



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Luis Mendoza Legoas
Vocal titular - Primera Sala

SEXPEDIENTE SANCIONADOR : 5032-2020-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM

MATERIA : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ** en contra de la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2022.

Lima, 03 de febrero de 2025.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 23280-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **SST**)¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4883-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de, entre otras, dos (02) infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, en atención al accidente de trabajo ocurrido el 23 de abril de 2019.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 2328-2020-SUNAFIL/ILM/AI2 de fecha 20 de noviembre de 2020, notificada a la impugnante el 21 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (Submateria: Registro de Accidentes de Trabajo e Incidentes).



(05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 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° 1206-2021-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 21 de mayo de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final de Instrucción y los actuados a la Subintendencia de Resolución 4 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Subintendencia N° 817-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 17 de setiembre de 2021, notificada a la impugnante el 20 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 34,020.00 soles por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de IPER, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de formación e información, ocasionando el accidente de trabajo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no implementar el registro de accidentes de trabajo e incidentes conforme a ley, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5,670.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 06 de diciembre de 2016., tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.

1.4 Con fecha 12 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 817-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

- i. Indica que la resolución apelada contiene una deficiencia en la motivación externa, toda vez que la premisa de la cual parte la intendencia no ha sido analizada respecto a su validez fáctica y/o jurídica, dado que, la asociación sí cumplió con informar al trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto de las funciones de mantenimiento y sus labores.
- ii. Menciona que la intendencia no ha valorado correctamente los medios probatorios adjuntados dado que menciona que los mismos no contienen las funciones específicas de mantenimiento y las labores efectuadas por el trabajador el 23 de abril de 2019, lo cual no se condice con la verdad.
- iii. Señalan que las imágenes presentadas forman parte del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que fueron entregados de forma oportuna a todos los trabajadores.
- iv. Reitera que la multa interpuesta relativa a la infracción por no cumplir con la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo no tiene asidero.
- v. Señala que se ha omitido de modo flagrante y visceral el análisis de los medios probatorios plenamente adjuntados en su escrito de descargos.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vi. Manifiesta que el incidente fue imprudencia del trabajador, toda vez que, a pesar de estar debidamente capacitado por la asociación en sus funciones y obligaciones, no pidió el apoyo respectivo de su compañero de almacén.
 - vii. Cuestiona que la entidad fiscalizadora ha omitido flagrantemente importantes argumentos de hecho y de derecho contenidos en su escrito de descargo que sirven para desestimar las sanciones arbitrariamente impuestas.
 - viii. Señalan que, con fecha 17 de junio de 2021, formularon sus descargos contra el Informe Final de Instrucción, el cual les fue notificado vía casilla electrónica el 10 de junio de 2021. Sin embargo, en la resolución impugnada se consigna falsamente que no presentaron descargo alguno.
 - ix. Indica que es menester acotar que a través de la Resolución N° 156-2021-SUNAFIL/TFL Primera Sala, de fecha 2 de agosto de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL concluyó que la autoridad inspectiva debe pronunciarse sobre los descargos extemporáneos de los administrados.
 - x. Señalan que la apelada resulta nula puesto que, si cumplió con la normativa sobre identificación de peligros y evaluación de riesgos, por lo cual no corresponde la sanción establecida. Indican que la Asociación ha implementado la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) para determinar los controles adecuados y efectivos en todas las áreas, siendo que se ha implementado también el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - xi. Menciona que resulta nula la resolución apelada puesto que, si cumplió con realizar el registro del accidente de trabajo conforme a ley, no resultándole aplicable lo establecido en el numeral 27.6 del Art. 27° del RLGIT.
 - xii. Sostiene que la resolución apelada resulta nula puesto que la empresa cumplió con el requerimiento de fecha 06 de diciembre de 2019, no resultándole aplicable la infracción tipificada en el numeral 46.7 del Art. 46 del RLGIT.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2022², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. La inspeccionada no cumplió con impartir formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo, toda vez que si bien acreditó haber presentado documentos donde se indican capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, las mismas no resultan idóneas para acreditar el cumplimiento de su obligación, no se observa que los trabajadores hayan suscrito las mismas, solo detallándose el nombre de los mismos, entre los cuales no se encuentra el trabajador afectado. Del mismo modo,

² Notificada a la impugnante el 30 de junio de 2022.



las capacitaciones son sobre temas genéricos, no constituyendo por tanto medio idóneo para acreditar que las capacitaciones se centraron en la labor específica que se encontraba desarrollando el trabajador en la fecha del accidente. Además, dichos documentos corresponden a capacitaciones del año 2021, es decir, en fecha posterior a la ocurrencia del accidente de trabajo, por lo que las mismas no constituyen medios probatorios que determinen eximente alguno de responsabilidad a la empleada.

