

**Tribunal de Fiscalización Laboral**

**Primera Sala**

**Resolución N.° 436-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala**

**Expediente Sancionador:** 028-2020-Sunafil/IRE-ANC  
**Procedencia:** Intendencia Regional de Ancash  
**Impugnante:** Austral Group S.A.A.  
**Acto Impugnado:** Resolución de Intendencia N.° 037-2021-Sunafil/IRE-ANC  
**Materia:** Seguridad y salud en el trabajo

**Sumilla:** *Se declara infundado el recurso de revisión interpuesto por Austral Group S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.° 037-2021-Sunafil/IRE-ANC, de fecha 26 de julio del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Ancash.*

Lima, 18 de octubre del 2021

**Visto:** El recurso de revisión interpuesto por Austral Group S.A.A. (en adelante, la **impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.° 037-2021-Sunafil/IRE-ANC, de fecha 26 de julio del 2021, (en adelante, la **resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**Considerando:**

**1. Antecedentes**

1.1 Mediante Orden de Inspección N.° 406-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.° 128-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N.° 031-2020-Sunafil/IRE-ANC de fecha 25 de mayo del 2020, notificado a la impugnante junto con el Acta de Infracción el 13 de noviembre del 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2) del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N.° 019-2006-TR (en adelante, el RLGIT), solicitando el impugnante la ampliación de tres días de plazo, para la presentación de sus descargos.

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.° 170-2020/Sunafil/IRE-ANC-SIAI (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N.° 86-2021-Sunafil/IRE-ANC-SIRE, de fecha 17 de marzo del 2021, notificada el 19 de marzo del 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 283,500.00 (doscientos ochenta y tres mil quinientos con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Una infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por incumplir la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Accidentes de trabajo/incidentes) lo cual ocasionó el accidente de trabajo que

sufrió el recurrente Walter Eli Arroyo Huamachuco y le causó daño en su salud, conforme al certificado médico, según el punto cinco de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, considerándose como afectados a la totalidad de los trabajadores (1700).

1.4 Con fecha 12 de abril del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Ancash el recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 86-2021-Sunafil/IRE-ANC-SIRE, argumentando lo siguiente:

i) No se valoró que el trabajador fue capacitado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo antes de que se produzca el accidente ocurrido el 04 de mayo del 2018, pues fue repuesto el 15 de enero del 2018, y recibió un curso sobre “Inducción en SSO- Tripulante/ Charla IPERC-Flota” el 30 de enero del 2018. No existe dispositivo legal que fije el plazo para que un empleador realice la inducción de ingreso a los nuevos trabajadores, por lo que es erróneo considerar que no cumplió con haber brindado la capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al trabajador; más aún si este fue el único asistente en dicha inducción, y también recibió capacitaciones el 15 de febrero del 2010 y el 21 de noviembre de 2012.

ii) La infracción tipificada es errónea, pues no sería una infracción muy grave prevista en el numeral 10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; sino sólo una infracción grave, que se encuentra en el numeral 8 del artículo 27 del mismo cuerpo normativo, pues el accidente de trabajo no fue consecuencia de una falta de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sostiene que se incurrió en error al momento de determinar la multa, pues no se debió aplicar lo dispuesto por el artículo 48.1-C del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

iii) Se afecta su derecho a la debida notificación a lo largo del procedimiento inspectivo y sancionador, pues tanto al ser notificados de la imputación de cargos como del Acta de Infracción N.º 128-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI, y el Informe Final de Instrucción 170-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIAI, pues el procedimiento inspectivo inició el 04 de junio de 2019 y culminó el 13 de noviembre del 2020, incumpliendo el plazo de 30 días hábiles para realizar su procedimiento de investigación; por lo que, este se debió dejar sin efecto conforme el artículo 13.5 del RLGIT. Además, la Imputación de Cargos, con fecha 25 de mayo del 2020, fue notificada con fecha posterior a los 5 días que establece el artículo 24.1 del TUO de la LPAG. Lo mismo ocurrió con el Informe de Instrucción, que debió realizarse en diez (10) días hábiles, tal como lo ordena el artículo 53, numeral 53.2, literal g) del RLGIT; este vencía el 25 de noviembre del 2020; empero recién emite su Informe de Instrucción el 10 de diciembre del 2020, superando en exceso dicho plazo.

