

## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	:	<b>453-2019-SUNAFIL/IRE-LIB</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	:	<b>INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	:	<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL VICTOR LARCO HERRERA</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	:	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB</b>
<b>MATERIA</b>	:	<b>-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -LABOR INSPECTIVA</b>

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA** en contra de la **Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB**, de fecha 27 de agosto de 2021.

Lima, 13 de diciembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 27 de agosto de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1 Mediante Orden de Inspección N° 2058-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 417-2019-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cinco (05) infracciones graves a la seguridad y salud en el trabajo, una (01) infracción muy grave a la seguridad y salud en el trabajo, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Equipos de protección personal (Sub materia: Incluye todas), Formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo (Sub materia: Incluye todas), Gestión interna de Seguridad y Salud en el trabajo (Sub materia: Comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo), Identificación de peligros y evaluación de riesgos IPER (Sub materia: Incluye todas), Condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria (Sub materia: condiciones de seguridad), Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Sub materia: Reglamento interno de Seguridad y salud en el trabajo).

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 201-2021-SUNAFIL/IRE-LIB-IC, de fecha 08 de octubre de 2021, notificada el 13 de octubre de 2021<sup>2</sup>, se dio inicio a la etapa instructiva, 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 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**).

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° 69-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI/IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada 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° 231-2021-SUNAFIL/IRE-IR-LL/SIRE, de fecha 27 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 151.200.00, por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción **MUY GRAVE** a la seguridad y salud en el trabajo, por no implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no tener Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.9 del artículo 28 del RLGIT, imponiéndose una multa ascendente a S/ 28,350.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 09 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, imponiéndose una multa ascendente a S/ 28,350.00.

1.4 Con fecha 22 de junio de 2021 la impugnante presentó recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 231-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La evaluación y desestimación de los medios probatorios presentados no se han motivado suficientemente.
- ii. En la Matriz no se consideró al personal de áreas verdes, no porque no haya sido materia de investigación en el Acta de infracción, sino porque no trabajan en el área materia de investigación inspectiva.
- iii. Al haberse realizado un análisis del personal obrero de limpieza pública, auxiliares de recolección, choferes, agentes de seguridad de locales y todo el personal que asiste al depósito municipal, se solicita se tenga por subsanada la observación señalada al IPER.
- iv. Se debe de aclarar que la capacitación respecto a la formación, se realizó en fecha 05.04.2021 con un total de 2 horas, siendo el hecho fáctico que se elaboró a mano y por medio tecnológico, toda vez que la primera instancia señaló que adolece de formalidad, por lo que se solicita emitir pronunciamiento.
- v. Se viene cumpliendo la entrega de EPPs al personal, conforme se acredita en los documentos anexos presentados.
- vi. Se adjunta Reglamento de SST, suscrito por todos los miembros del Comité de SST, según Resolución de Alcaldía N° 312-2020-MDVLH, el cual fue entregado a los trabajadores considerados en el acta de infracción.
- vii. Se acreditó el proceso de elección y designación de los miembros del Comité de SST, se adjunta el acta de elección de los miembros del Comité y copia fedateada de la

---

<sup>2</sup> Véase a folios 12 y 13 se notificó en la misma fecha a la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera y a la Procuraduría Pública de la Municipalidad Víctor Larco Herrera.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

resolución de alcaldía, plan de vigilancia contra el COVID, así como diversas actas de reunión y acuerdos de comité.

- viii. Se realizó una interpretación sesgada del principio de veracidad y verdad material, pretendiendo que sea valorado sólo lo señalado por el personal inspectivo y no de ambas partes.
- ix. Se cumplió con la medida de requerimiento, lo cual no se manifestó en el Acta de Infracción, ni se ha considerado la afectación al principio de *non bis in idem*.
- x. Los gobiernos regionales dependen del presupuesto público.
- xi. La aplicación de la sanción no consideró los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, afectando el debido procedimiento.

