

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Exp. Sancionador N.° 440-2020-Sunafil/IRE-ANC

(Antig. Exp. Sancionador N.° 161-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI)

Resolución de Intendencia N.° 024-2021-Sunafil/IRE-ANC

Expediente Sancionador: N.° 440-2020-Sunafil/IRE-ANC
Sujeto Responsable: CULTIMARINE S.A.C.
RUC: 20519330874
Domicilio: Carretera La Capilla Altura KM. 5+400 - Sector Los Chimus - Samanco
Chimbote, 15 de abril del 2021

Visto: El recurso de apelación de fecha 18 de enero 2021, interpuesto por el apoderado de **CULTIMARINE S.A.C.** (en adelante, **CULTIMARINE**) contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 200-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE de fecha 18 de diciembre del 2020 (en adelante, la **Resolución de Sub Intendencia**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N.° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y el Decreto Supremo N.° 019-2006-TR y normas modificatorias (en adelante, el **Reglamento de LGIT**); y:

I.- Antecedentes:

1. De acuerdo a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N.° 037-2014-TR del 28 de febrero de 2014 se aprobó la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante Sunafil), mediante la Ley N.° 29981, Ley que crea la Sunafil, se modifica la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N.° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Se creó la Sunafil como un organismo técnico especializado, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo; estableciéndose el 01 de abril del 2014, como fecha de inicio de funciones de la **Sunafil**, como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional y en el ejercicio de sus competencias inspectivas y sancionadoras, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N.° 015-2013-TR. En ese sentido, el artículo 43 del Reglamento de Organización y Funciones de la **Sunafil**, aprobado por el Decreto Supremo N.° 007-2013-TR¹, establece que la Intendencia Regional es la unidad orgánica encargada de resolver en segunda instancia el procedimiento sancionador. Por lo expuesto, corresponde a la Intendencia Regional ejercer la competencia Resolutiva en el presente procedimiento administrativo, mediante la emisión del pronunciamiento resolutivo que corresponde.

De las actuaciones inspectivas

2. Con la Orden de Inspección N.° 786-2017-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI del 23 de noviembre de 2017 (en adelante **Orden de Inspección**), el equipo conformado por Paul Alexander Paredes Inga, Inspector de Trabajo y el Inspector Auxiliar de Trabajo, Cristhian Carlos Linares Valdivia (en adelante, **Inspectores comisionados**), iniciaron las actuaciones inspectivas en mérito a la denuncia efectuada por la señora Gladys Maribel Baca Ccente (en adelante, señora Baca) en representación de su hijo Richard Maiki Rodríguez Baca, culminando el procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N.° 0061-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante, **Acta de**

Infracción) del 15 de enero del 2018, en la que se determinó que el inspeccionado incurrió en una (01) infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Del procedimiento sancionador

3. El 13 de junio del 2019, la Autoridad Instructora emitió la Imputación de Cargo N.º 161-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante, **Imputación de Cargos**), en la cual determinó que **CULTIMARINE** cometió una (01) infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. Que, con Hoja de Ruta N.º 130660-2019 de fecha 18 de octubre de 2019, **CULTIMARINE** presentó su descargo, por lo que luego de evaluarse, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 202-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante, **Informe Final**) del 16 de diciembre del 2019, con el cual concluyó que luego del análisis de los hechos imputados y la valoración de los elementos de prueba presentados, determinó que el sujeto inspeccionado cometió una (01) infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, recomendando continuar con el procedimiento en la fase sancionadora en su contra.

5. El sujeto inspeccionado el 15 de enero del 2020 dentro del plazo de ley presentó su descargo, la misma que luego de ser evaluada por la Sub Intendente de Resolución se emite la Resolución de SIRE, mediante la cual se sanciona a **CULTIMARINE**, por incurrir en una (01) infracción en materia de relaciones laborales y una (01) infracción a la labor inspectiva, conforme se detalla en el cuadro N.º 2 del considerando trigésimo (30) de la resolución cuestionada.

