

## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	080-2021/SUNAFIL/IRE-CAJ
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA
IMPUGNANTE	:	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ
MATERIA	:	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **COOPERATIVA AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222** en contra de la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 20 de julio de 2021.

Lima, 30 de setiembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 20 de julio 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° 157-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 86-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI de fecha 10 de marzo de 2021, notificada el 12 de marzo de 2021, 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 a) del inciso 2 del artículo 52 del

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Investigación de Accidentes de Trabajo/Incidentes Peligrosos (sub materia: incumplimiento en materia de SST que cause la muerte o invalidez permanente total o parcial).



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 numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 106-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, 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 N° 179-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 06 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 187,176.00, por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no brindar formación e información sobre los riesgos existentes en el traslado del personal o comisión de servicios a los trabajadores afectados, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT.
- Una infracción MUY GRAVE en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no implementar las medidas de control de riesgos establecidos en el IPER con anterioridad al accidente de trabajo, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT.

1.4 Con fecha 07 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. El inspector debió apersonarse al lugar del accidente, y contar con el apoyo de peritos y técnicos, así como con la participación y coordinación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la inspeccionada. Por tanto, al no hacerlo, se invalidan todas las conclusiones de la administración.
- ii. No se ha considerado la conducta imprudente del conductor como causa inmediata del accidente. Tampoco se ha tomado en cuenta para la aplicación de la sanción correspondiente el principio de razonabilidad y proporcionalidad, para no hacer uso abusivo de la facultad sancionadora.
- iii. La formación e información se encuentra acreditada con los anexos del Contrato de Trabajo, que contiene las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo; el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, del que derivan dichas recomendaciones; el Manual de Procedimientos de Medidas de Control en el Traslado de Personal o comisión de servicios; el Reglamento Interno de Trabajo, y, finalmente, las capacitaciones brindadas de seguridad y salud en el trabajo. Además de ello, el 13 de marzo de 2020, los trabajadores recibieron una capacitación sobre primeros auxilios y, posteriormente, el 20 de octubre de 2020, una capacitación virtual sobre seguridad y salud en el trabajo, las mismas que no fueron tomadas en cuenta.
- iv. Respecto al IPER, éste fue presentado. Sin embargo, no se requirió la acreditación de la implementación de las medidas de control de riesgo establecido en el IPER, situación que deslegitima el debido proceso y el derecho de defensa, generándose así una duda razonable respecto a la falta imputada, pues no se ha señalado con precisión cual sería la conducta típica atribuida.
- v. Existe una incorrecta determinación de la multa, vulnerando el principio de legalidad y tipicidad, no habiéndose aplicado los principios de concurso de infracciones, razonabilidad y proporcionalidad.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 20 de julio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. En virtud al Principio de Formación y Capacitación, previsto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST), la impugnante estaba en la obligación de impartir una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en los potencialmente riesgos para la vida y salud de los trabajadores. En tal sentido, los medios probatorios presentados por la impugnante no logran eximirlo de responsabilidad, pues la capacitación debe estar relacionada con las tareas a realizar por cada trabajador y a todos los riesgos existentes en el centro o entorno de trabajo, sean inherentes o no a la función específica, sean directos o indirectos, tangibles o potenciales.
- ii. Respecto al IPER, se encuentra acreditado que la impugnante no implementó medidas de control, como las capacitaciones a los trabajadores en las funciones específicas, situación que contribuyó a que se produjera el accidente de trabajo mortal. Además de ello, conforme al literal d) del artículo 45 de la LGIT, el inspector de trabajo, así como la autoridad instructora y sancionadora, concluyeron que no se requería de alguna actuación probatoria adicional más que la que fue exhibida por la impugnante y las autoridades competentes (Informe PNP).
- iii. Sobre la aplicación del concurso de infracción, la conducta de no brindar la formación e información adecuada y oportuna es totalmente distinta a aquella por no implementar las medidas de control de riesgo establecidos en el IPER. Por lo tanto, no resulta jurídicamente posible la subsunción entre estas.

1.6 Con fecha 11 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.

1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 414-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 13 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 22 de julio de 2021. Ver fojas 424 de expediente sancionador



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

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</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.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 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° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</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 de**

---

<sup>3</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."

<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 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>5</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>6</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>7</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."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia de Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 187,176.00 por la comisión de dos infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 23 de julio de 2021, día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.