iv) La resolución contiene una indebida motivación, pues limita sus conclusiones a afirmaciones genéricas, sin desvirtuar argumentos ni observar los documentos presentados; incurriendo en vicio de nulidad contenido en el artículo 10, numeral 2 del TUO de la LPAG.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.º 037-2021-Sunafil/IRE-ANC<sup>2</sup>, de fecha 26 de julio del 2021, la Intendencia Regional de Ancash declaró infundado el recurso de apelación en contra de la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N.º 86-2021-Sunafil/IRE-ANC- SIRE, por los siguientes argumentos:

i) Sobre si el trabajador fue capacitado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo antes de ocurrido el accidente, señala que los cursos dictados por la empresa al trabajador el 15 de febrero del 2010 y el 21 de noviembre de 2012 cuentan con una antigüedad que supera la finalidad de las capacitaciones. Más aún si, se valora que el trabajador fue cesado en el 2015 y repuesto el 15 de enero del 2018, es decir, estuvo fuera del centro de labores, por 3 años aproximadamente, por lo que era necesaria su capacitación. Si bien existe una Constancia de

Inducción en SSO- Tripulante/Charla IPERC-Flota, del 30 de enero del 2018, esta evidencia que se dio al trabajador con fecha posterior al ingreso al centro de labores y que la inducción no corresponde al puesto de trabajo o función a desempeñar. Por ello, concluye que la impugnante no cumplió con brindar la capacitación adecuada y oportuna en relación con los riesgos en el centro de trabajo como en la función específica, no siendo suficiente una inducción general.

ii) Sobre que el accidente de trabajo no fue consecuencia de la falta de capacitación, la Intendencia considera que atendiendo al menoscabo global de la persona (MGP) de 51,9% que tiene el trabajador, advierte que sí tuvo relación el accidente de trabajo sufrido y la falta de información y formación en SST; por lo que la determinación de la multa se encuentra debidamente motivada y conforme a la normativa vigente respecto a seguridad y salud en el trabajo.

iii) Sobre los plazos de notificación en el procedimiento inspectivo y sancionador, desestima los argumentos de la inspeccionada, pues el procedimiento inspectivo sí se realizó dentro del plazo de 30 días, el cual inició el 04 de junio de 2019 y concluyó el 05 de julio del mismo año. Precisa que el procedimiento de inspección concluye con la propuesta de los inspectores comisionados, plasmados en el acta de infracción. Respecto a la demora en la notificación del procedimiento sancionador, también es desestimado pues la notificación de la imputación de cargo que tiene fecha 21 de mayo del 2020, no pudo ser notificada en el plazo de 5 días por la administración, en tanto existía una suspensión de plazo producto de la pandemia, conforme lo ordenó la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, así como por la Resolución de Superintendencia N.º 074- 2002-Sunafil de fecha 23 de marzo del 2020, que suspende los plazos de manera excepcional por 30 días hábiles, contados a partir del Decreto de Urgencia N.º 029- 2020; y prorrogados por las Resoluciones de Superintendencia N.º 80, 83, 87, 98 y 110-2020-Sunafil, reiniciándose recién a partir del 01 de setiembre del 2020.

iv) Sobre la motivación de la resolución impugnada, indica que la Sub Intendencia realizó de manera adecuada una motivación suficiente, tipificando y fundamentando la infracción cometida, valorando cada uno de los descargos efectuados por la inspeccionada, además de garantizar sus derechos y garantías, inherentes al debido procedimiento administrativo.

1.6 Con fecha 18 de agosto del 2021 la impugnante presentó recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 037-2021-Sunafil/IRE-ANC, de fecha 26 de julio del 2021.

1.7 La Intendencia Regional de Ancash admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM-000674-2021-Sunafil/IRE-ANC recibido el 24 de agosto del 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

1.8 Con fecha de 13 de septiembre del 2021, la impugnante solicita se conceda una audiencia para la presentación del Informe Oral.

## **2. De la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral**

2.1 Mediante el artículo 1º de la Ley N.º 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7º 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.º 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2º del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento 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.

### **3. Del recurso de revisión**

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.º 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.º 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N.º 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

### **4. De la interposición del recurso de revisión por parte de Austral Group S.A.A.**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que Austral Group S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 037-2021-Sunafil/IRE-ANC, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 283,500.00 soles por la comisión, de una infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 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, es decir, el 02 de agosto del 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 Austral Group S.A.A.