1.5 Mediante Resolución se Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 27 de agosto de 2021<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 231-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, por considerar que:

- i. La resolución de primera instancia se ha pronunciado sobre los documentos presentados y analizó cada uno de ellos, por tanto, no es cierto que solo se haya limitado a considerar lo detallado por el personal inspectivo en el acta de infracción, careciendo de sustento lo señalado por la apelante.
- ii. Todas las declaraciones juradas, los documentos sucedáneos presentados y la información incluida en los escritos y formularios que presenten los administrados para la realización de procedimientos administrativos, se presumen verificados por quien hace uso de ellos, respecto a su propia situación, así como se presume su contenido veraz para fines administrativos. No obstante, realizada la búsqueda y verificación en los documentos presentados por la entidad inspeccionada en el presente procedimiento administrativo, se verificó que presentó los documentos con las siguientes observaciones realizadas por la Sub Intendencia de Resolución.
- iii. En calidad de Autoridad Administrativa, no corresponde señalar si un documento es válido o no. No obstante, al haberse verificado que los datos o fechas se encuentran corregidas o enmendadas, no da certeza de la veracidad de su contenido, por tanto, no podría considerarse como un documento sustentatorio para acreditar el cumplimiento de una infracción verificada. Además, se hace incidencia que el hecho que se haya enmendado con corrector la fecha señala de la capacidad, al margen que la redacción se haya dado a manuscrito o medio tecnológico, dicha enmendadura resta veracidad a documento presentado.
- iv. No se ha realizado la capacitación a la totalidad de 50 trabajadores del régimen laboral 728, que se detalla en el listado de Acta de Infracción N° 417-2019-SUNAFIL/IRE-LIB. Asimismo, se tiene el empleador está en la obligación, conforme al literal b) del artículo 35 de la Ley N° 29783 - Ley de SST, de realizar no menos de cuatro

---

<sup>3</sup> Notificada a la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 03 de septiembre de 2021 a folios 623.

capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo; no obstante, la impugnante sólo presentó algunos registros de las capacitaciones efectuadas a algunos trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, pese a que el acta de infracción tiene fecha de emisión 15.10.09 y la fecha de presentación de los documentos mediante el cual señaló la inspeccionada que había acreditado dicho cumplimiento fueron presentados hasta el 22.06.2021, fecha en que presentó su recurso de apelación, habiendo transcurrido más de un año. Por tanto, la capacitación debía realizarse por lo menos cuatro veces al año, a la totalidad de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada

- v. La impugnante entregó el registro de entrega de equipos de seguridad o emergencia, en la cual se verificó la entrega de mascarillas, guantes y alcohol, no cumpliendo con la entrega de equipos de protección personal, de acuerdo a ley, contradiciendo a su Matriz IPER, puesto dicha matriz detalla otros equipos distintos a los entregados.
- vi. Luego del análisis de la Matriz presentado, se observa que la impugnante no cumplió con subsanar las observaciones realizadas por el personal inspectivo.
- vii. No se cumplió con entregar a los 50 trabajadores contratados por el Régimen Privado, D.L. 728, una copia del Reglamento de SST
- viii. No se acreditó que el referido comité haya desarrollado sus funciones de manera activa, en tanto que las reuniones del Comité deben ser de manera mensual, de manera ordinaria y excepcional en otros periodos. Siendo que sólo se han presentado dos actas de reuniones ordinarias realizadas dos días del mismo mes: 26.05.2020 y 28.05.2020. Por tanto, no se verifica la actividad efectiva del comité, las cuales deben de constatarse el libro de actas del Comité e SST.
- ix. La Resolución Sub Directoral N° 1184-2008-MTPE/2/12.310 no es de aplicación obligatoria en el sistema de Inspección del Trabajo, por lo que la impugnante habría incumplido la medida inspectiva de requerimiento de fecha.

