningún momento se generó la obligación de realizar el examen médico de salida a la trabajadora. No obstante, a folios 13 del expediente inspectivo adjunto, se observa que en la fecha del 12 de agosto de 2019, la ex trabajadora mediante carta notarial dirigida contra la impugnante, la cual fue notificada el 13 de agosto de 2019, solicita examen médico ocupacional de retiro, conforme se observa a continuación:



Figura N°01:



6.14 En este punto, se observa que este documento tiene el sello de recepción de la empresa, con lo que se acredita que la impugnante tenía la obligación de realizar el examen médico ocupacional a la ex trabajadora, conforme se encuentra tipificado en el literal d) del artículo 49° de la Ley N°29783, y los literales a y b del artículo 101° del Decreto Supremo N°005-2012-TR.

6.15 De esta forma, no corresponde acoger el argumento de que se ha inaplicado el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, que regula el principio de legalidad, puesto que con su actuar, la impugnante ha calzado en la infracción tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28 del RLGIT, que señala: “28.13 No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.”

6.16 Asimismo, se debe precisar que conforme se señala en el considerando 4.1. del Acta de Infracción, al inspector encargado se le traslado la O.I. 026-2021-SUNAFIL/IRE-LIMA a la cual se adjunta los actuados de la O.I. 702-2019-SUNAFIL/IRE-LIMA, la cual no estaba concluida, por lo que, mediante la presente orden de inspección se unificaron los actuados en una sola orden de inspección, es decir en la O.I. N°026-2021.; por esta razón, cuando la Intendencia Regional de Lima, hace referencia a lo citado en el Acta de Infracción sobre la O.I. 702-2019-SUNAFIL/IRE-LIMA en el considerando 3.6, hace referencia al documento precisado en el considerando 6.13 de la presente resolución, que es la solicitud para realizacitud para de Infracción sobre la O.I. 702-2019-SUNAFIL/IRE-LIMA en el considerando 3.6, hace referencia al documento precisado en el considerando 6, el cual fue presentado cuando se realizaba la O.I. 702-2019-SUNAFIL/IRE-LIMA. En consecuencia, la resolucio se realizaba la 02-2019-SUNAFIL/IRE-



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

LIMA en el considerando 3.6, hace referencia al al citar esta orden de inspeccise, debiendo desestimarse este argumento.

6.17 Por otra parte, en relación al principio de licitud, el inciso 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG establece que: “Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.

6.18 La impugnante alega la inaplicación del numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, y que no se ha probado la existencia de una infracción y trasladando la Intendencia, la carga de la prueba a la empresa; no obstante, no expone de qué forma su aplicación modificaría la decisión obtenida en el presente caso y cual es su pertinencia, en la medida que como se ha determinado previamente, la impugnante tenía la obligación de acreditar que efectivamente realizó el examen médico ocupacional de retiro a la ex trabajadora, situación que no sucedió, por lo que incurrió en una infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el numeral 28.13 artículo 28 del RLGIT, no siendo coherente el argumentar que la Intendencia impuso sin motivo la carga de la prueba sobre la empresa.

6.19 En ese sentido, no corresponde acoger los argumentos expuestos por la impugnante en dichos extremos.

Sobre la presunta vulneración al principio de motivación de las resoluciones administrativas

6.20 Con relación al derecho o garantía de la motivación de las decisiones que afecten los intereses de la impugnante, es importante recalcar que el principio de debido procedimiento se encuentra relacionado con la exigencia de la debida motivación del acto administrativo. Lo anterior se desprende de la necesidad de que sea una garantía a favor de los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas y, a su vez, a obtener una decisión por parte de la autoridad administrativa motivada y fundada en derecho.