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 COOPERATIVA AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222.

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Con fecha 11 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes fundamentos:

- i. No constituye una mera suposición la negligencia del trabajador accidentado para la configuración del accidente, sino que se trata de un hecho determinado en el Acta de Infracción, en la que se señala como causa del accidente la acción imprudente por parte del conductor del vehículo, y de los pasajeros, al no usar los cinturones de seguridad del vehículo.
- ii. Respecto a la infracción imputada sobre la formación e información suficiente y adecuada, ha quedado acreditado el cumplimiento de tal obligación con la presentación de los contratos de trabajo, los mismos que contienen la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, los que resultan suficientes para prevenir alguna contingencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además de ello, se cumplió con entregar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que da coherencia y ordena todo el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el 13 de marzo de 2020, los trabajadores accidentados recibieron una capacitación sobre Primeros Auxilios, y el 20 de octubre de 2020, recibieron una capacitación virtual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, se cumplió con realizar la investigación del accidente de trabajo, involucrando a los trabajadores que participaron de dicho evento; y, brindar a los trabajadores un ambiente seguro y saludable para el desarrollo de sus funciones, en el que se han identificado las zonas de riesgo que, de por sí, tienen un alto contenido de información y capacitación. Además, se debe tener en cuenta que el registro de capacitación sobre manejo defensivo para conductores tiene relación directa con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el propio contrato de trabajo. Es por ello que, la Licencia de Conducir implica el conocimiento de las reglas de conducción y las normas de tránsito. Sin embargo, de acuerdo al Informe Técnico Policial, el factor determinante del accidente fue la actitud imprudente del conductor. Entonces, el accidente no se produjo por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sino porque el conductor no tuvo en cuenta el deber de cuidado.
- iii. Se cumplió con presentar la Matriz IPER, la misma que fue objeto de requerimiento. Es necesario señalar que no se requirió acreditar la implementación de los medios de control de riesgos establecidos en el IPER con anterioridad al accidente de trabajo. Por lo tanto, no se puede sancionar sobre algo no requerido, ya que ello afecta el debido procedimiento.
- iv. Respecto a la determinación de la sanción, si cada conducta infractora recae sobre el mismo tipo legal, no puede entenderse que se tratan de dos infracciones típicas diferentes. Por ello, solo debe imputarse una sola infracción. Asimismo, se debe tener en cuenta que tiene que existir una relación directa entre el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo con un caso de accidente mortal, para así catalogarse como una infracción muy grave. Sin embargo, las dos conductas imputadas no son actos que, en



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

forma inmediata, hayan generado el accidente de trabajo, pues se tratan de actos subsidiarios a otro tipo de actos. Esto pues, una persona con una buena capacitación puede ser superada por su imprudencia para que se genere el accidente de trabajo. En este caso, no existe la relación causa – efecto, considerando que el factor determinante del accidente fue la imprudencia.

- v. Los inspectores de trabajo debieron realizar una visita inspectiva al lugar donde se produjo el accidente de trabajo, ya que no existió imposibilidad material alguna para que se efectuó dicha diligencia. Además, se debió incluir en dicha diligencia a peritos o técnicos con la finalidad de asesorar debidamente a los inspectores de trabajo y realizar un análisis que no sea meramente subjetivo; aunado a ello, no se requirió información al Ministerio Público y determinar las causas y circunstancias del accidente de trabajo.

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

##### **Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión**

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

6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral 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

---

<sup>8</sup> “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

Solo en caso 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.”



conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>10</sup>.

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” (énfasis 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.