1.6 Con fecha 24 de septiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

1.7 La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 592-2021-SUNAFIL/IRE-LAB, recibido el 30 de septiembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>4</sup> “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

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.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO**

---

<sup>5</sup>Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

<sup>6</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo  
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

<sup>7</sup>Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>8</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral  
Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

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

**de la LPAG)** establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

- 3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA**

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que la Municipalidad Víctor Larco Herrera, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 151,200.00 por la comisión, entre otras, de dos (02) infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 28.9 del artículo 28 y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la fecha en que fue notificada la citada resolución<sup>9</sup>.
- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

---

<sup>9</sup> Iniciándose el plazo el 06 de septiembre de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 24 de septiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de acuerdo con los siguientes argumentos:

- El inspector a cargo consideró que no se ha cumplido con poner de conocimiento del Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores, así como que no se tiene un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.
- La resolución de segunda Instancia señala que se cumplió con adjuntar el RISST, suscrito por el comité de SST, así también ha quedado acreditado que se ha entregado a 22 trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada de los 50 trabajadores que obran en el listado del acta de Infracción N° 417-2019-SUNAFIL-IRE-LIB. Sin embargo, no fue meritado por la Intendencia, aunado al hecho de que la Intendencia Regional de la Libertad consigna erróneamente que se acreditó la entrega del RISST a 22 trabajadores, pero ello no es acorde a la realidad, pues de los actuados en el proceso se evidencia que han acreditado la entrega del RISST a más de 100 trabajadores.
- No conoce los nombres de los 50 trabajadores a los que la Intendencia Regional La Libertad hace mención en la Resolución de primera instancia, ni de la segunda, pues no han sido correctamente identificados en el proceso administrativo sancionador, lo que no permite cumplir con subsanar la infracción materia de inspección, por lo que, con la imposición de la presente sanción, se ha afectado gravemente el debido proceso.
- No se valoró el cumplimiento del requerimiento de la medida inspectiva en lo relativo a la aprobación del RISST, así como la entrega a los trabajadores comprendido en la inspección laboral.
- No se meritó el escrito de fecha 05.07.2021, como alegato complementario, sobre la cantidad de 61 actas de entrega de RISST para mejor resolver el recurso de apelación, inobservando el debido procedimiento.
- No inaplicó los principios de razonabilidad y proporcionalidad, para la adecuación entre la gravedad del hecho constituido de la infracción y la sanción aplicable, evidenciándose que no hay daño público

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

##### **Sobre los hechos materia de sanción, tipificados en el numeral 28.9 del artículo 28 del RLGIT**

6.1 La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (en adelante **la LSST**) reconoce como un pilar fundamental y transversal al Principio de Prevención, entendido 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>10</sup>.

6.2 En estricta relación con este principio, la LSST también recoge 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>11</sup>, señalándose de manera expresa lo siguiente:

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

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

6.3 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>13</sup>

6.4 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, el empleador debe de adoptar una serie de medidas de prevención<sup>14</sup> de acuerdo al orden de prioridad preestablecido por Ley<sup>15</sup> y siempre bajo un enfoque preventivo, anticipándose a la ocurrencia de ilícitos o

---

<sup>10</sup> 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

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

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

<sup>13</sup> Artículo IV del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

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

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

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

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, sustituirlos por otros 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.

<sup>15</sup> Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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>16</sup>.

6.5 Precisamente, en el marco de la LSST, se establece como una obligación del empleador la de 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.” Además, es la propia LSST la que establece los principios que rigen el Sistema a implementar. En esa línea, el artículo 19 de la LSST describe de manera expresa el nivel de participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales, señala en su artículo 20 la mejora continua que lo debe de caracterizar, y en su artículo 21 hace referencia a las medidas de prevención y protección, entre otras características.

6.6 Ahora, la presentación de documentos aislados, que tienen una reciente fecha de creación e incorporación, o que carecen del proceso participativo que la propia LSST dispone para su elaboración, no pueden equipararse a la existencia de un Sistema de Gestión. Así, la presentación de una matriz IPERC inconclusa, la realización de capacitaciones que no responden a una finalidad preventiva a la luz de los riesgos de la actividad, el no haberse identificado a un responsable de la implementación del Sistema, así como no acreditar la participación de los trabajadores en las etapas de implementación del mismo son evidencia de la inexistencia del referido sistema.

6.7 De la revisión del Acta de Infracción se observa que las actuaciones inspectivas derivadas de la Orden de Inspección N° 2058-2019-SUNAFIL/IRE-LIB se iniciaron el 03 de septiembre de 2019, con la comprobación de datos del entonces sujeto inspeccionado, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normativa vinculada con la materia objeto de inspección (Sistema de gestión SST en las empresas).