### **5. Fundamentos del recurso de revisión**

5.1 Con fecha 18 de agosto del 2021 la impugnante presentó recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 037-2021-Sunafil/IRE-ANC por los siguientes argumentos:

i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 13 de la Ley N.º 28806, y del artículo 13.3 y 13.5 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, indica que el procedimiento inspectivo inició el 04 de junio de 2019, pero concluyó el 13 de noviembre del 2020, por lo que no se cumplió el plazo de los 30 días hábiles para su actuación. Agrega, que la Imputación de Cargos, tiene por fecha 25 de mayo del 2020; sin embargo, su notificación recién fue efectuada el 13 de noviembre del 2020.

ii) Inaplicación del artículo 53.2 literal g) del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR; afirma, que desde que venció el plazo para presentar los descargo, esto es el 25 de noviembre de 2002, la autoridad inspectivo tuvo como plazo para la emisión del informe de instrucción hasta el 10 de diciembre del 2020; pero recién lo efectuó el 14 de diciembre del 2020, excediendo en los diez días hábiles previstos para su emisión.

iii) Aplicación errónea del numeral 28.10 del artículo del RLGIT, indica que es incorrecto que se afirme que la conducta de la inspeccionada se encuentre en el supuesto del artículo 28.10 de la norma en mención, sino que correspondería enmarcar el como una infracción grave, contemplada en el artículo 27 del numeral 8 del Reglamento General de Inspección de Trabajo; pues sí cumplió con la capacitación al trabajador, como consta del curso de “Inducción en SSO-Tripulante/Charla IPERC-Flota”, llevado a cabo el 30 de enero del 2018, meses antes de producido el accidente del trabajador que fue el 04 de mayo del 2018. Además de las capacitaciones brindadas el 15 de diciembre del 2010 y 21 de noviembre de 2012; contar con memorias anuales de la compañía de los años 2018 y 2019, del Plan Anual de capacitaciones del 2018 y que fueron presentados en el proceso.

iv) Aplicación errónea del artículo 48.1-C del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, pues, afirma que es errónea la determinación de la multa impuesta, pues esta no correspondería para el calculo de la multa, sino en todo caso, debiera ceñirse a lo dispuesto por el artículo 27.8 del mismo cuerpo normativo y este no se encuentra dentro del supuesto del artículo 48.1-C del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, y en consecuencia no se debió tipificar la conducta imputada en el artículo 28.10 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Y es que, sostiene la autoridad sancionadora no ha justificado, el nexo causal para determinar la existencia de una infracción sobre formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, materia de imputación; tampoco se ha detallado qué documentos califican o no, como idóneos para acreditar que el trabajador fue capacitado.

## **6. 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 respeto 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 precedente<sup>8</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>, 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”<sup>10</sup>, esto es, los recursos establecidos en el artículo 218 antes citado.

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe

establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

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

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

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

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

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

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias." (El énfasis es añadido).

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

#### **Respecto del alegato de los plazos del Acta de Infracción e Imputación de Cargos**

6.7 De la revisión de los actuados, se identifica que mediante Orden de Inspección N.° 0406-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI del 22 de mayo de 2019, se autorizó para la realización de las actuaciones inspectivas que derivaron en el Acta de Infracción, en cuya sección III (Medios de Investigación) detalla las actuaciones realizadas, iniciándose éstas con la comprobación de datos del 04 de junio de 2019 y concluyendo el 15 de julio de 2019, con la constancia de actuaciones inspectivas y la posterior emisión del Acta de Infracción, cumpliéndose con el plazo de treinta (30) días otorgado en la referida Orden de Inspección, y no siendo coherente con lo sustentado por la impugnante en su escrito de revisión al señalar que "entre la fecha de inicio del procedimiento (04.06.2019) y su culminación con la notificación del Acta de infracción (13.11.2020) han transcurrido más de dieciséis (16) meses".

6.8 Si bien la Imputación de Cargos fue elaborada el 25 de mayo del 2020, su notificación ocurrió el 13 de noviembre del 2020, bajo los alcances de la suspensión de plazos establecida por la normativa emitida a fin de mitigar los impactos del contagio por el nuevo Coronavirus.