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

---

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

##### **Sobre los alcances del Accidente de Trabajo**

- 6.8 El “Glosario de Términos” del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005- 2012-TR (en adelante, RLSST), define al accidente de trabajo como: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo”.
- 6.9 Del mismo modo, la doctrina sostiene que “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o con ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras”<sup>11</sup>. Además, se señala que “si bien se mira, el término ‘por consecuencia’ indica una causalidad inmediata, en cuanto que el trabajo produce directamente la fuerza lesiva. El término ‘con ocasión’ es más amplio, porque indica una causalidad mediata, en la medida que hay nexo causal, no sólo cuando el trabajo produce directamente la fuerza lesiva, sino también cuando sin provocarla da lugar a que ésta se produzca”<sup>12</sup>.
- 6.10 De lo señalado, podemos colegir que se denomina accidente de trabajo a aquel que se produce dentro del ámbito laboral, por el hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho accidental, súbito e imprevisto, que produce daños en la salud del trabajador incapacitándolo para cumplir con su trabajo habitual de forma temporal o permanente. Pudiendo clasificarse en accidente leve, accidente incapacitante (total temporal, parcial permanente, total permanente) o accidente mortal. Para efectos del presente caso, consideraremos al accidente mortal, entendiéndolo como aquel suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador.
- 6.11 Asimismo, debemos considerar que el accidente de trabajo presenta diferentes elementos, los mismos que concurren para su configuración, tales como: “a) Causa externa: Agente productor extraño a la víctima; b) Instantaneidad: Tiempo breve de duración del hecho generador; c) Lesión: El trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho”<sup>13</sup>.

##### **Sobre las causas que dan origen al accidente de trabajo**

- 6.12 El RLSST establece las causas que dan origen a los accidentes de trabajo; así, el Glosario de términos considera como causas que dan origen a los accidentes de trabajo las siguientes:

<sup>11</sup> Cabanellas Torres, G. (2001). Diccionario de derecho laboral. Editorial Heliasta. 2da Edición, p. 18.

<sup>12</sup> Almansa Pastor, J. (1991) Derecho de la Seguridad Social. 7 ed., Madrid: Tecnos, p.238-239.

<sup>13</sup> Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.



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

**ii) Causas básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo:

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

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

**iii) Causas inmediatas:** Son aquellas debidas a los actos y condiciones subestándares.

- **Condiciones subestándares:** constituye toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

- **Actos subestándares:** se refiere a toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente” (énfasis añadido).

### **Sobre el análisis del caso**

6.13 En el caso en particular, se debe tener en cuenta que, el 26 de noviembre de 2020, a las 19:30 horas, aproximadamente, los trabajadores Rolando Briones Caruajulca, Carlos Gómez Rodríguez y Ramón Cueva Flores, se trasladaban a bordo de un vehículo de propiedad de la impugnante, conducido por el trabajador Carlos Gómez Rodríguez, por la carretera que conduce al centro poblado Malta del distrito de José Sabogal al centro poblado Huanico del distrito de Namora. Al encontrarse a la altura del Km 0.750, en la mitad de la curva a la derecha, el vehículo salió de la porción circulable, despistándose parcialmente primero al área verde norte con la rueda anterior lado derecho, para luego ingresar con ambas ruedas laterales al abismo, dejando sobre dicho recorrido evidencia física, surcos de una longitud de 10.20 m de forma lineal. En ese momento, el conductor intenta retomar su trayectoria sobre la porción circulable realizando una maniobra de viraje hacia su lado izquierdo, resultando ineficaz por la superficie blanda en la que se encontraba, volcándose en tonel derecho sobre el abismo. En ese momento, los ocupantes salen proyectados de la unidad vehicular al no tener puesto los cinturones de seguridad, resultando los trabajadores Rolando Briones Carjuajulca y Carlos Gómez Rodríguez con lesiones que ameritaron descanso médico y tratamiento, y el trabajador Ramón Cueva Flores con lesiones en la región de la cabeza que ocasionaron su muerte.

6.14 De acuerdo a los hechos descritos en los numerales 4.14 y 4.19 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo determinaron que la impugnante no cumplió con brindar la formación e información sobre los riesgos relacionados con el puesto o función específica de los trabajadores accidentados, así como no implementó las medidas de control de los riesgos establecidos en su IPERC, conductas que fueron calificadas como infracciones insubsanables por los inspectores de trabajo, quienes asumieron que dichos incumplimientos fueron las causas del accidente de trabajo que produjo la incapacidad parcial temporal de los trabajadores Rolando Briones Caruajulca y Carlos Gómez Rodríguez, y la muerte del trabajador Ramón Cueva Flores.

6.15 Al respecto, la LSST, en su artículo 53, le confiere al empleador un deber de prevención, el mismo que también se encuentra dentro del concepto de empleador diligente, a fin de evitar poner en peligro la vida o la salud del trabajador. Dicho artículo debe ser leído de manera



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

conjunta con el artículo 94 del RLSST, que establece: “para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.