De la Resolución de Sub Intendencia N.º200-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE

6. Obra en autos de **fojas 56 al 60**, la Resolución de Sub Intendencia de fecha 18 de diciembre del 2020, que en mérito del Acta de Infracción impone una sanción de multa a la inspeccionada por la suma de S/ 9,337.50 (Nuevo mil trescientos treinta y siete con 50/100 Soles) por haber incurrido en una infracción, conforme se detalla a en el considerando 30 de la resolución recurrida:

Cuadro N.º 2

N.º	Materia	Hechos infractores	Tipificación legal y calificación	N.º de trab. afect	Total UIT	Multa propuesta
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	El incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo que ocasiono que el 05/06/2018 el señor Richard Maiki Rodriguez Baca sufra un accidente de trabajo que le causó la amputación del dedo pulgar de la mano derecha.	Numeral 28.10 del artículo 28 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR. Muy grave	1	2.25 UIT	S/ 9,337.50
Monto propuesto						S/ 9,337.50

Del recurso de apelación

7. Mediante escrito del 18 de enero del 2021, **CULTIMARINE** interpuso recurso de apelación contra la Resolución de SIRE solicitando que se revoque la imputación realizada, dejando sin efecto la sanción administrativa impuesta a **AGROFUTURA**, en mérito a los fundamentos de hecho y derechos, los cuales desvirtúan los incumplimientos y la responsabilidad que se les atribuyo:

Respecto de la infracción grave consistente en no haber cumplido con las formalidades requeridas para la investigación de los hechos que dieron origen al accidente de trabajo

i. El apelante hace presente lo establecido en el literal l) del artículo 42 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, señalando que lo prescrito en dicho dispositivo legal, debe entenderse como una atribución complementaria a la realizada por el empleador, de tal forma que la falta de intervención del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación del accidente de trabajo, no puede ser interpretada como un vicio que la invalida, precisando que en el informe de la investigación del Accidente de Trabajo N.º 005-SST-2017, han participado el señor Gustavo Mantilla, quien era el Jefe de RR.HH. y el señor Marco Villaroel supervisor de cultivo boquita.

ii. Argumenta el apelante, que en el **Informe Final** se ha reconocido que se ha dado cumplimiento al artículo 88 del D.S. N.º 005-2012-TR, sin embargo, se está cuestionando la fecha de la investigación, toda vez que no se estaría cumpliendo con el plazo establecido en dicho dispositivo legal, al no haberse realizado de manera inmediata, situación que CULTIMARINE cuestiona, señalando que “NO se advierte que el legislador haya establecido expresamente que la investigación deba realizarse en un determinado periodo”(sic), vulnerándose con ello el principio de legalidad.

Respecto de la infracción grave consistente en no haber llevado a cabo las evaluaciones de riesgo en el IPER

iii. Señala el apelante, que el documento denominado “Formato de Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Medidas de Control” (IPER), que presentaron durante las actuaciones inspectivas, si prevé como riesgo de la exposición de manos en la borda los golpes, fracturas y amputaciones, por lo que dicho riesgo si estaba comprendido dentro del IPER correspondiente al área de trabajo; precisando que “**CULTIMARINE** cumplió con hacer las evoluciones de riesgos e identificar el riesgo y lo consigno en el IPER conforme lo establece la normatividad vigente, por tanto, afirmar lo contrario carece de sustento”. (sic).

iv. Precisa, que lo señalado por la Autoridad Inspectiva respecto a que no se contempló el riesgo de lesión en las manos que pueda producir un cabo, de manera específica, no estaría acorde “(...) a lo establecido por la norma, puesto que **el espíritu de la misma es que se evalúen los puestos de trabajo y se identifiquen los riesgos, obligación cumplida y reconocida por la Autoridad Inspectiva** en el Informe Final de Instrucción (...)” (sic), precisando que lo requerido por la Autoridad Inspectiva no está contemplado por la norma, resultando por ello “**una flagrante contravención al Principio de Legalidad y al Debido Procedimiento**”(sic).

Sobre la infracción grave consistente en no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo

v. Así mismo el accionante, precisa que en el “Formato de inducción específica al puesto y área de trabajo” de fecha 20 de setiembre de 2017 que obra en el expediente administrativo, el ex trabajador accidentado recibió en la referida oportunidad una inducción por parte de su jefe inmediato **en relación a las funciones que tenía a su cargo como Operario de Cultivo**, y la manera en la que debía a ejecutar las mismas, habiéndosele proporcionado con ello las normas, reglamentos, procedimientos y lineamientos aplicables a su área de trabajo y a las actividades realizadas por éste(...)(sic); precisando que la inducción que se le brindó al ex trabajador estaba directamente relacionada a las labores que cumplía como operario de cultivo.

II. Cuestiones en discusión

8. La materia controvertida en el presente caso consiste en:

- i) Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables;
- ii) Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentran conforme a Ley.

III. Considerandos

9. Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la LGIT, la función inspectiva se desarrolla sobre las empresas, centros de trabajo y, en general, en los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del sector público, siempre y cuando los trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada.

10. Que, los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, y los inspectores auxiliares debidamente acreditados están investidos de autoridad y autorizados para ejercer las facultades inspectivas reguladas en el artículo 5°⁽²⁾ y 6°⁽³⁾ de la LGIT.