6.9 Así, mediante la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N.° 026-2020<sup>11</sup> se dispuso la suspensión por treinta (30) días hábiles contados desde el día siguiente de su publicación, "del cómputo de los plazos de tramitación de los procedimientos

administrativos sujetos a silencio positivo y negativo que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la presente norma, con excepción de aquellos que cuenten con un pronunciamiento de la autoridad pendiente de notificación a los administrados.”, disponiéndose a través del artículo 28 del Decreto de Urgencia N.º 029-2020<sup>12</sup>, la suspensión “del cómputo de los plazos de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales, que se encuentren sujetos a plazo, que se tramiten en entidades del Sector Público, y que no estén comprendidos en los alcances de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N.º 026-2020; incluyendo los que encuentran en trámite a la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia.” El plazo del Decreto de Urgencia N.º 029-2020 fue posteriormente ampliado mediante el artículo 12 del Decreto de Urgencia N.º 053-2020<sup>13</sup> y el Decreto Supremo N.º 087-2020- PCM<sup>14</sup>, este último ampliándolo hasta el 10 de junio del 2020.

6.10 En esa línea argumentativa, la Sunafil a través de la Resolución de Superintendencia N.º 074-2020-Sunafil (publicada el 20 de marzo del 2020), dispuso la suspensión de los plazos del Sistema de Inspección del Trabajo por treinta (30) días contados a partir del día siguiente de publicada la referida resolución; prorrogándose dicha suspensión por doce (12) días hábiles a partir del 11 de junio del 2020, de acuerdo con la Resolución de Superintendencia N.º 0087-2020-Sunafil, extendiéndose dicha suspensión hasta el 26 de junio del 2020, con excepción de aquellos lugares en los cuales los niveles de alerta exigieron la suspensión por plazos adicionales, como en el caso materia de autos. Así, mediante Resoluciones de Superintendencia N.º 098-2020-Sunafil y 119-2020-Sunafil respectivamente, se suspendió el cómputo de plazos de las actuaciones inspectivas y de los procedimientos administrativos sancionadores hasta el 31 de agosto del 2020.

6.11 En ese sentido, si bien es razonable admitir que ciertas actuaciones de la administración se vieron afectadas por la suspensión de plazos antes reseñada; es cuestionable que un acto de notificación haya sido relegado en clara contradicción al plazo de cinco (5) días que establece el TUO de la LPAG en el numeral 24.1 del artículo 24, sin que esto amerite declarar la nulidad del procedimiento como lo sostiene la impugnante.

6.12 En el presente caso, la demora en la notificación implica que los efectos de la misma – entendiéndose el inicio del procedimiento administrativo sancionador– estuvo suspendido hasta que la impugnante tomó conocimiento de la imputación de cargos, según dispone los artículos 16 y 25 del TUO de la LPAG.

6.13 En ese sentido, esta Sala invoca a las instancias anteriores a cumplir con los plazos de tramitación y notificación, en estricto cumplimiento del principio de legalidad.

#### **Respecto del exceso de plazo en la emisión del Informe Final de Instrucción**

6.14 De conformidad con la “Directiva N.º 001-2017-Sunafil/INII - Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”<sup>15</sup>, vigente al momento de realización del procedimiento administrativo sancionador, el literal a) del numeral

7.1.2.6 dispone que el Informe Final de Instrucción se emite en un plazo no mayor de diez

(10) días hábiles contados desde el día siguiente del vencimiento del plazo para la presentación del descargo, pudiéndose solicitar la prórroga del mismo según lo señalado en el literal c) del numeral 7.1.2.1 de la citada directiva.

6.15 En ese sentido, acorde con lo que señala la impugnante, se identifica que el plazo ha sido excedido sin que se haya emitido una solicitud de prórroga por parte de la autoridad instructiva, corresponde tener presente lo estipulado por el TUO de la LPAG en el artículo 14 respecto de la

conservación del acto y la pretendida nulidad del Acta de Infracción, así como de las actuaciones posteriores llevadas a cabo en la etapa sancionadora, según lo indicado por la impugnante:

“Artículo 14.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

(...)

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3 No obstante la conservación del acto subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución.”

6.16 Así –con las diferencias del caso– el Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto de aquellos procesos en los cuales se exceda el plazo razonable, siendo una consecuencia de éste no la nulidad o la invalidez de la emisión del pronunciamiento o actividad esperada de acuerdo a derecho, sino que por el contrario; se exige que el órgano que conoce de la tramitación a actuar y cumplir con sus funciones de acuerdo a derecho en el plazo más breve posible, sin desmedro de las responsabilidades funcionales por la demora imputable al mismo.<sup>16</sup>

6.17 En ese sentido, el exceso en la emisión del Informe Final de Instrucción y en general la demora en la tramitación del procedimiento administrativo sancionador ya se encuentra sancionado por el TUO de la LPAG a través de la figura de la caducidad, no siendo en este caso sostenible lo señalado por la impugnante, de considerar que la emisión extemporánea del mismo genere su pretendida nulidad.