6.8 En la diligencia realizada en fecha 10 de septiembre de 2019, el representante de la impugnante presentó documentación previamente requerida, no obstante, de la revisión del inspector se hicieron observaciones a la documentación. Al respecto, se le hizo entrega del

---

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.

<sup>16</sup> Artículo 1 del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

informe de observaciones realizadas durante la visita de inspección y la impugnante tenía el deber de absolverlas, con medios probatorios suficientes, y también se le sugiere presentar fotos impresas.

6.9 En la diligencia realizada en fecha 02 de octubre de 2019, el representante de la impugnante presentó la siguiente documentación:

- La matriz IPER de diferentes puestos de la Municipalidad. Luego de la revisión del documento se observa que **es este no se encuentra la identificación de peligros del área del Depósito Municipal y de las actividades que allí se realizan.**
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se verifica que **no se encuentra aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), solo cuenta con una firma.** Asimismo, no se evidencia en el documento la fecha de aprobación. Tampoco presenta el cargo que acredite la recepción del Reglamento por parte de los trabajadores.
- Panel fotográfico donde luego de su revisión, **no se evidencia que se haya establecido todas las acciones correctivas solicitadas, así a manera de ejemplo se puede señalar que no se evidencia haber señalado y ordenado un área de almacenamiento para productos como combustible, aceites y otros; tomando en cuenta la compatibilidad/incompatibilidad de productos; que se haya etiquetado las galoneras; además de contar las Fichas de Seguridad (MSDS) a la mano en la zona de manipulación y/o almacenaje de los productos.** En tal sentido, se pone en evidencia que el sujeto inspeccionado **no acredita haber adoptado las medidas preventivas en las condiciones del lugar de trabajo, de las que se derivan los riesgos señalados en el informe de vista antes señalado.** Tampoco se evidencia la implementación de espacio destinado al vestuario del personal para el cambio de ropa al inicio y final de la jornada, tal como lo exige el reglamento de Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú. En el panel, se presentan fotografías de capacitaciones que señalan haber realizado. Al respecto cabe señalar que la acreditación se debe realizar de acuerdo a los registros establecidos en la normativa de seguridad y cuyos formatos referenciales se encuentran en la R.M. 050-2013-TR
- Relación de trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE VICTOR LARCO HERRERA, según el siguiente formato impreso.
- Formato de convocatoria al proceso de elección de los representantes titulares y suplentes de los trabajadores ante el comité de seguridad y salud en el trabajo de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA por el periodo agosto 2019 a agosto 2021. El proceso se encuentra a cargo del SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE VICTOR LARCO HERRERA – SITRAOMDLVH.

6.10 El inspector, al haber constatado nuevamente la documentación presentada, emitió la medida inspectiva de requerimiento, en fecha 9 de octubre de 2019, otorgándole un plazo de 3 días para que adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en relaciones laborales. Para ello, se estableció que la inspeccionada debía cumplir con lo siguiente:

**III. REQUERIMIENTO**

En consecuencia y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5, numerales 5.3 y 5.4 de la Ley nro. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 18 y 20 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo nro. 019-2006-TR, y modificatorias, se proceda a efectuar el siguiente **REQUERIMIENTO:**

**PRIMERO. - SE REQUIERE** al sujeto responsable identificado en los datos generales de la presente medida inspectiva, la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Relaciones Laborales, señaladas en el punto anterior, **LO QUE SE ENTIENDE SIN PERJUICIO DE LA POSIBLE EXTENSIÓN DE ACTA DE INFRACCIÓN**, en consecuencia, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones:

