



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 646-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2993-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1
INSPECCIONADO (A) : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Lima, 28 de abril de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 324-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 11 abril de 2019 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 5806-2016-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 1298-2016 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y a la labor inspectiva.

1.2. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 38,710.00 (Treinta y Ocho Mil Setecientos Diez con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con la formación e información en materia de riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo, siendo afectados 8 trabajadores, tipificada en el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo en materia de riesgos disergonómicos, respecto de 30 trabajadores que realizan la actividad de ventas, tipificada en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 9 de mayo de 2016, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN



Con fecha 15 mayo del 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. La Sub Intendencia de Resolución decidió acumular los Expedientes N° 2354-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1, N° 2355-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1 y N° 2356-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1 en uno solo de manera que se resuelvan conjuntamente por guardar conexión entre sí. Sin embargo, en su escrito de descargos, advirtió que eran doce ordenes de inspección relacionadas por haber sido llevado a cabo por los mismos inspectores, en los mismos periodos, e imputando las mismas infracciones en todos los casos; por lo que resulta inmotivado e injustificado que solo se acumulen tres de ellos.
- ii. La resolución apelada vulnera su derecho a la motivación, ya que insiste que las vendedoras no cuentan con sillas para descanso, pero en ningún momento la empresa ha señalado que las sillas sean sólo para un grupo de trabajadores. Por el contrario, lo que siempre ha afirmado es que las sillas que están cerca de las cajas son sillas de descanso para cualquiera de los trabajadores que están en la tienda, sean cajeros o sean vendedores. La resolución apelada también se olvida de motivar las razones para excluir a los vendedores de sillas de descanso, en tanto que no se ha determinado si los cajeros laboran de pie o sentados. Ninguna norma exige que cada trabajador, aun cuando labore en turnos distintos, tenga su propia silla. La norma de ergonomía exige, para el caso de los trabajadores que laboran de pie (cajeros y vendedores), que cuenten con sillas para descansar o hacer pausa; sin embargo, los Inspectores están presumiendo que todos laboran al mismo tiempo y en los mismos turnos, inclusive que todos descansan o toman pausas al mismo tiempo. Si hay dos trabajadores que ocupan el mismo puesto, pero que tienen jornadas distintas es evidente que cuando uno de ellos termine su jornada cederá su silla al trabajador que lo reemplace. Es así que no es necesario que todos los trabajadores tengan sus propias sillas, sino que es suficiente con que cada trabajador pueda tener una silla al momento de laborar (si labora sentado) o al momento de descansar (si labora de pie).
- iii. Como se desprende del propio artículo 27 numeral 27.9 del RLGIT, es necesario acreditar que del incumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo se derivaría un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores. Además, para que una infracción pueda ser tipificada en dicho artículo debe concurrir tres condiciones: i) que haya existido un incumplimiento relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, ii) que dicho incumplimiento esté relacionado a materias particulares y determinadas, y iii) que dicho incumplimiento conlleve un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores. Así, un incumplimiento que genere un riesgo no grave podría ser tipificado en el numeral 26.4 del artículo 26 del RLGIT. Amparar una interpretación contraria, vulneraría el principio de tipicidad que debe primar en todo procedimiento administrativo sancionador. Este argumento fue expuesto en sus descargos, pero la resolución apelada hizo caso omiso a la misma, pues la Sub Intendencia se limitó a mencionar que todos y cada uno de los trabajadores debe tener su silla ergonómica, no importa si laboran de pie o sentados, conforme al artículo 17 de la Resolución Ministerial No. 375-2008-TR; por lo que se ha incumplido con la debida motivación.
- iv. Sobre el deber de formar e informar, la Sub Intendencia llega a esta conclusión pese a que se ha comprobado que la empresa ha brindado capacitaciones en diversas materias de seguridad y salud en el trabajo. La resolución apelada convalida que las inspectoras no hayan siquiera señalado las razones por las cuales las capacitaciones brindadas no



cumplían, bajo su criterio, con informar sobre cuáles son los temas que debieron considerar para que se brinde las capacitaciones en riesgos disergonómicos. Además, ha incumplido con motivar por qué las capacitaciones realizadas implican un incumplimiento respecto a la materia ergonomía, lo cual incluye exponer qué es lo que realmente se debió hacer; es decir qué le faltó a la Empresa para cumplir con la norma.