11. El artículo 9° de la LGIT, regula el deber de colaboración con la inspección del trabajo, por parte de los responsables del cumplimiento de las normas laborales, así en su literal a) se señala que los empleadores deben atender debidamente a los inspectores de trabajo y prestarles las facilidades para el cumplimiento de su labor.

12. Que, el artículo 11 de la LGIT, prescribe: "Que las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto Inspeccionado ante el inspector actuante para aportar la documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público".

13. El artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado mediante D.S. N.° 019-2006-TR establece las infracciones muy graves en seguridad y salud en el trabajo, estableciendo que son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...)

28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.

48.1-C Tratándose de las infracciones tipificadas en el numeral 25.16 del artículo 25, el numeral 28.10 del artículo 28, cuando cause muerte o invalidez permanente total o parcial; y los numerales 46.1 y 46.12 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa. Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%. Las micro empresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior."

De la obligación del sujeto inspeccionado de brindar a sus trabajadores las condiciones adecuadas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Centro de Laborales

14. El artículo 7° de la Constitución Política del Perú establece que: "Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa". En ese sentido, los Principio de Prevención y Protección recogidos en la Ley N.°29783 - Ley de Seguridad y salud en el Trabajo (LSST) establecen que, en el centro de

trabajo, el empleador deberá garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores, pues de no hacerlo, deberá asumir las implicaciones económicas y legales (Principio de responsabilidad). Como correlato de lo expuesto, el artículo 49 del cuerpo normativo en comentario establece Como obligación del empleador “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su laboral, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”.

15. Ley N.º 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

I. Principio de prevención

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. Principio de responsabilidad

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. Principio de información y capacitación

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo,

de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente”.

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

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

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

Artículo 26.- Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento (...).

Artículo 49.- Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- d) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- e) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.
- f) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- g) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- h) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 2. Durante el desempeño de la labor.
 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 51.- Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

16. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - D.S. N.º 005-2012-TR

Glosario de términos

Para efectos del contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y el presente Reglamento se aplicarán

las siguientes definiciones:

(...)

Causas de los Accidentes: Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

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

2. Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

2.1. Factores Personales. - Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

2.2. Factores del Trabajo. - Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

3. Causas Inmediatas: Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

3.1. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

3.2. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

Determinación de la responsabilidad del sujeto inspeccionado

17. Antes de analizar los argumentos en los que se basa el recurso de apelación para cuestionar la recurrida, es importante reseñar los hechos materia de investigación. El 02 de noviembre de 2017, la señora **Baca** madre del señor Richard Maiki Rodríguez Baca (en adelante señor **Rodríguez**) presentó su denuncia contra **CULTIMARINE**, solicitando se inspeccione a dicha empresa por el accidente de trabajo que había sufrido su hijo el señor **Rodríguez** y que trajo como consecuencia la amputación del dedo pulgar de la mano derecha, advirtiéndose del acápite "V. Hechos comprobados específicos" del **Acta de Infracción**, que los **Inspectores comisionados** determinaron que "no contar con estándares de trabajo y no haber capacitado al trabajador en la labor específica, ocasiono el accidente de trabajo".

18. Que, respecto a lo argumentado por el apelante, sobre el no haberse cumplido con las formalidades para la investigación, debe tenerse presente que la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante **CSST**) en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, no es una atribución facultativa, si no es una disposición establecida en el artículo 88 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante RLSST), el cual tiene concordancia con las funciones que tiene el CSST, señaladas en el artículo 42 del RLSST, por ende **CULTIMARINE** no puede señalar que era una atribución complementaria; así mismo debe precisarse que en ninguno de los argumentos desarrollados en el Informe Final⁽⁴⁾, se advierte que se ha reconocido que el accidente de trabajo fue investigado por el **CSST**, por lo que **CULTIMARINE** cumplió con lo establecido en el dispositivo legal en mención, en tal sentido, teniendo en cuenta los argumentos expuestos en los considerandos vigésimo primero (21) y vigésimo segundo (22) de la resolución subida en grado, los cuales este despacho hace suyo y toma como válidos; en consecuencia, queda desvirtuado los fundamentos expuestos en este extremo por el apelante.