- ii. En cuanto a los documentos presentados, Reglamento Interno de Trabajo de la Liga contra el Cáncer-Perú, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismos no resultan medios idóneos para acreditar el cumplimiento de su obligación de formación, considerando que éstos constituyen documentos internos de la propia empresa.
- iii. Para el presente caso, el inspector de trabajo dejó señalado en el Acta de Infracción que, al no haber acreditado la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo respecto de las labores efectuadas por el trabajador accidentado el 23/04/2019, no se podría establecer como una de las causas del accidente la ocurrencia de Actos Sub Estándar por parte del trabajador. Además de ello, la empleada no acreditó que contara con la identificación de peligros, evaluación de riesgos ni medidas de control implementadas a fin de prevenir el accidente. Por lo tanto, no resulta relevante para el presente caso, que la recurrente aluda a la existencia de un acto sub estándar, incluso si se hubiera acreditado la ocurrencia de una actitud negligente por parte del trabajador, es necesario señalar que la ocurrencia de actos subestándares en el accidente de trabajo (no para el presente caso), no exime a la inspeccionada de su responsabilidad por aquellas causas que estuvieron sujetas a su control (como las de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos -IPER y respecto a la Formación e Información en Seguridad y Salud en el Trabajo) en tanto que dichas obligaciones eran responsabilidad de la empresa y no del trabajador.
- iv. El documento presentado, denominado “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo no es un documento idóneo para acreditar que la empresa cumplió con su obligación de identificar los peligros y evaluar los riesgos, como se ha señalado, la normativa es clara en señalar que la evaluación de riesgos debe contemplar no solo la evaluación de peligros y riesgos sino, además, establecer medidas de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud del trabajador, para lo cual se debe determinar, en la matriz IPERC, los controles existentes para la eliminación de los peligros y el control de los riesgos producto de las actividades que realicen los trabajadores en el desempeño de sus funciones, no existiendo ninguna falencia en la evaluación efectuada por el inspector de trabajo ni en los pronunciamientos precedentes al presente. Del mismo modo, respecto al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo constituye un instrumento de gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo distinto al IPER, no siendo por ello un documento idóneo que permita determinar que la empleada cumplió con dicha obligación.
- v. Respecto al documento denominado “Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo” si bien el mismo contiene una información sobre riesgos y medidas preventivas asociados a distintos agentes, dicho documento tampoco resulta medio idóneo para acreditar el cumplimiento de la obligación de identificar los peligros y evaluar los riesgos, incluso, y considerando la referencia al punto 2.4 de dicho manual, el mismo no acredita el cumplimiento de la obligación ordenada, considerando no solo que no se identifica el puesto de trabajo “Mantenimiento”, la actividad a realizar “Traslado manual de caja con documentos de un anaquel a otro anaquel en el área de almacén”, además de las “medidas de control a fin de prevenir el accidente que



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

afectó a dicho trabajador”, que tampoco se contienen o identifican en dicho documento.

- vi.** La Matriz IPER exhibida, tiene fecha de actualización, al 10 de mayo de 2021. De esta manera, en referencia al accidente de trabajo que dio mérito al presente procedimiento sancionador, el IPER presentado no determina que la empresa, a la fecha de la ocurrencia del accidente, contaba con la identificación de peligros y evaluación de riesgos para el puesto de trabajo y labor específica desarrollada por el trabajador, es decir, al 23 de abril de 2019. Por otro lado, atendiendo a los alegatos presentados contra la presente infracción, se debe determinar que la implementación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no constituye medio idóneo para acreditar la obligación de la inspeccionada en relación al IPER.
- vii.** La presentación de la documentación sujeta a análisis en nada enerva su responsabilidad en la comisión de esta infracción, más aún si se considera, además, que la finalidad de la matriz IPERC es poder encontrar en ella los controles previstos, sin necesidad de acudir a otros documentos de gestión, a efectos de que puedan aplicarse las medidas preventivas ante los riesgos evaluados.
- viii.** Conforme a la información presentada, ya evaluada por las instancias precedentes, se determina que el documento denominado "reporte interno de incidente/accidente/evento adverso" y "Ampliación de reporte de incidente y/o accidente", cuenta con información referida al accidente de trabajo acaecido el 23 de abril de 2019. Sin embargo, conforme al análisis de los mismos, ambos documentos no cuentan con la información mínima requerida, de acuerdo a la normativa vigente.
- ix.** Se puede determinar que los documentos presentados no resultan idóneos considerando que no se permiten identificar los factores de riesgo en la organización, además de las causas del accidente de trabajo (inmediatas y básicas). Se debe señalar que, en la resolución apelada, la autoridad de primera instancia ha fundamentado que los documentos presentados no precisan una correcta descripción de las causas del accidente de trabajo. Por tanto, queda acreditado que las falencias advertidas configuran la infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 26 del RLGIT.
- x.** Está acreditado que la inspeccionada asistió a la comparecencia programada para el 12 de diciembre de 2019; no obstante, no cumplió con acreditar con medios probatorios válidos el cumplimiento de la obligación, en materia de seguridad y salud en el trabajo, que fue exigida en la medida inspectiva de requerimiento. Conforme se ha establecido en los párrafos precedentes, la documentación presentada no acredita el cumplimiento del requerimiento, correspondiendo confirmar la infracción en dicho extremo.
- xi.** Si bien la inspeccionada adjuntó a su recurso de apelación un correo electrónico que envió con fecha 17 de junio de 2021 a la dirección electrónica mesadepartes@sunafil.gob.pe, es necesario mencionar que dicha dirección