- v. Sobre la propuesta de sanción por no cumplir con la medida de requerimiento, la Sub Intendencia no cumplió con lo establecido por el Memorándum Circular No. 105-2015-SUNAFIL/ILM; toda vez que, en el Acta de Infracción, las Inspectoras no consignaron la norma sustantiva correcta referida al incumplimiento de la medida de requerimiento; es decir, no invocaron el artículo que contenía la obligación cuya inobservancia era pasible de sanción. En ese sentido, el Acta de Infracción no contaba con el contenido mínimo exigido por el artículo 46 de la LGIT y el artículo 54 del RGLIT; por lo que se debe desestimar la propuesta de sanción.
- vi. Se pretende imponer sanciones a partir de un mismo hecho: la empresa no habría cumplido con capacitar sobre temas de ergonomía y no otorgó sillas de descanso para los trabajadores, los cuales fueron objeto de la medida de requerimiento que también se multó. De esta manera, no se observó el principio de concurso de infracciones previsto en el artículo 248 numeral 6 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Asimismo, el vigente artículo 48-A del RLGIT, establece su aplicación por parte de la Inspección del Trabajo, lo cual tampoco fue observado por los Inspectores, al señalar que: “Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.”

III. CONSIDERANDO

De si corresponde la acumulación de procedimientos

- 3.1. Sobre la acumulación dispuesta por la autoridad de primera instancia en la Resolución de Sub Intendencia N° 486-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1, respecto a los Expedientes N° 2354-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1, N° 2355-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1 y N° 2356-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1, debe mencionarse que esta Intendencia en dicho caso concreto decidió declarar la nulidad de dicho pronunciamiento, dejando sin efecto la sanción económica impuesta y reponer el procedimiento antes de producirse la causal de nulidad; en consecuencia se ordenó la desacumulación de los referidos expedientes sancionadores, a fin de que puedan ser tramitados en forma independiente, incluyendo la expedición de las resoluciones que correspondan, por advertir que no guardaban conexión exacta entre sí.
- 3.2. En tal sentido, el presente procedimiento debe ser analizado en forma independiente a lo resuelto en otros procedimientos sancionadores, aun cuando se haya fiscalizado las mismas materias, en tanto se tratan de centros de trabajo diferentes, cuya gestión de prevención de riesgos laborales no puede asumirse que deba ser planificada en forma semejante. Por ende, lo resuelto en forma independiente en este caso no se enerva con lo decidido en los expedientes antes mencionados, en tanto esta Intendencia ha dispuesto la tramitación separada de los mismos, por lo que se desestima lo señalado en el punto i) del resumen del recurso de apelación.



Del incumplimiento de la Norma Básica de Ergonomía

- 3.3. El numeral 14 de la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y del Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico (en adelante, **Norma Básica de Ergonomía**), señala que: *"Existen básicamente dos formas o posibilidades de trabajo: de pie o sentado. Se tratará en lo posible de alternar dichas posibilidades, para que un tiempo el trabajador se encuentre de pie y otro tiempo sentado"*.
- 3.4. Asimismo, el punto i) del numeral 15 de la Norma Básica de Ergonomía dispone que: *"(...) Para las actividades en las que el trabajo debe hacerse utilizando la postura de pie, se debe poner asientos para descansar durante las pausas (...)"*.
- 3.5. Conforme es de verse del quinto hecho verificados del Acta de Infracción, los inspectores comisionados dejaron constancia que, si bien la inspeccionada proporcionó al personal que labora en las secciones de CAJA sillas y mobiliarios, se pudo apreciar que no está adaptado para esta labor al observarse lo siguiente:
- La mayoría de sillas no permiten regular la altura (no son adaptables a las distintas tipologías físicas de las personas).
 - Las sillas no tienen un tapiz redondeado para evitar compresión mecánica del muslo. Los materiales de revestimiento del asiento no son de tejido transpirable y flexible y que tenga un acolchamiento de 20 mm de espesor, como mínimo. La forma de la silla no es anatómica, adaptada al cuerpo para proteger la región lumbar, observándose que no permite que los trabajadores se sienten con los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo o formando un ángulo entre 90 y 110 grados.
 - Se verificó que algunas de las sillas proporcionadas a los trabajadores de cajas no tienen respaldar (tipo banco).
 - El mobiliario de trabajo no permite el posicionamiento y libre movimiento para los miembros inferiores (piernas), por ser muebles con cajonería en toda su estructura, lo que conlleva a que los trabajadores para realizar sus labores inclinen el tronco en ángulos menores a 90° y/o coloquen las piernas de tal modo que rodeen el asiento.