6.16 En tal sentido, en consideración a las normas acotadas, corresponde analizar si en las actuaciones generadas en el expediente inspectivo, se ha acreditado que la causa determinante de accidente de trabajo es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador accidentado, y, del mismo modo, si es consecuencia del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

6.17 Previo al análisis de caso en concreto, es oportuno señalar que la determinación de la responsabilidad exige la concurrencia de cuatro presupuestos<sup>14</sup>: a) El daño, b) Conducta antijurídica, c) La relación de causalidad, y d) El factor de atribución. Así, debemos entender por cada uno de ellos:

- i) **El daño.** - Constituye el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; además, incide en las consecuencias que derivan de la lesión del interés; un interés jurídico que puede ser patrimonial (daño lucro cesante y daño emergente) y extrapatrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad extracontractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual).
- ii) **Conducta antijuricidad.** - Es el hecho contrario a la Ley al orden público y a las buenas costumbres. Así, “la conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. En ese contexto, en la responsabilidad civil por accidentes de trabajo la antijuricidad es típica, porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, como es el brindar al trabajador las condiciones higiene y seguridad que le permitan ejercer sus labores sin perjudicar su salud. Es por este motivo que en principio existe la presunción de responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo que ocurren en el centro de labores”<sup>15</sup>.
- iii) **La relación de causalidad.** - Es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido; este nexo, es fundamental porque a partir de aquí se determinará la responsabilidad. “El nexo causal viene a ser la relación de causa – efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. En el ámbito laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral; y, en segundo lugar, que el accidente de trabajo se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral. Para que exista nexo

<sup>14</sup> Casación N° 18190-2016 Lima

<sup>15</sup> Casación N° 4321-2015 Callao



causal, es necesario que se pueda afirmar que el daño ocasionado al trabajador es una consecuencia necesaria de una omisión por parte del empleador respecto a los implementos de seguridad otorgados al demandante para el desempeño de sus labores”.

En el caso de los accidentes de trabajo, el nexo de causalidad supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador (incumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales en materia de higiene, seguridad y protección) que origina el daño sufrido por el trabajador (accidente) y las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo.

- iv) **Factor de atribución.** - Referido a quien va a responder por la inejecución de las obligaciones por culpa inexcusable, culpa leve o por dolo. Así, “los factores de atribución son aquellas conductas que justifican la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima al responsable del mismo<sup>16</sup>.

6.18 Asimismo, debemos tener en cuenta que, en torno a la atribución de la responsabilidad generada como efecto de un accidente de trabajo, se consideran las siguientes teorías:

- i) **Teoría de la Responsabilidad Contractual.** - Según esta teoría el empleador como consecuencia del contrato de trabajo es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues existe una presunción de culpa patronal.
- ii) **Teoría del dolo o culpa.** – Esta teoría parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder por el daño ocasionado. De acuerdo con esta teoría, el trabajador para tener derecho a una indemnización debe probar la culpa de su empleador por el accidente sufrido, la cual puede derivarse de acciones u omisiones, o el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional. Por tanto, en base a esta teoría, para poder tener derecho a indemnización en caso sufrir un accidente de trabajo es necesario demostrar que la causa del accidente es una actuación negligente del empleador. Asimismo, concluye que el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo si previamente no se ha probado la existencia de negligencia por parte del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Sobre lo propuesta por esta teoría, la Corte Suprema mediante Casación 18190- 2016-LIMA contempla al deber de prevención como una obligación de medios, pues la sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador. En tal sentido, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el accidente de trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.
- iii) **Teoría del Riesgo Social.**- Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido.

6.19 De acuerdo a lo contemplado en el numeral 4.10 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, se advierte que los inspectores de trabajo, dejaron constancia que, en virtud del

---

<sup>16</sup> Casación Laboral N° 4258-2016-Lima



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Informe Técnico N° 001-2021-SUBCOMGEN-FRENPOL-CAJ/DIVOPUS-UIPAT de fecha 12 de enero de 2021, el factor determinante del accidente de trabajo materia de análisis en el procedimiento administrativo sancionador fue la actitud imprudente de parte del conductor del vehículo (trabajador Carlos Gómez Rodríguez), al conducir a una velocidad inapropiada para la vía, debido a su notable apresuramiento por llegar a su centro de labores, pues de acuerdo al Oficio N° 080-2020-COOPAC NSR-AC, el retorno de los trabajadores al centro de trabajo, en la ciudad de Cajamarca, era a las 07:00 pm, hora de cierre de la agencia.