electrónica dejó de funcionar a partir de la fecha en que entró en operación la Plataforma de Mesa de Partes Virtual de la SUNAFIL, esto es el 1 de marzo de 2021; motivo por el cual no puede considerarse que la inspeccionada haya presentado su escrito de descargos al no haberlo hecho través de la mesa de partes virtual de la SUNAFIL, que es el mecanismo habilitado para ello desde dicha fecha.

- xii. El pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado; por ello, no se aprecia la existencia de causales de nulidad que afecten el debido procedimiento y a los principios del procedimiento administrativo sancionador, en tanto que, para establecer la sanción, se ha detallado los hechos que motivaron la misma, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción. Por ende, deviene infundada la nulidad planteada por la inspeccionada contra el acto administrativo materia de análisis.

1.6 Con fecha 21 de julio de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM.

1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 000753-2023-SUNAFIL/ILM, recibido el 3 de abril de 2023 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° 29981³, 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° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto

³ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”

⁴ “Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

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

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

(...)”.

⁵ “Ley N° 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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una 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, modificado 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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-

⁶ “Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

⁷ “Decreto Supremo N° 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.”



2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “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”⁸.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, 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.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta de S/ 34,020.00 soles por la comisión de, entre otras, dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de SST, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 1 de julio de 2022.
- 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 LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ.

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 21 de julio de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM señalando los siguientes alegatos:

- i. Indica que la resolución de intendencia es nula respecto a la conducta infractora de no acreditar haber consignado en el registro de accidentes de trabajo lo ocurrido con el extrabajador afectado, toda que se ha cumplido con registrar el accidente laboral en el registro de accidentes correspondiente conforme a ley, agrega que hubo vulneración a su derecho al debido procedimiento, ya que la multa interpuesta tiene como conducta infractora no acreditar un registro de accidentes de trabajo lo cual es erróneo porque dicho registro existe y ha sido observado por el propio inspector.
- ii. Señala que es nula la decisión de no cumplir el requerimiento efectuado con fecha 6 de diciembre toda vez que cumplió con el requerimiento de ampliar el registro del accidente laboral en la comparecencia de fecha 12 de diciembre de 2019.
- iii. Menciona que el procedimiento sancionador inició porque no se habrían cumplido los protocolos necesarios para evitar los accidentes de trabajo, sin embargo, la empresa ha realizado dichos protocolos, el accidente en este caso se produjo por negligencia del trabajador al manejar objetos sin la debida precaución.
- iv. Por último, señala que hubo afectación al debido procedimiento porque la institución acreditó que cumplió con informar e inducir al extrabajador en el correcto funcionamiento de sus laborales.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre las infracciones graves

- 6.1** Se debe precisar que esta Sala solo es competente para evaluar las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, en el presente caso, de la verificación de la resolución impugnada, se advierte que se sancionó a la impugnante por la comisión de dos (2) infracciones muy graves en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, Una (01) infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.2** Por lo cual, debemos aclarar que será materia de análisis sólo las infracciones calificadas como MUY GRAVES, es decir, los argumentos tendientes a cuestionar la imposición de la infracción GRAVE son argumentos respecto de los cuales esta Sala no tiene competencia para pronunciarse, toda vez que, respecto de la misma, ya se agotó la vía administrativa con la emisión de la Resolución de Intendencia.