- 1) Matriz IPER debe ser del área del Depósito Municipal y de las actividades que allí se realizan.
- 2) Acreditar con el registro correspondiente, la inducción y el entrenamiento del personal que ingreso con posterioridad a la entrada en vigencia del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú (RESOLUCION MINISTERIAL N° 249-2017-TR). La duración de las actividades de capacitación debe cumplir con lo señalado en el Artículo 6 del citado reglamento.
- 3) Acreditar con el registro correspondiente, la entrega de equipos de protección personal, los cuales se debe cumplir con lo establecido en Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú (DECRETO SUPREMO N° 017-2017-TR)
- 4) Presentar un informe detallado de las acciones realizadas por la inspeccionada a fin de acreditar el levantamiento de cada una de las observaciones presentadas en el informe de visita de inspección, el cual fue notificado en la comparecencia llevada a cabo el día 10 de setiembre de 2019. El informe debe constar por escrito, el orden de presentación debe ser el mismo al de las observaciones y cada punto debe presentar la evidencia fotográfica además de la demás documentación que sea necesaria para acreditar el levantamiento de la observación. Sin perjuicio de ello, los inspectores, que posteriormente este informe sea corroborado in situ en una visita de inspección, en la cual se verificará la implementación de las medidas correctivas presentadas en el informe, en cuyo caso primará lo que se pueda evidenciar en la visita señalada.
- 5) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual se encuentre aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente a la fecha de aprobación. Además, se debe acreditar mediante cargo de entrega, la recepción por parte de los trabajadores.
- 6) Acreditar la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el acta de instalación correspondiente.

A favor de sus trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE VICTOR LARCO HERRERA – SITRAOMDLVH.

**SEGUNDO.** - En el **PLAZO MÁXIMO de tres (03) día(s) hábiles** se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento, debiendo comparecer al sujeto inspeccionado para la respectiva verificación en las oficinas de la Intendencia Regional de La Libertad, sito en la calle Cavero y Muñoz N° 707-709. Urb. Las Quintanas, Trujillo, el día 15/10/2019, a horas 09:00.

6.11 La impugnante señala que el inspector considero que la entidad no tenía Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, siendo que el mismo no fue puesto a conocimiento de los trabajadores. Respecto a ello, es importante destacar que el pronunciamiento del inspector se produjo luego de las diligencias y recolección de la información, de manera que, a la fecha de emisión del medida de requerimiento inspectiva (9 de octubre de 2019), la impugnante



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

no contaba con Reglamento de SST, es más, es a través de la investigación realizada por el inspector, en la que se le pone en conocimiento de las observaciones que tenía el Reglamento de SST (no aprobado por el Comité de SST y con observaciones), así como una vez se encuentre correctamente aprobado, este deberá de ponerse a conocimiento de todos los trabajadores de la institución. En ese sentido, se evidencia que el inspector Comisionado se pronunció conforme sus facultades, siendo que —iniciado el procedimiento administrativo sancionador— las autoridades del PAS pudieron identificar los hechos sustentados en el Acta de Infracción, con los medios probatorios aportados por la impugnante, y resolver conforme la aplicación de la normativa laboral aplicada a la ley de seguridad y salud en el trabajo.

- 6.12 Conforme lo resuelto en la Resolución de Segunda Instancia, el considerando 43 señala lo siguiente: “Respecto al presente extremo, la inspeccionada señaló que, cumplió con adjuntar el Reglamento de SST suscrito por todos los miembros del Comité de SST, según Resolución de Alcaldía N° 312-2020-MDVLH, el cual ha sido entregado a los trabajadores considerados en el Acta de Infracción anexado copia del mismo”. Al respecto, conforme a la medida inspectiva, en el punto 5 se requiere el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe encontrarse aprobado por el comité de Seguridad y Salud en el trabajo, vigente a la fecha de aprobación. Además, debe acreditar, mediante cargo de entrega, la recepción por parte de los trabajadores. Es decir, debió cumplir con dos supuestos: 1) El Reglamento debe estar aprobado conforme a lo señalado y 2) debe ser entregado a todos los trabajadores de la entidad y contar con el cargo de entrega.
- 6.13 Ahora, de la revisión del expediente sancionador, a folios 344 a 368 (presentado en la apelación como anexo i), se observa la presentación del Reglamento Interno de SST, suscrito por el comité de SST y refrendado por el alcalde de la Municipalidad, con lo que cumpliría con el primer supuesto.
- 6.14 Respecto al segundo supuesto, en mérito al art 75 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la ley de Seguridad y Salud en el trabajo, se tiene lo siguiente “El empleador debe poner en conocimiento a todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador”. Sobre ello, se debe traer a colación lo siguiente:

<b>EMPLEADOR</b>			
Nombre o Razon Social : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA			
Nombre Comercial : -			
Domicilio Fiscal : CALLE INDEPENDENCIA 210			
Departamento LA LIBERTAD Provincia : TRUJILLO Distrito : VICTOR LARCO HERRERA			
RUC 20174738085 Ubigeo : 130111 -			
Actividad Económica : ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL CIU : 7511			
Registro REMYPE : NO INSCRITO Nro de Ficha REMYPE : - Estado: NO ACREDITADO Fec. Acreditación: -			
Información de la declaración de planilla electrónica en el periodo: 10-2012			
Total declarados:	547	Trabajadores	421
		P.S. 4ta Categoría:	122
		P.S. Modalidades Formativas:	0
		Personal de Terceros:	0
		Pensionistas :	4

6.15 Entonces, se observa que la impugnante contaba con 547 trabajadores en el periodo 10-2021, conforme la Orden de Inspección N° 2058-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, y siendo que en los argumentos presentados en el recurso de revisión la impugnante no detalla con cuantos trabajadores contaba a la fecha de entrada en vigencia de su Reglamento Interno de SST, sólo refiere que fueron más de 100 trabajadores los que tomaron conocimiento y firmaron el cargo correspondiente. Por otro lado, podemos ver también, según en el Acta de Infracción, que en el punto G - Materia: Incumplimiento de la medida de requerimiento, se señala que la denuncia tuvo origen en la señora Kenia Vanessa Paredes Sanchez, en su calidad de secretaria general del Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad De Víctor Larco Herrera, detallándose un cuadro de 153 afiliados, quienes también tendrían la calidad de afectados, identificándose al afiliado por tipo de documento, N° de documento, nombre y apellidos. Además, cabe mencionar que dicho cuadro es el único que se consigna en el Acta de Infracción.

6.16 Del análisis de los trabajadores afiliados que se consignan en el cuadro del Acta de Infracción, podemos establecer que, de los 153 afiliados, no se ha identificado algún ítem que señale el tipo de vínculo laboral que une a tales trabajadores con la impugnada. No obstante, tratándose de un sindicato de trabajadores obreros, según la Ley Orgánica de Municipalidades, el régimen laboral de dichos trabajadores, los obreros de la MDVLH, debería ser el régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, no se señala expresamente, pudiendo ser posible, dado el régimen de libre sindicación existente, que el órgano pueda contar con un agremiado de régimen laboral distinto.

6.17 Asimismo, se puede determinar que, a folios 369 al 371 del expediente sancionador, consta la relación de "Entrega de Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo - 2019", en la que consta que la entrega de dicho reglamento a 44 trabajadores pertenecientes a los afiliados del Sindicato de Trabajadores Obreros MDVLH. Asimismo, mediante Acta de Compromiso, suscrita entre el 21 y 22 de junio de 2021, se les entregó a 25 trabajadores afiliados el referido reglamento. Aunado a ello, también se hizo entrega por medio de Actas de Compromiso suscritas entre el 23, 24 y 28 de junio de 2021, 01 y 02 de agosto de 2021, a 26 trabajadores afiliados. No obstante, de las referidas entregas de reglamento, se observa que se realizó la entrega de Reglamento Interno de SST a 44 trabajadores afiliados al sindicato, correspondiente al año 2019, las cuales no estarían consideradas dentro la medida inspectiva de requerimiento. Estando a lo expuesto, se demostró que la MDVLH entregó el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente a los años 2021 – 2022, sólo a 51 trabajadores afiliados al sindicato del cuadro de trabajadores que consta como trabajadores afectados (Acta de Infracción). Entonces, se concluye que la impugnante no cumplió con la entrega del Reglamento Interno de SST a la totalidad de trabajadores afiliados al sindicato de la MDVLH (con vínculo laboral D.L 728), ni a la totalidad de sus trabajadores que laboran en la municipalidad (no presentó medio probatorio suficiente para acreditarlo), por lo que no cumpliría dicho supuesto conforme el artículo art. 75° del D.S. N°



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

005-2012-TR previamente citado. Por lo tanto, se confirmaría la comisión de la Infracción muy grave numeral 28.9 del artículo 28 del D.S. N° 019-2006-TR.