Asimismo, se verificó que, en el área de trabajo, si bien los/las cajeros/as, cajeros/as Part Time, cuentan con sillas, las mismas no son ergonómicas.

Respecto a los vendedores integrales, asistente de ventas y asistente de ventas part time se comprobó que no cuentan con sillas para descansar durante las pausas.

- 3.6. Al evaluar los descargos efectuados por la inspeccionada, la autoridad de primera instancia decidió no determinar responsabilidad administrativa por los incumplimientos que afectaban al personal de la sección cajas, al considerar que no se ha determinado cual es la posición exacta, es decir, de pie o sentado en que desarrollan sus actividades, así como tampoco se precisa si realizan labores sentados a efectos de exigir que cuenten con mobiliario que permitan el libre movimiento de los miembros inferiores. Por ello, solo decidió acoger la propuesta de sanción por no dotar de sillas de descanso a los vendedores. Sin embargo, esta Intendencia no comparte el razonamiento de la autoridad de primera instancia, en tanto la naturaleza de las labores del personal de la sección cajas implica que estos alternen trabajos en posición de pie y de posición sentada, y a las visitas inspectivas realizadas. Aun con ello, se mantendrá lo resuelto por la autoridad de primera instancia a fin de no generar consecuencias más gravosas para el interés público con una declaratoria de nulidad, en tanto el transcurso del tiempo puede impedir la emisión de nuevo



pronunciamiento por caer en prescripción la totalidad de las infracciones, lo que no resultaría acorde con el principio de ejercicio legítimo del poder establecido en el artículo IV numeral 1.17 del Título Preliminar del TUO de la LPAG. Ante ello, deberá dejarse a salvo el derecho de los trabajadores afectados para que lo hagan valer ante las instancias judiciales que consideren conveniente.

- 3.7. Sobre lo señalado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, esta Intendencia advierte que, en ningún momento, se ha planteado que la inspeccionada provea de sillas individualmente a cada uno de los trabajadores que se dediquen a las ventas en su centro de trabajo, ni que los vendedores hagan al mismo tiempo las pausas respectivas, sino que en los hechos estos no dispondrían de sillas para descansar. Durante las actuaciones inspectivas, el personal inspectivo, en la visita al centro de trabajo realizada el 14 de abril de 2016, ha podido comprobar directamente el incumplimiento que se le imputa, por lo que no se trata de una suposición arbitraria lo verificado por las inspectoras, como sostiene la inspeccionada. Es por ello que a fin de desvirtuar las constataciones de la autoridad inspectiva la inspeccionada tiene la carga de demostrar, con las pruebas correspondientes, que los vendedores integrales, asistentes de ventas y asistentes de ventas part time cuentan con sillas para descansar, conforme a los artículos 16 y 47 de la LGIT, en tanto el Acta de Infracción contiene el contenido mínimo necesario para imputar las infracciones y se determine su responsabilidad en el procedimiento sancionador.
- 3.8. Así mismo, debe advertirse que la autoridad inspectiva, durante el recorrido efectuado en la verificación de la medida de requerimiento de fecha 9 de mayo del 2016, comprobó que los trabajadores asistentes de ventas y asistente de ventas part time no cuentan con sillas para descansar durante las pausas.
- 3.9. De igual modo, no se advierte que se le haya comunicado al personal de ventas que puedan usar las sillas de descanso que se encuentran en la sección cajas durante sus pausas, así como tampoco se puede desprender que una medida de este tipo implica que todos los vendedores, en el turno en que laboren, pueden tener garantizado la disposición de una silla de descanso.
- 3.10. En cuanto a lo señalado por la inspeccionada en el numeral iii) del resumen del recurso de apelación, los hechos expuestos en los considerandos precedentes, han sido calificados y tipificados en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT: ***“Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.”***
- 3.11. Sobre la interpretación que le ha dado la inspeccionada a dicho tipo infractor, esta Intendencia no comparte su razonamiento, pues considera que aquellos incumplimientos de las disposiciones relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo en materia de riesgos ergonómicos, entre otros que se detallan, llevan consustancialmente riesgos graves para la seguridad y salud de los trabajadores.