6.3 Asimismo, previamente al análisis de los alegatos materia de recurso, debe tenerse en cuenta que, mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, vigente desde el 18 de agosto de 2022, este Tribunal estableció el precedente de observancia obligatoria, señalando que:

“6.17. Sobre la base de lo previsto en el literal a) del artículo 16 y el inciso 18.1 del artículo 18 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral (Decreto Supremo N° 004-2017-TR), tras el control de admisibilidad del recurso de revisión interpuesto, a cargo de la autoridad emisora de la decisión impugnada, este órgano de revisión tiene el deber de efectuar el control de procedencia del recurso. Así, se declarará la improcedencia del recurso de revisión en los siguientes supuestos:

- i) Cuando el acto impugnado no corresponda a resoluciones de segunda instancia que se pronuncian sobre la imposición de sanciones;
- ii) Cuando la infracción materia de sanción que se impugna, no esté tipificada como muy grave en el RLGIT; o
- iii) Cuando el recurso de revisión no se sustente en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal.

6.18. Lo anterior exige al administrado una mayor rigurosidad en la formulación de sus escritos de revisión, en la medida que, al tratarse de un recurso extraordinario, para que los fundamentos contenidos en este puedan ser conocidos y evaluados por el Tribunal, no basta que la resolución recurrida contenga la imposición de sanciones por infracciones muy graves, sino que su impugnación debe ceñirse estrictamente a los presupuestos básicos establecidos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, esto es: 1) Debe cuestionar al menos una infracción tipificada y calificada como muy grave, en el RLGIT, o en caso de omisión, el razonamiento empleado es suficiente para deducir ello, y; 2) Este cuestionamiento debe sustentarse necesariamente, en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas que rigen el derecho laboral, y/o en el apartamiento inmotivado de algún precedente de observancia obligatoria emitido por este Tribunal, que haya incidido directa o indirectamente, en la determinación de las infracciones.

6.19. Y es que, en ciertos casos, se aprecia la existencia de recursos de revisión donde, impugnándose una resolución que confirma la imposición de una sanción económica por la comisión de alguna infracción tipificada como muy grave en el RLGIT; no se cuestiona expresamente dicha infracción de forma directa o siquiera indirecta (cuando no se plantea algún razonamiento que pueda permitir deducir ello). Tal situación implica que tales recursos promueven asuntos fuera de la competencia material de este Tribunal, debiendo este órgano colegiado declarar la improcedencia, conforme a la normativa que rige su actuación.”

6.4 En ese entendido, del recurso de revisión se evidencia que algunos alegatos son generales, no vinculados a los criterios antes señalados, esto es, algunos de los fundamentos del recurso no se sustentan en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal, así como tampoco se encuentran vinculados a las infracciones muy graves materia de sanción. Por lo tanto, corresponde a esta instancia analizar solo los fundamentos vinculados a los aspectos señalados en el precedente antes invocado y/o los referentes



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

a la invocación de la afectación del debido procedimiento⁹, no correspondiendo pronunciarse sobre los alegatos que no se encuentren en dichos presupuestos o vinculados a la infracción grave sobre registro de accidente de trabajo.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

- 6.5** Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración al debido procedimiento. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.
- 6.6** El debido procedimiento es una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.
- 6.7** En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.
- 6.8** Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.
- 6.9** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio

⁹ Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 9 de mayo de 2023. “(...) 29. Por ello, es importante señalar que toda afectación o invocación al debido procedimiento por parte de los recurrentes –y en general a alguno de los principios identificados en el Título Preliminar del TUO de la LPAG– debe de encontrarse vinculada con una infracción de naturaleza muy grave, como parte del presupuesto de la competencia material de este Tribunal, además, de encontrarse debidamente fundamentada y delimitada por el solicitante de un recurso extraordinario (conforme se detalló en los fundamentos 6.17 a 6.19 de la Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL). 30. Por el contrario, aquellos recursos de revisión que contengan la invocación a situaciones que pueda evidenciar la vulneración al debido procedimiento, así como a otro principio reconocido por el TUO de la LPAG pero que verse sobre infracciones que no son de competencia de este Tribunal o que no se encuentren debidamente fundamentada y delimitada en el recurso extraordinario, deberán ser declarados como improcedentes.”



de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.