6.18 Por todo lo mencionado, la impugnante no puede alegar que no conoce a los 50 trabajadores que obran en la lista (cuadro) del Acta de Infracción, puesto que son afiliados al sindicato de trabajadores obreros del MDVLH, siendo el primer requisito para dicha inscripción laborar para la municipalidad. Asimismo, dicha lista fue puesta a conocimiento de la impugnante mediante Acta de Infracción y notificada mediante Imputación de cargos N° 201-2020-SUNAFIL/IRE-LIB-IC el 13 de octubre de 2020, la cual no fue materia de controversia en la presentación de descargos a la referida imputación de cargos, ni al informe Final de Instrucción, ni en el escrito de apelación. Además, la impugnante no presentó medio probatorio suficiente que permita establecer que alguno de los afiliados que aparece en la lista del Acta de Infracción no pertenezca a su planilla de trabajadores. Por las razones descritas, se desvirtúan los argumentos de defensa de la impugnante.

#### **Sobre la infracción muy grave por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento del 9 de octubre de 2019**

6.19 El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

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

6.20 Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo<sup>17</sup>, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas

<sup>17</sup> Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806

Artículo 5.- 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:

objeto de fiscalización<sup>18</sup> en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable<sup>19</sup>, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector<sup>20</sup>.

6.21 Es decir, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador<sup>21</sup>. En aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión —a consideración de esta Sala— atenta contra el Principio de Razonabilidad<sup>22</sup>.

---

(...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

<sup>18</sup> Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.

<sup>19</sup> La entonces vigente “Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII – Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL establecía lo siguiente:

FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

(...)

7.7.2 Medidas Inspectivas

(...)

7.7.2.7 En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.

La directiva actual (Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL) consigna los mismos alcances en el numeral 7.14.8

<sup>20</sup> Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(...)

<sup>21</sup> Tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4

<sup>22</sup> Texto Único Ordenado de la Ley General del Procedimiento Administrativo, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 651-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.22 Es importante destacar que la subsanación a la presentación del Reglamento Interno de SST, suscrito por el Comité de SST y el alcalde de la MDVLH, conforme se requirió en numeral 5 de la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 09 de octubre de 2019, se dio hasta la presentación del escrito de apelación en fecha 22 de junio de 2021 y alegatos complementarios de fecha posterior. No obstante, dicha subsanación sólo fue en un extremo, conforme se argumenta en los numerales precedentes. Por lo que se confirma la sanción por la comisión de la infracción MUY GRAVE, tipificada en el numeral 46.7 del Artículo 46 del D.S. N° 019-2006-TR.
- 6.23 Cabe destacar que el escrito de fecha 5 de julio de 2021 fue analizado en los numerales 6.15, 6.16 y 6.17, cumpliendo con la evaluación y análisis de los medios probatorios ofrecidos, en cumplimiento el debido procedimiento.
- 6.24 Finalmente, para la imposición de la sanción se debe verificar el tipo de empresa correspondiente, conforme al numeral 47.3 del artículo 47 del RLGIT, en la cual se determina la sanción debe estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Por lo tanto, en función al artículo 48.1 del artículo 48 del RLGIT, se deberá tener presente para el cálculo de la sanción, la Tabla de sanciones allí señalada, siendo el caso concreto No Mype. En consecuencia, no se advierte del análisis realizado en la resolución materia de revisión, inobservancia o incumplimiento de los principios de razonabilidad o proporcionalidad. Asimismo, se dio cumplimiento a las etapas del procedimiento administrativo sancionador, con una motivación adecuada para cada argumento, y acompañada de un correcto análisis de la normativa sociolaboral aplicable al presente caso.

#### **POR TANTO**

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

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA, contra la Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 27 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad

dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 453-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO. – REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 118-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en el extremo referente al incumplimiento de la entrega del Reglamento Interno de SST, suscrito por el Comité de SST, sin que ello modifique la sanción impuesta ni revoque las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo y a la labor inspectiva, tipificadas en los numerales 28.9 del artículo 28 y 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respectivamente, las mismas que se **CONFIRMAN**.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA y a la Intendencia Regional de la Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal Titular

**Vocal ponente: LUIS MENDOZA**

## **CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA**

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS identificado con RUC: 20527143200 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000614-2021 en fecha 20/12/2021 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.