19. Respecto a los argumentos en relación a no haber llevado a cabo las evaluaciones de riesgo en el IPER, teniendo en cuenta lo expuesto por la apelante, y conforme a las precisiones

establecidas en los considerandos del vigésimo cuarto (24) al vigésimo quinto (25) de la resolución recurrida, este despacho, los hace suyos y tiene como válidos los argumentos expuestos por la Sub Intendente de Resolución. Así mismo, debe tenerse en cuenta que el derecho al debido procedimiento administrativo ha sido desarrollado ampliamente por el Tribunal Constitucional, precisando que: “Con relación al debido proceso en sede administrativa, este Tribunal en la STC 4289-2004-AA/TC, ha expresado en los fundamentos 2 y 3, respectivamente, que “(...) el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. ...”; y que “El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.⁽⁵⁾)”

20. Asimismo, el Artículo IV del T.U.O. de la Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, en su numeral 2 referido al debido procedimiento prescribe que “No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora encomendándolas a autoridades distintas”; por lo que debe de tenerse en cuenta que se notificaron correctamente el Acta de Infracción, la **Imputación de Cargos, Informe Final** y la **Resolución de Sub Intendencia**, materia del presente expediente sancionador, y que todos los argumentos esbozados, tienen como fundamento las actuaciones inspectivas realizadas por los **Inspectores comisionados** que se han plasmado en el acta de infracción; asimismo se ha respetado el principio de legalidad, puesto que se han desarrollado los hechos constatados y detallado las normas infringidas, actuando los inspectores con arreglo a ley, calificando la infracción, sanción propuesta e imputación de responsabilidad, actuando conforme a las facultades conferidas por ley; por lo que no se ha vulnerado los principios de legalidad y debido procedimiento, quedando desvirtuado lo alegado por el apelante.

21. Finalmente, en cuanto a la formación e información suficiente a los trabajadores; al respecto, debe tenerse en cuenta el análisis detallado establecida en los considerandos del décimo noveno (19) al vigésimo (20) de la resolución subida en grado, que este despacho los considera válidos, precisando que los argumentos expuestos por la inferior en grado, así como este despacho, se sustentan en las conclusiones de la investigación realizada mediante actuaciones inspectivas por los **Inspectores comisionados** y en las que participó activamente el sujeto inspeccionado a través de su representante y los que fueron plasmados en el acta de infracción; debe tenerse en cuenta además, que conforme a lo establecido en los artículos 16 y 47 de la Ley, los hechos constatados por los **Inspectores actuantes** que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos de ley, **se presumen ciertos y merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados, presupuesto que no se ha producido en el presente caso, por cuanto la inspeccionada hasta la fecha no ha presentado pruebas fehacientes que desvirtúen los argumentos expuestos en el acta de infracción; en consecuencia, los argumentos expuestos por **CULTIMARINE** no resultan amparables, por lo que teniendo en cuenta que todos los argumentos expuestos en la apelación no desvirtúan la infracción incurrida por el empleador y plasmada en el

acta de infracción, la misma que ha sido correctamente determinada por la autoridad de primera instancia; corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

Por los fundamentos expuestos, y en atención a las facultades que el artículo 41 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981, y la Resolución de Superintendencia N.º 022-2018-Sunafil, en consecuencia:

Se resuelve:

Primero: Declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por **CULTIMARINE S.A.C.** contra la **Resolución de Sub Intendencia N.º 200-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE** del 18 de diciembre del 2020.

Segundo: Confirmar la Resolución de Sub Intendencia N.º 200-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE del 18 de diciembre del 2020 en todos sus extremos, la misma que dispone sancionar a **CULTIMARINE S.A.C.** con multa de **S/ 9,337.50 (Nueve Mil trescientos treinta y siete con 50/100 Soles)** al haber cometido una (01) infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tercero: Notificar una copia de la presente resolución a **CULTIMARINE S.A.C.** y a la señora **Gladys Maribel Baca Ccente**, de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N.º 28806⁽⁶⁾.

Cuarto: Se pone de conocimiento a **CULTIMARINE S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el Recurso de Revisión, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia Regional para el trámite respectivo, de conformidad a la Ley N.º 29381 y al Decreto Supremo N.º 004-2017; caso contrario se da por **agotada la vía administrativa**.

Quinto: Una vez declarada consentida la presente resolución, devuélvase el expediente a la autoridad de primera instancia para que actúe de acuerdo a sus facultades.

Hágase saber

Documento firmado digitalmente

Nora Eliana Huertas Mattos

Intendencia Regional de Áncash

1 Artículo modificado por el Decreto Supremo N.º 009-2013-TR, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil.

2 Artículo 5º de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. - Facultades Inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los Inspectores de Trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: "...3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquiera de los sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el Inspector Actuante."

3 Artículo 6º de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. - Atribuciones de Competencias

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley.

4 A folios 41 al 46 del expediente sancionador

5 Exp. N.º 03121-2012-PA/TC, fundamento 2.3.2

6 Literal adicionado por la tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29783, que señala "f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.

Documento publicado en la página web de Sunafil.