- 6.10** Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.11** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, de la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM como la Resolución de Subintendencia N° 817-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4 han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.
- 6.12** Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.13** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador, así como, no se advierte vulneración genérica por ausencia de motivación. Por tanto, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo, debiendo ser desestimados; sin perjuicio de examinarse la motivación específica respecto del reproche administrativo, calificados como infracciones muy graves
- 6.14** En conclusión, la nulidad alegada por la impugnante no debe ser acogida al no evidenciarse que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Del precedente de observancia obligatoria y las conductas sancionadas bajo el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT

- 6.15** El artículo VI del Título Preliminar del TUO de la LPAG dispone que aquellos actos administrativos que resuelven casos particulares, “(...) interpretando de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria (...)”, constituyendo fuente de Derecho, de conformidad con el numeral 2.8 del artículo V de la norma en mención.
- 6.16** De igual forma, el Reglamento del Tribunal, mediante los artículos 3, 22 y 23, señala que constituye competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral – a través de su Sala Plena– el establecimiento de precedentes de observancia obligatoria, bajo los criterios establecidos por el TUO de la LPAG (interpretación de modo expreso y con carácter general), obligatorio para las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo cuando así se precise expresamente, y siempre que una norma con rango de ley o decreto supremo no establezca lo contrario, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, salvo que el Tribunal expresamente disponga su vigencia diferida.
- 6.17** Así, mediante Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 18 de agosto en el diario oficial El Peruano, se resolvió establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los fundamentos 6.20 y 6.21, bajo los siguientes alcances:

“6.20 Cabe señalar que, para la configuración de los tipos sancionadores previstos en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del RLGIT —en tanto refieren a un resultado especialmente dañoso— se requiere de la concurrencia de los siguientes presupuestos:

i) Para ambos supuestos: Que el incumplimiento a la normativa en seguridad y salud en el trabajo haya ocasionado el accidente de trabajo; y,

ii) Para el supuesto establecido en el artículo 28.10 del artículo 28 del RLGIT: que como consecuencia de lo señalado en el literal i) se haya producido daños en el cuerpo o la salud del trabajador que requieran asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.

iii) Para el supuesto establecido en el artículo 28.11 del artículo 28 del RLGIT: que como consecuencia de lo señalado en el literal i) el accidente produzca el fallecimiento del trabajador.

6.21 Así, cuando se invoca alguna de estas normas sancionadoras, todas las premisas indicadas anteriormente deberían ser correctamente determinadas en el acta de infracción, con una expresión adecuada del nexo causal. En ese entendido, podemos establecer los siguientes criterios:

i) El nexo causal es el elemento gravitante para determinar la responsabilidad del empleador en los tipos sancionadores previstos en los artículos 28.10 y 28.11; en ese sentido se entiende por nexo causal a la relación causal o causalidad entre la infracción



cometida y el accidente sucedido, siendo el evento trágico consecuencia de la inobservancia o incumplimiento de la normativa laboral.

ii) Respecto al examen **del nexa causal**, los tipos infractores materia de análisis, llevan a evaluar los actuados en la fiscalización a partir de la determinación del carácter causal de la infracción respecto a cada uno de los incumplimientos detectados en los que este factor causal se encuentre presente.

Así, cada uno de los incumplimientos sancionados bajo los numerales 28.10 o 28.11 del artículo 28 del RLGIT, deben ser susceptibles de producir el accidente o contribuir a que este se desencadene, conforme con lo determinado en la fiscalización y conforme con las condiciones establecidas en ambos tipos normativos. De manera que, si la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo ocasiona un accidente, esta **podrá dar lugar a una o a más de una sanción**, siendo analizadas de manera independiente cada una de ellas respecto de su carácter causal sobre el accidente ocurrido. **Por tanto, corresponderá que, por cada vez donde ese juicio causal se vea satisfecho, se aplique una sanción. (...)**” (énfasis agregado).

Sobre las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud atribuidas

6.18 Así, se sanciona a la impugnante bajo el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, las siguientes conductas: a) el incumplimiento relativo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), b) el incumplimiento relativo a la formación e información en seguridad y salud en el trabajo.

6.19 El tipo infractor imputado a la impugnante dispone: “Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: 28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.” (énfasis añadido).

6.20 Es oportuno señalar que la determinación de la responsabilidad exige la concurrencia de cuatro presupuestos: 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 antijurídica.** - 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 antijuridicidad es típica, porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, como es el brindar al trabajador las condiciones de 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”¹⁰.
- iii) **La relación de causalidad.** - Es el nexa que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido; este nexa, es fundamental porque a partir de aquí se

¹⁰ Casación N° 4321-2015 Callao.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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 mismo¹¹.”

6.21 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 la indemnización en caso de 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

¹¹ Casación Laboral N° 4258-2016-Lima.



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.