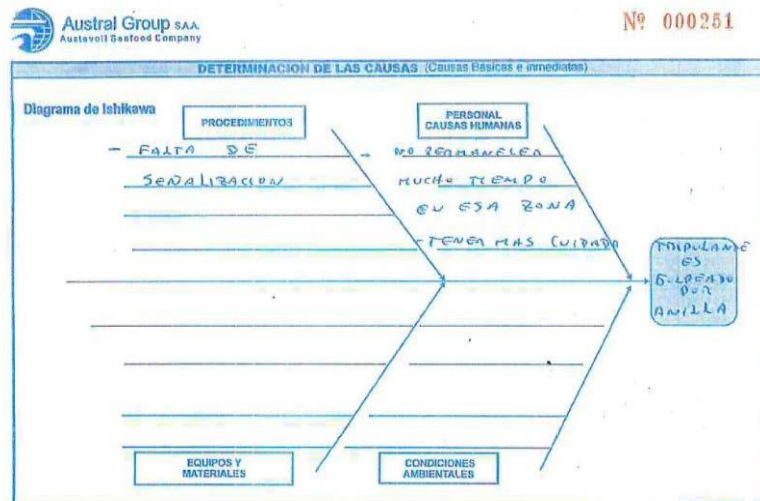
**Respecto de la supuesta aplicación errónea del numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT para determinar la conducta infractora, así como de la aplicación del artículo 48.1-C del mismo cuerpo legal**

6.18 De la revisión del Acta de Infracción, se observa en los puntos 4 y 5 de la sección Hechos Constatados lo siguiente:

4. Del Principio IV de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, quedó comprobado que el sujeto inspeccionado no brindó al recurrente WALTER ELI ARROYO HUAMANCHUMO de manera oportuna y adecuada la información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, más aún si este reingresó a laborar luego de tres (3) años de estar separado de sus labores.
5. En ese sentido, tal como lo establece los incisos a, d y e del artículo 27 del D.S. N° 005-2012-TR, la formación del recurrente WALTER ELI ARROYO HUAMANCHUMO específicamente debió estar centrada “en el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato”, “en las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos” y “en la actualización periódica de los conocimientos”, respectivamente; lo cual no fue acreditado durante la diligencia de comparecencia realizada el 18/06/2019. Durante la diligencia antes mencionada, el sujeto inspeccionado solo presentó un documento denominado LISTA DE PARTICIPANTES de fecha 30/01/2018, el mismo que indica que el recurrente recibió el curso INDUCCIÓN EN SSO – TRIPULANTE / CHARLA IPERC – FLOTA en una sesión y con una duración de una (01) hora (ver IMAGEN N° 01), pese a que en la visita inspectiva realizada el 07/06/2019 se solicitó al sujeto inspeccionado vía requerimiento de comparecencia, entre otra información, el programa de capacitación 2017, 2018 y 2019 con sus registros de participación del trabajador; ante este requerimiento, lo único que presentó el sujeto inspeccionado fue dos (2) certificados de participación a los cursos denominados PRINCIPIOS BÁSICOS DE SEGURIDAD y PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES DE SANEAMIENTO EN EMBARCACIONES PESQUERAS, de fecha 15/02/2010 y 21/11/2012, respectivamente.



6.19 Obra también en el expediente inspectivo la investigación realizada por la impugnante, en la cual se detalla a la falta de señalización y al hecho de “permanecer mucho tiempo en esa zona” como una de las causas del accidente:



6.20 Sosteniendo tanto en el recurso de apelación como en el de revisión, que el trabajador contaba con la formación adecuada, y que la conducta imputada, así como la sanción impuesta

6.21 En esa línea argumentativa, el tema materia de consulta (la Seguridad y Salud en el Trabajo) tiene precisamente un carácter preventivo, anticipándose a la ocurrencia de ilícitos o antijurídicos pues precisamente las consecuencias de su apartamiento, inacción u omisión impactan “en 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.”<sup>17</sup>

6.22 Así, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783 (en adelante **la LSST**) reconoce como un pilar fundamental y transversal al Principio de Prevención, entendido este como la obligación que tiene el empleador de garantizar que la permanencia del trabajador en el centro de labores así como el desempeño de las funciones asignadas no van a significar en él un menoscabo en su salud, en su bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo; por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitirle su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social<sup>18</sup>.