6.20 Por otro lado, en el numeral 4.14 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo señalaron que, por la falta de formación e información, al no haber sido debidamente capacitados los trabajadores accidentados sobre los riesgos existentes en el traslado del personal o comisión de servicio, éstos no pudieron adoptar las medidas de prevención correspondientes, aunado a que, los trabajadores no utilizaron el cinturón de seguridad. De igual forma, y de conformidad con los numerales 4.17 y 4.18 del Acta de Infracción, los inspectores comisionados precisaron que la impugnante no implementó las medidas de control de riesgos en su IPERC con anterioridad al accidente de trabajo; y en consecuencia, los hechos descritos en el Acta de Infracción, se configuran como incumplimientos de las normas de seguridad y salud en el trabajo y se califican como infracciones insubsanables por ser las causas del accidente de trabajo que produjo la incapacidad parcial temporal de los trabajadores Rolando Briones Caruajulca y Carlos Gómez Rodríguez y la muerte del trabajador Ramón Cueva Flores.

6.21 Entonces, de la revisión del Acta de Infracción, si bien se evidencia que existe un incumplimiento por parte de la impugnante en materia de seguridad y salud en el trabajo, la determinación del nexo causal como elemento de la responsabilidad de la impugnante, no se encuentra plenamente acreditado; toda vez que no se evidencian elementos fehacientes que permitan determinar que el fallecimiento del trabajador Ramón Cueva Flores, y la incapacidad parcial temporal de los trabajadores Rolando Briones Caruajulca y Carlos Gómez Rodríguez se produjeron como consecuencia de los incumplimientos advertidos por los inspectores de trabajo. Por el contrario, se evidencia que el inspector comisionado efectúa una presunción sin mayor motivación del nexo causal entre el incumplimiento referido y el accidente de trabajo ocurrido, señalando una fórmula genérica sin mayor sustento, conforme se aprecia de lo descrito en los Hechos Constatados del Acta de Infracción, tampoco se aprecia análisis alguno sobre lo señalado por los propios inspectores de trabajo en el Acta de Infracción respecto al factor determinante del accidente de trabajo, la actitud imprudente de parte del conductor del vehículo, al conducir a una velocidad inapropiada para la vía, y el no uso del cinturón de seguridad por parte de los trabajadores accidentados.

6.22 Por tanto, al no encontrarse plenamente determinado el nexo causal entre el incumplimiento de la impugnante, por no haber capacitado a los trabajadores accidentados y no implementar las medidas de control del IPERC, y el accidente de trabajo con resultado mortal, no se puede asociar la responsabilidad a la impugnante por la causa del accidente de trabajo producido.



- 6.23 Es así que, a la luz de los fundamentos señalados y en consideración que, se establece como un principio de la potestad sancionadora administrativa, el Principio de Tipicidad, entendida ésta no solo como la preexistencia de la conducta infractora en una norma con rango de Ley, sino también como una exigencia “a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador, para que deba realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”<sup>17</sup>; a consideración de esta Sala, no ha quedado debidamente acreditado que la vulneración a las normas de seguridad y salud en el trabajo hayan ocasionado el accidente de trabajo. Es por ello que, los incumplimientos a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en los que ha incurrido la impugnante no pueden ser subsumidos en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT.
- 6.24 Sin perjuicio de lo antes expuesto, y tomando en cuenta lo contemplado por los inspectores de trabajo, en los numerales 4.11 al 4.13 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, respecto a la información requerida a la impugnante sobre la inducción y capacitaciones brindadas a los trabajadores implicados en el accidente de trabajo, resulta necesario señalar que, conforme al literal g) del artículo 49 de la LSST, la impugnante, en su calidad de empleador, tiene la obligación de garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica a sus trabajadores; en concordancia con lo dispuesto en el literal a) del artículo 27 del RLSST: “el empleador en cumplimiento del deber de prevención, dicha capacitación deberá de estar centrada, entre otros, en el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato”.
- 6.25 Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 52 de la LSST, el empleador debe brindar una capacitación adecuada y oportuna en relación con los riesgos en el centro de trabajo como en la función específica; por ello, no basta con una inducción general (capacitación sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto), sino que la inspeccionada debe cumplir con una inducción específica a sus trabajadores, mediante una capacitación en la que se brinde al trabajador el conocimiento necesario a fin de prepararlo para su labor específica, dejando constancia de dicha capacitación.
- 6.26 En tal sentido, si bien en el numeral 4.11 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo dejaron constancia que la impugnante presentó el registro de fecha 12 de marzo de 2020, dicho registro demuestra la realización de una capacitación brindada en Primero Auxilios; y, si bien, la impugnante informó que el 19 de octubre de 2020 se llevó a cabo una capacitación virtual sobre seguridad y salud en el trabajo, adjuntando la relación de trabajadores que habrían asistido, no existe evidencia alguna sobre el contenido de dicha capacitación, con la finalidad de determinar si dicha capacitación fue en temas generales o específicos al puesto de trabajo o función de los trabajadores accidentados.
- 6.27 Por otro lado, las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que acompañan los contratos de trabajo son generales, siendo las mismas para los tres trabajadores accidentados, pese a que sus puestos de trabajo eran distintos. Entonces, la impugnante no ha acreditado haber impartido capacitaciones sobre los riesgos relacionados con el puesto o función específica de los tres (03) trabajadores accidentados. Por ello, esta Sala considera que, en la línea de procurar la más estricta aplicación del Principio de Tipicidad, contemplado en el numeral 4 del artículo 247 del TUO de la LPAG<sup>18</sup>, la conducta infractora en la que ha incurrido