6.22 En ese entendido, en la Casación Laboral N° 4258-2016-Lima, se ha establecido:

“Octavo (...)

9. La relación causal en los accidentes de trabajo:

(...) En el campo laboral la relación causal exige en primer lugar la existencia de vínculo laboral y en segundo lugar que el accidente de trabajo que cause daño se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo o con ocasión del mismo. (...)

Noveno. - Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (...)

Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo.”

6.23 En este orden de ideas, corresponde analizar si se ha acreditado que las causas determinantes del accidente de trabajo son consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador accidentado, y si es consecuencia de los incumplimientos por parte de la impugnante de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

6.24 En el presente caso, se aprecia que, de la investigación seguida por la Inspectoría comisionada, ha constatado que el señor Cristhian Martin Polo Ascarruz, trabajador de la impugnante, con el cargo de personal de mantenimiento, el 23.04.2019 sufrió un accidente de trabajo en el área de almacén de su empleadora, cuando estaba trasladando cajas con documentos, una de estas le habría caído sobre el hombro derecho cuando intentaba bajar la caja para colocarla en el nuevo anaquel, posteriormente fue llevado por su compañero de trabajo para que lo atiendan en una clínica y le dieron descanso médico por cuatro días.

Sobre la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)

6.20. Sobre el particular, debemos tener en cuenta que el artículo 36 de la LSST, dispone que: “(...) sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo: a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo (...)” (énfasis añadido).

- 6.21.** Asimismo, el artículo 57 del citado cuerpo normativo señala que: “el empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan: a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas; b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores” (énfasis añadido).
- 6.22.** Por otro lado, el literal g) del artículo 26 del RLSST, prescribe que: “el empleador está obligado a: (...) g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionado con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo (...)”. Asimismo, el literal c) del artículo 32 del citado cuerpo normativo señala que: “la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente: (...) c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control. (...) La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro del centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas”.
- 6.23.** De igual manera, el artículo 82 del RLSST, dispone que: “**el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos** para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley (...)” (énfasis añadido).
- 6.24.** En ese contexto normativo, se verifica la obligación del empleador, a cumplir con la evaluación de riesgos, su actualización; a identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, respecto a la obligación de exhibir la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de ellos, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control, debiendo ser en un lugar visible dentro del centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la LSST. Asimismo, al ser



el empleador el responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores está obligado a gestionar todos los riesgos sin excepción.

- 6.25.** De la verificación de actuados y hechos constatados por la Inspectora comisionada, se observa que la impugnante no identificó ni evaluó los riesgos respecto del puesto de trabajo y labores efectuadas por el trabajador Sr. Cristhian Martin Polo Ascarruz, a la fecha del accidente de trabajo, es decir respecto al puesto de trabajo de mantenimiento y labores efectuadas a la fecha del accidente consistente en el traslado manual de caja con documentos de un anaquel a otro anaquel en el área de almacén. Por tanto, no identificó los peligros ni evaluó los riesgos a fin de implementar las medidas de control y prevenir el accidente que afectó a dicho trabajador.
- 6.26.** Sobre el particular, efectivamente en el expediente de inspección no se aprecia que la impugnante haya implementado una matriz IPER donde haya considerado el puesto y las funciones del trabajador accidentado de forma previa a la ocurrencia del accidente, únicamente se aprecia que dentro del procedimiento administrativo sancionador la impugnante presentó una matriz IPER¹², pero esta tiene fecha de actualización el 10 de mayo de 2021, es decir, es posterior al accidente de trabajo ocurrido el 23 de abril de 2019, por lo cual no desvirtúa los hechos constatados por la Inspectora comisionada, mas aun, si dicho incumplimiento ha sido considerado como insubsanable al ser identificado como causa del accidente.
- 6.27.** Al respecto, la impugnante no cuestiona este extremo de la resolución de intendencia, solamente menciona que su Institución cumplió con todos los protocolos de seguridad; no obstante, ningún protocolo puede remplazar a una Matriz IPER, que es un documento obligatorio según lo dispone el artículo 32° del RLSST¹³, siendo ello así, dicho alegato carece de asidero jurídico y fáctico.
- 6.28.** Por otro lado, menciona la impugnante que el accidente se ocasionó por negligencia del trabajador afectado que no siguió los protocolos preestablecidos, no obstante, tampoco menciona cuales serian estos supuestos protocolos incumplidos; en todo caso si se refiere al Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal documento, tiene fecha de elaboración posterior al accidente de trabajo (07.12.2019) además que tampoco hay cargo de entrega al trabajador afectado, que haga presumir que había tomado conocimiento de dicho documento. Por tanto, se desvirtúa el alegato de la impugnante en este extremo.
- 6.29.** En cuanto a su identificación como causa de accidente de trabajo, en el Acta de Infracción, se verificó lo siguiente referido a la materia

¹² Obrante a folios 182 del expediente sancionador.