6.23 En estricta relación con éste, la LSST también establece al Principio de Responsabilidad, entendido como la asunción de las “implicancias, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”<sup>19</sup>, señalándose de manera expresa que:

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

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones”<sup>20</sup>.

6.24 En similar sentido, la LSST reconoce también como un principio a la información y capacitación, entendida como la obligación que tiene el empleador de brindar a los trabajadores

y a sus organizaciones sindicales “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”<sup>21</sup>.

6.25 Así, a través de la obligación de garantizar la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de todo aquel que se encuentre dentro del centro de labores, que el empleador debe de adoptar una serie de medidas de prevención<sup>22</sup> de acuerdo al orden de prioridad preestablecido por Ley<sup>23</sup>, entendiéndose a la capacitación como una medida administrativa de prevención destinada a aislar el peligro y riesgo a través de la conducta segura del trabajador.

6.26 Mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR se aprobó el reglamento de la LSST, desarrollándose y complementándose los alcances de la Ley. Así, juntamente con las características que la capacitación debe de tener –a la luz del Principio de información y capacitación referido previamente– los artículos 27, 27-A y 29 del reglamento de la LSST<sup>24</sup> establece el contenido, la oportunidad y los alcances que los programas de capacitación deben desarrollar, estableciéndose adicionalmente en el Glosario de Términos del reglamento de la LSST, que se entiende por capacitación a la actividad “que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y salud”.

6.27 Por ello, no es coherente con los principios antes señalados el sostener que un trabajador reingresante luego de tres (3), y que percibió un curso denominado “Inducción en SSO - Tripulante/Charla IPERC-Flota” con una duración de una (1) hora, cuente con los conocimientos necesarios para adoptar una conducta segura durante la realización de labores de alto riesgo. Por el contrario, pretender señalar que el trabajador reincorporado se encontraba debidamente capacitado por la formación otorgada en períodos que datan de ocho (8) años previos al accidente, desconociendo los cambios que haya podido sufrir las instalaciones (y las competencias del trabajador durante ese tiempo) no hacen más que confirmar la conclusión a la que llega el informe elaborado por Austral Group S.A.A., al señalar como una causa humana el permanecer mucho tiempo en esa zona (conjuntamente con la falta de señalización en la zona del accidente): el trabajador no conocía de los riesgos del puesto de trabajo, ni se encontraba debidamente advertido de los mismos.

6.28 En ese sentido, se encuentra debidamente acreditada y sustentada la vulneración a la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, al no haberse cumplido con la obligación de capacitar adecuada y periódicamente al trabajador afectado, por lo que la tipificación propuesta, vigente a la fecha de la elaboración del Acta de Infracción:

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

Y las consecuencias establecidas en el:

“Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones

(...)

48.1-C Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento,

únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.”

Han sido aplicadas conforme a Ley, no siendo amparable lo sostenido por la impugnante en este extremo.

## **7. Sobre la solicitud de informe oral**

7.1 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. (El énfasis es añadido).

7.2 Al respecto, el Tribunal Constitucional peruano en la sentencia recaída en el expediente N.º 01147-2012-PA/TC, ha señalado que el hecho de negar un informe oral no constituye una vulneración al derecho a la defensa, en tanto no signifique un impedimento para el ejercicio de dicho derecho. Por consiguiente, resalta que no resulta vulnerado el derecho a la defensa la imposibilidad del Informe Oral, siempre que se le haya permitido al accionante presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación” (fundamento sexto y octavo). En similar sentido, se ha pronunciado en la sentencia recaída en el expediente N.º 00789-2018- PHC/TC, al señalar que en él “no resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe” (Fundamento 9).

7.3 Ahora bien, los Informes Orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones.

7.4 Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del Informe Oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

7.5 En ese entendido, este colegiado considera que cuenta con elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente recurso, por lo que no considera pertinente llevar a cabo el informe oral solicitado por la impugnante.