<sup>17</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. 14va Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 421.

<sup>18</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 2744, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 369-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

la impugnante, se subsume en el tipo legal contemplado en el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT: “No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables”.

6.28. Por consiguiente, corresponde revocar la infracción tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT por no implementar las medidas de control de riesgos establecidos en el IPERC, con anterioridad al accidente de trabajo de acuerdo a los fundamentos 6.21 al 6.23 de la presente resolución; y adecuar la infracción tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 por no brindar formación e información sobre los riesgos existentes al tipo legal contemplado en el numeral 27.8 del artículo 27, por los fundamentos 6.24 al 6.27 de la presente resolución, en los siguientes términos:

N°	Materia	Conducta Infractora	Norma vulnerada	Tipificación legal y clasificación	Trabajadores Afectados	Multa impuesta
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	El sujeto inspeccionado no brindo formación e información sobre los riesgos existentes en el traslado del personal o comisión de servicios a los trabajadores afectados	Ley N° 29783, artículo IV, 35 literal c), 49 literal g), 50 literal f) y 52 DS N° 005-2012-TR, artículos 27 y 30.	Artículo 27° Numeral 27.8 del RLGIT, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, tipificado como infracción <b>GRAVE</b>	3	1.57 UIT  S/ <b>6,908.00</b>
<b>MULTA TOTAL IMPUESTA</b>						S/ 6,908.00

6.29 En consecuencia, las conductas se encontrarían subsumidas bajo los alcances del numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT, y la multa confirmada por la instancia inferior se adecuaría, siendo el monto total de S/ 6,908.00 (Seis Mil Novecientos Ocho Con 00/100 Soles).

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

(...)



## 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 COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222, en contra de la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 20 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 080-2021-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en el extremo referente a la falta de implementación de las medidas de control de riesgos establecidos en el IPERC, con anterioridad al accidente de trabajo, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT, y ADECUARLA en el extremo referente a la infracción MUY GRAVE por no brindar formación e información sobre los riesgos existentes, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT, considerándola como dicha infracción GRAVE según lo dispuesto en el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT, en consecuencia, la sanción impuesta por dicha infracción asciende a la suma de S/. 6,908.00 (Seis Mil Novecientos Ocho con 00/100 soles), conforme a los fundamentos expuestos en los numerales 6.27 al 6.29 de la presente resolución.

**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 COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO LTDA. N° 222 y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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  
Desirée Bianca Orsini Wisotzki  
**Presidente**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Luz Imelda Pacheco Zerga  
**Vocal**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Jessica Alexandra Pizarro Delgado  
**Vocal Alternativa**  
Tribunal de Fiscalización Laboral



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

Sistema de Casilla Electrónica

## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, COOPERATIVA AHORRO Y CREDITO N.S. ROSARI identificado con RUC: 20146796347 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000369-2021 en fecha 06/10/2021 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.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)  
2021369 - Fecha de Depósito: 06/10/2021

LPDERECHO.PE