¹³ Artículo 32.- La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente: a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. c) **La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.** d) El mapa de riesgo. e) La planificación de la actividad preventiva. f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Causas Básicas:

-Factores Personales:

No se determinaron la existencia de factores personales que hayan causado el accidente materia de inspección.

-Factores laborales:

Que, respecto del factor laboral, el empleador no identificó los peligros ni evaluó los riesgos respecto del puesto de trabajo y las actividades realizadas por el trabajador accidentado el 23/04/2019, por lo que no implementó las medidas de control que prevengan el accidente mencionado.

4.8 Que, el sujeto inspeccionado no cumplió con la adopción de la Medida de Requerimiento de fecha 06/12/2019.

- 6.30.** Conforme lo corroborado por el personal inspectivo en las actuaciones inspectivas de investigación se consideró como causas básicas del accidente de trabajo, el hecho de que el empleador no identificó los peligros ni evaluó los riesgos respecto del puesto de trabajo y las actividades realizadas por el trabajador accidentado y que por tanto tampoco se implementó ningún tipo de medida de control que fuera necesaria a fin de prevenir el accidente ocurrido.
- 6.31.** De tales hechos narrados en el Acta de Infracción, se hace evidente que, si se ha justificado el examen de causalidad entre el incumplimiento y el accidente ocurrido, toda vez que, no hubo ninguna identificación de peligros y evaluación de riesgos para el puesto de trabajo de personal de mantenimiento, lo que generó que tampoco se haya implementado alguna medida de control a fin de mitigar los riesgos inherentes a dicho puesto y funciones concretas efectuadas por el trabajador afectado el día del accidente.
- 6.32.** Siendo ello así, queda evidenciado que, durante las actuaciones inspectivas, se ha establecido el nexo causal entre la infracción imputada y el accidente de trabajo ocurrido el 23 de abril de 2019. Por tanto, corresponde confirmar la infracción imputada tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- 6.33.** En síntesis, podemos concluir con el análisis causal del accidente de trabajo, a través de este gráfico:

(A) ¿Qué incumplimiento se ha reputado como causal?	(B) ¿Qué se considera como factor que originó el accidente?	¿Satisface el análisis causal cada imputación? ¿Se ha justificado el examen causal entre el incumplimiento (A) (B)?
1) No se acreditó la planificación, organización y ejecución del Sistema de Gestión de	1) IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS – IPER: Se verificó que el sujeto inspeccionado no identificó los peligros ni evaluó los riesgos respecto al puesto de trabajo y las	Si, porque de haber identificado los peligros y evaluado los riesgos del puesto de trabajo y funciones específicas del trabajador accidentado, hubiera podido implementar las medidas



Seguridad y Salud en el Trabajo.	actividades realizadas por el trabajador accidentado el día del accidente.	de control que prevengan el accidente.
----------------------------------	--	--

Sobre la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo

- 6.34.** Respecto, al deber de formación e información. Debemos señalar que, la LSST reconoce 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”¹⁴. Así, a través de la obligación de garantizar la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de todo aquel que se encuentre dentro del centro de labores, que el empleador debe de adoptar una serie de medidas de prevención de acuerdo al orden de prioridad preestablecido por Ley, entendiéndose a la capacitación como una medida administrativa de prevención destinada a aislar el peligro y riesgo a través de la conducta segura del trabajador.
- 6.35.** Asimismo, los artículos 27, 27-A y 29 del RLSST¹⁵, establecen el contenido, la oportunidad y los alcances que los programas de capacitación deben desarrollar, estableciéndose adicionalmente en el Glosario de Términos del RLSST, que se entiende por capacitación a la actividad “que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y salud”.
- 6.36.** En el caso en particular, se verifica que, efectivamente la impugnante no ha presentado formatos de asistencia a capacitaciones o charlas relacionadas al puesto de trabajo o funciones específicas realizadas por el trabajador afectado el día del accidente, vale decir, en el puesto de personal de mantenimiento o funciones de traslados de cajas de documentos dentro del almacén; no obstante, el hecho de que se haya verificado este