6.21 En ese contexto, en el mencionado principio se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.

6.22 Partiendo de ello, resulta relevante traer a colación el requisito de la motivación de las resoluciones, señalado en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, en concordancia con el artículo 6 del citado instrumento; en virtud del cual, todo acto



administrativo debe estar motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

6.23 Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse en más de una ocasión estableciendo, incluso, criterios jurisprudenciales al respecto. A este entender, el propio Tribunal Constitucional recopiló en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00312-2011-AA una serie de elementos vinculados a la motivación de los actos administrativos, resaltando la definición de la naturaleza jurídica de la motivación de actos administrativos: una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración. Señaló el Tribunal Constitucional, además, lo siguiente:

“4. Este Tribunal ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, expresando que:

“[...]E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. **Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.** [...]”

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que **la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad**, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N.° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.” (STC 00091-2005-PA, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en STC 294-2005-PA, STC 5514-2005-PA, entre otras).

Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-PA/TC que: “un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida **resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión.** De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada” (énfasis añadido)



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.24** Conforme a ello, la motivación deberá ser expresa a efectos de que el acto administrativo que sustenta sea emitido a partir de una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso y donde se expongan las razones jurídicas que justifiquen su adopción; no siendo admisibles como motivación las fórmulas que, por su contradicción, no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.
- 6.25** En atención a ello, la impugnante considera que se ha trasgredido el derecho de la debida motivación en la decisiones administrativas. Es así que, de la revisión del presente caso, se observa que el Acta de Infracción, la resolución de sub intendencia y la resolución de intendencia, cuentan con los suficientes argumentos y hechos constatados que determinaron la sanciones impuestas al administrado, a su vez, la infracciones se han tipificado y calificado conforme a la normatividad pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo, correspondiente al numeral 28.13 del artículo 28°, y los numerales 27.8 y 27.9 del artículo 27° del RLGIT, no existiendo una motivación aparente en la resolución de intendencia.
- 6.26** Del marco expuesto, la resolución de intendencia cuenta con la correcta y debida justificación de la decisión adoptada respecto a la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, que conjuntamente con la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formuló durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, se determinó la confirmación de la resolución de sub intendencia, respetando con ello la garantía del debido procedimiento administrativo; correspondiendo desestimar los argumentos expuestos por el impugnante en este extremo.

Sobre la infracción muy grave imputada

- 6.27** Por otro lado, se advierte del expediente inspectivo y del Acta de Infracción, que la impugnante, no cumplió con efectuar el examen médico de salida a la trabajadora denunciante. Lo dicho ha sido corroborado por el inspector en el numeral 5.1. del acta de infracción en cuanto señala: “no acredita registro que acredite el examen de retiro”. Por tal motivo, se le atribuyó a la impugnante, la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28 del RLGIT, el cual prevé lo siguiente:

“Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones **muy graves**, los siguientes incumplimientos:

(...) 28.13 No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores” (énfasis añadido).



6.28 Cabe precisar que referente a esta infracción, la impugnante solo refiere nuevamente que la ex trabajadora no solicitó la realización del examen médico, solicitud que, si se realizó mediante carta notarial a la empresa, no pudiendo desvirtuar su responsabilidad en este extremo. Por ello que, la tipificación y calificación dispuesta por la primera instancia, se reafirma con lo señalado por la Intendencia Regional de Lima, en los fundamentos 3.6 y 3.7, en la que hace referencia a la infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6.29 Por las consideraciones expuestas, corresponde desestimar el recurso de revisión, confirmando la multa impuesta por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28 del RLGIT.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No acreditar la evaluación médica ocupacional de retiro	Numeral 28.13 del artículo 28 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE
2	Seguridad y Salud en el Trabajo	No acreditar formación seguridad y salud en el trabajo (periodo determinado)	Numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE
3	Seguridad y Salud en el Trabajo	No acreditar prevención en riesgos ergonómico	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva

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-



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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° 010-2022-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 el BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, en contra de la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la Intendencia Regional de Lima, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 569-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 0024-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.13 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 BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, y a la Intendencia Regional de Lima, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - 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:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: JESSICA PIZARRO

20221108JCR