- 3.12. En el caso que se analiza, el no brindarles a los trabajadores que se dedican a las ventas sillas para descansar durante las pausas puede causar lesiones musculoesqueléticas si no se subsanan dichas infracciones preventivamente, considerando que el numeral 2 de la Norma Básica de Ergonomía establece como objetivos específicos: “Reconocer que los factores de riesgo disergonómico son un importante problema del ámbito de la salud ocupacional” y “Reducir la incidencia y severidad de los disturbios músculos esqueléticos relacionados con el trabajo.”
- 3.13. De ningún modo, los incumplimientos a la Norma Básica de Ergonomía que se han detectado pueden ser tipificados en el numeral 26.4 del artículo 26 del RLGIT, pues las disposiciones vulneradas por la inspeccionada en materia de ergonomía no carecen de trascendencia grave para la seguridad y salud de los trabajadores. Es preciso mencionar que el artículo 37 de la LGIT dispone que: *“Las infracciones de acuerdo a su gravedad serán determinadas en el Reglamento de la Ley, teniendo en consideración su incidencia en el riesgo del trabajador, respecto de su vida, integridad física y salud.”*
- 3.14. En consecuencia, la tipificación efectuada por la autoridad de primera instancia no lesiona el principio invocado por la inspeccionada; por el contrario, se ajusta al numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT en atención a las consideraciones antes expuestas. En atención a las consideraciones desarrolladas, se aprecia que no resulta necesario que se motive la existencia de riesgos graves para la seguridad y salud en el trabajo que debían ser motivados al expedir el pronunciamiento impugnado. Por ende, resulta infundada cualquier pretensión de nulidad planteada contra la resolución apelada, al calificarse y tipificarse debidamente la infracción materia de análisis.

De la formación suficiente y adecuada sobre los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo

- 3.15. El artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **LSST**) dispone lo siguiente: *“El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: (...) g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.”*
- 3.16. Por su parte, el inciso a) del artículo 27 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en lo sucesivo, **RLSST**) señala que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27° de la Ley N° 29783, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada: a) **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**, b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando estos se produzcan, c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando estos 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.
- 3.17. Con relación a lo alegado por la inspeccionada en los puntos iv) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar que la infracción verificada por el personal inspectivo está vinculada, específicamente, con no brindar las capacitaciones acerca de los peligros y



riesgos a los que están expuestos los trabajadores afectados en el desarrollo de sus funciones específicas, siendo que en el caso concreto se fiscalizó aquella formación que debía comprender los riesgos ergonómicos a favor de todo su personal del centro de trabajo inspeccionado, lo cual no fue acreditado con relación a ocho trabajadores por los cuales finalmente se le sancionó.

- 3.18. En el caso de autos, el incumplimiento no versa sobre qué temáticas debieron brindarse a los trabajadores afectados para cumplir con esta obligación de formación de riesgos laborales. Conforme a lo señalado por el inferior en grado en el considerando 13 de la resolución apelada, los afectados no recibieron ninguna formación en ergonomía. En efecto, al revisar las capacitaciones exhibidas en las actuaciones inspectivas, que obran de fojas 69 a 82 y 101 a 146 del expediente de inspección, no se incluye la participación y/o asistencia de los ocho afectados en los registros de capacitación en temas de ergonomía que exhibió la inspeccionada en la diligencia de verificación de la medida de requerimiento de fecha 13 de mayo de 2016.
- 3.19. No es cierto que no se le haya mencionado a la inspeccionada que es lo que omitió hacer, pues al notificarse la medida inspectiva de requerimiento se le hizo clara indicación que debía acreditar la formación en ergonomía respecto de 39 trabajadores inicialmente considerados; como consecuencia de lo anterior, en la verificación de la medida inspectiva del 13 de mayo de 2016, la inspeccionada presentó los siguientes registros de capacitaciones relacionados a la materia de ergonomía: i) técnicas de posicionamiento postural/ejercicios laborales de fecha 21 de abril de 2016 (duración 50 minutos) y ii) posicionamiento postural ergonomía, impartido el 29 de abril de 2016 (cuya duración fue 26 minutos), lo cual fue evaluado por la autoridad de primera instancia, determinando que la inspeccionada no acreditó la capacitaciones en ergonomía¹ solo respecto de ocho trabajadores; de tal manera, la inspeccionada no ha logrado acreditar el cumplimiento de dicha obligación, inclusive ante esta instancia.