### **Por tanto:**

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

### **Se resuelve:**

**Primero.-** Declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por AUSTRAL GROUP S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.º 037-2021-Sunafil/IRE-ANC, de fecha 26 de julio

del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Ancash dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N.° 028-2020-Sunafil/IRE-ANC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Segundo.-** Confirmar la Resolución de Intendencia N.° 037-2021-Sunafil/IRE-ANC en todos sus extremos.

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

**Cuarto.-** Notificar la presente resolución a Austral Group S.A.A. y a la Intendencia Regional de Ancash, para sus efectos y fines pertinentes.

**Quinto.-** Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Ancash.

**Sexto.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente

Luis Erwin Mendoza Legoas

**Presidente**

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

**Vocal**

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente Luz Imelda Pacheco Zerga

**Vocal**

Tribunal de Fiscalización Laboral

### **Constancia de notificación vía casilla electrónica**

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, Austral Group S.A.A identificado con RUC: 20338054115 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.° 0000000436-2021 en fecha 27/10/2021 del/la Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

---

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Equipos de protección personal, Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

2 Notificada el 30 de julio del 2021.

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

Artículo 2º.- 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.”

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

Artículo 217.- Facultad de contradicción

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

(...)

9 “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.”

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

11 Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional, publicado el 15 de marzo del 2020 en el Diario Oficial El Peruano.

12 Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana, publicado el 20 de marzo del 2020 en el Diario Oficial El Peruano.

13 Decreto de Urgencia que otorga un bono extraordinario al personal del Instituto Nacional Penitenciario, del programa nacional de centros juveniles, al personal del Ministerio de Defensa y al personal del Ministerio del Interior, por cumplir acciones de alto riesgo ante la emergencia producida por el Covid-19, y dicta otras disposiciones, publicada el 05 de mayo del 2020 en el Diario Oficial El Peruano.

14 Decreto Supremo que dispone la prórroga de la suspensión del cómputo de plazos regulada en el numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del D.U. N.º 026-2020, ampliado por el Decreto Supremo N.º 076-2020-PCM y de lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto de Urgencia N.º 029-2020, ampliado por el Decreto de Urgencia N.º 053-2020, publicado el 20 de mayo del 2020 en el Diario Oficial El Peruano.

15 Aprobada por Resolución de Superintendencia N.º 171-2017-Sunafil

16 Así, en el fundamento 11 de la sentencia recaída en el Expediente N.º 00295-2012-PHC/TC del 14 de mayo del 2015 (declarado doctrina jurisprudencial vinculante para todos los jueces y tribunales del país, de conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional) se reconoce que en aquellos casos en los cuales se prolonga el proceso más allá de lo razonable, “...no puede establecerse, por ejemplo, la exclusión del procesado, el sobreseimiento del proceso o el archivo definitivo del proceso penal como si fuera un equivalente a una decisión de absolución emitida por el juez ordinario, sino que, actuando dentro del marco constitucional y democrático del proceso penal, el órgano jurisdiccional debe emitir el pronunciamiento definitivo sobre el fondo del asunto en el plazo más breve posible, declarando la inocencia o responsabilidad del procesado, y la consiguiente conclusión del proceso penal. En cualquier caso, como es obvio, tal circunstancia no exime de las responsabilidades a que hubiere lugar para quienes incurrieron en ella, y que deben ser dilucidadas por los órganos competentes”.

17 Artículo I del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783.

18 Constitución Política del Perú de 1993

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

19 Artículo II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783.

20 Artículo 103 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783.

21 Artículo IV del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783.

22 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783 Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

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

a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.

b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.

c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.

d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.

e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.

f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

23 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783

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

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

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.

24 Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N.º 005-2012-TR

Artículo 27.- El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La formación debe estar centrada:

a) En el puesto y ambiente de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.

b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.

c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.

d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

e) En la actualización periódica de los conocimientos.

La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley.

Las capacitaciones deben ser presenciales atendiendo a los temas dispuestos en el plan anual de capacitaciones aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 27-A.- Las capacitaciones presenciales señaladas en el artículo 27, son aquellas que se realizan:

a) Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.

b) Cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea; o, en la tecnología.

En los demás casos, el/la empleador/a puede hacer uso de los diferentes medios de transmisión de conocimientos, los cuales deben ser oportunos, adecuados y efectivos.

Artículo 29.- Los programas de capacitación deben:

a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.

b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.

c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.

d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.

e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.

f) Contar con materiales y documentos idóneos.

g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.

En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N.° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.

Documento publicado en la página web de Sunafil.