Del incumplimiento de la medida de requerimiento

- 3.20. Con relación a lo alegado en el punto v) del resumen del recurso de apelación, se aprecia que la autoridad de primera decidió acoger la propuesta de sanción por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 09 de mayo de 2016, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el artículo 46 numeral 46.7 del RLGIT.
- 3.21. Ahora bien, la inspeccionada alega no haberse cumplido lo dispuesto en el Memorandum Circular No. 105-2015-SUNAFIL/ILM de fecha 21 de julio de 2015, ya que las Inspectoras no consignaron la norma sustantiva vulnerada en el Acta de Infracción respecto al incumplimiento de la medida de requerimiento, que en su consideración correspondía invocar el artículo 9 de la LGIT. Sobre el particular, es necesario mencionar que esta intendencia no comparte la postura de la inspeccionada en relación a la aplicación de dicho criterio al caso concreto, en tanto dicha infracción a labor inspectiva afecta directamente a la facultad dispuesta en el artículo 5 numeral 5 subnumeral 5.3 de la LGIT², que habilitó a

¹ Véase a folios 101 a 146 del expediente de inspección

² **Artículo 5 LGIT.-** Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

(...)

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.



las inspectoras a extender esta medida inspectiva para que la inspeccionada adopte las medidas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, con justificación ante ellas. En tal sentido, el Acta de Infracción contaba con el contenido mínimo dispuesto por la LGIT y el RLGIT.

- 3.22. En similar sentido, la autoridad de primera instancia en el considerando 56 de la resolución apelada señaló que si bien el artículo 9 de la LGIT señala la obligación de colaborar con la inspección del trabajo, también el numeral 5.3 del artículo 5 de la LGIT establece la facultad de los inspectores para emitir la medida inspectiva de requerimiento, de lo cual se desprende la obligación de la inspeccionada de cumplir con dicha medida, más aún si el incumplimiento de dicha obligación conlleva a la imposición de una sanción, conforme se indicó en la propia medida de requerimiento.

Del concurso de infracciones

- 3.23. En relación al numeral vi) del punto II de la presente resolución, se debe precisar que el artículo 48-A del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 007-2017-TR señala lo siguiente: *“Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.”*, lo cual debe ser concordado con el numeral 6 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que señala: *“Cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”*.
- 3.24. De acuerdo con Jiménez Alemán³, la redacción del dispositivo legal antes mencionado hace alusión al concurso ideal de infracciones y su redacción permite la aplicación de un concurso ideal homogéneo y heterogéneo. Por definición, el concurso ideal se produce cuando un hecho involucra la comisión de dos o más ilícitos, es decir, un solo hecho genera una tipicidad múltiple. En este tipo de concurso, la clave es entender que estamos frente a un solo desvalor de acción, el cual tiene como correlato un desvalor de resultado múltiple. El autor menciona que el concurso ideal heterogéneo consiste cuando una misma conducta es abarcada por distintos tipos penales, mientras que el concurso ideal homogéneo, en la violación repetida de una misma norma legal a través de una sola acción.
- 3.25. A fin de aplicar este principio, se debe tener como referencia el criterio de unidad natural de la acción, por medio de la cual lo decisivo para calificar como unidad a la pluralidad de manifestaciones de voluntad externa será que las distintas manifestaciones de voluntad se encuentren conducidas por una resolución de voluntad unitaria y enlazadas por una conexión temporal y espacial, tal que se sienta por un espectador imparcial como una unidad⁴.
- 3.26. En el presente caso, el inferior en grado ha dispuesto sancionar a la inspeccionada por la infracción a la labor inspectiva que es netamente independientes de los incumplimientos a las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. Esto debido a que dichas infracciones

³ Jiménez Alemán, J. A. (2018). Notas acerca del concurso de infracciones en el Derecho Administrativo Sancionador: caso peruano. *Derecho & Sociedad*, (50), 57-58. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20374>.

⁴ Ídem, 59.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



no nacen de una misma voluntad externa de la inspeccionada, que estén conectadas por una relación temporal y espacial, lo cual no debe ser confundido con la oportunidad en que fueron detectadas. Así, el deber de colaboración con la inspección del trabajo se da al momento en el momento en que culmina la actividad de fiscalización (9 de mayo de 2016) a fin de que la inspeccionada proceda a enmendar las conductas infractoras; en cambio, las infracciones en seguridad y salud en el trabajo se han producido desde el 2015 en el marco de la relación laboral con los afectados; por lo que no se evidencia que exista alguna conexión entre ellas y, por ello, no corresponde la aplicación de dicho principio.

3.27. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 324-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 11 abril de 2019, e **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 324-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 11 abril de 2019, que impone sanción a **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** por la suma de **S/38,710.00 (Treinta y Ocho Mil Setecientos Diez con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/jchs/jrpq

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: 1901000324 a nivel nacional. Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.