¹⁴ Artículo IV del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

¹⁵ RLSST, Artículo 27.- El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada: a) En el puesto y ambiente de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan. c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan. d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. e) En la actualización periódica de los conocimientos. La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley. Las capacitaciones deben ser presenciales atendiendo a los temas dispuestos en el plan anual de capacitaciones aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 27-A.- Las capacitaciones presenciales señaladas en el artículo 27, son aquellas que se realizan: a) Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. b) Cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea; o, en la tecnología. En los demás casos, el/la empleador/a puede hacer uso de los diferentes medios de transmisión de conocimientos, los cuales deben ser oportunos, adecuados y efectivos. Artículo 29.- Los programas de capacitación deben: a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo. b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia. c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados. d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos. e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia. f) Contar con materiales y documentos idóneos. g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos. En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

incumplimiento no quiere decir que automáticamente este sea considerado como causa del accidente de trabajo, toda vez que ello debe ser sustentando motivadamente por el Inspector comisionado.

6.37. En el numeral 4.6 del Acta de Infracción se dejó constancia que la impugnante no acreditó haber formado e informado al trabajador accidentado respecto de las funciones y labores específicas efectuadas el día del accidente, y sin una mayor motivación y sustento la Inspectora comisionada señala que ello constituye causa del accidente de trabajo, siendo una infracción insubsanable a la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

6.25 Así, el sustento de la imputación para el reproche administrativo referido al incumplimiento de formación e información, se funda en presumir la responsabilidad de la impugnante como empleadora del trabajador accidentado; no obstante, el análisis causal de un incumplimiento como causa del accidente de trabajo, debió supeditarse a su relación con la ocurrencia del hecho; lo cual no ha sido desarrollado por el personal inspectivo, ni por el órgano administrativo sancionador de primera y segunda instancia.

6.26 En ese sentido, no se encuentra correctamente determinada la causalidad de tal omisión y el accidente de trabajo; por lo que, se debe acoger los argumentos expuestos por la inspeccionada en este extremo y, en consecuencia, corresponde dejar sin efecto la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT en este extremo referido a la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo, ya que no ha quedado debidamente delimitado si tal incumplimiento fue o no causa del accidente de trabajo.

6.27 Complementariamente, se debe precisar, en virtud del numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la LPAG, que no constituye causal de nulidad la apreciación distinta de la valoración de los medios probatorios y de la aplicación del derecho por parte de las instancias anteriores en el presente caso.

6.28 En síntesis, podemos concluir con el análisis causal del accidente de trabajo, a través de este gráfico:

(A) ¿Qué incumplimiento se ha reputado como causal?	(B) ¿Qué se considera como factor que originó el accidente?	¿Satisface el análisis causal cada imputación? ¿Se ha justificado el examen causal entre el incumplimiento (A) (B)?
1) No se acreditó la planificación, organización y ejecución del Sistema	2) FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Se verificó que la inspeccionada no acreditó haber formado e informado al	No, el inspector solo ha presumido el nexo causal, pero no ha identificado una relación de causa-efecto directa entre



de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	de trabajador en los riesgos del puesto de trabajo.	este incumplimiento y el accidente de trabajo.
--	---	--

Sobre la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.38. Sobre el particular, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.39. Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“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).

6.40. En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que:

“**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” (énfasis añadido).

6.41. Como se evidencia de las normas acotadas, 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.

6.42. En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:

“**6.8** Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

6.9 En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución— el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

6.10 De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

6.43. Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la medida de requerimiento, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la entonces vigente “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”¹⁶:

Figura 1

Numeral 7.14.5 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII

El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:

- a) Cantidad de trabajadores afectados.
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.

¹⁶ Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.



- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
- d) Razonabilidad.
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.

- 6.44. En similar sentido -y de manera referencial- la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, del 10 de agosto de 2021, mantiene el mismo enfoque al detallar los factores para el establecimiento del plazo de cumplimiento en el numeral 7.15.5.
- 6.45. Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.46. En el presente caso, la Inspectora comisionada emitió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 6 de diciembre de 2019, notificada presencialmente a la apoderada de la impugnante en la misma fecha, con la cual se otorgó una plazo de tres (03) días hábiles a fin de proceder a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la debida advertencia de que el incumplimiento de requerimiento constituirá una infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, conforme se puede apreciar a continuación:

Figura 02

Primero.- Se REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de **Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo**; señaladas líneas arriba, lo que se entiende sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción, en consecuencia, **DEBERÁ** realizar las siguientes acciones:

1. Registro de Accidentes de Trabajo e Incidentes: La inspeccionada deberá exhibir el Registro de Accidente de Trabajo e Incidentes conforme a Ley y con la información mínima requerida, según lo dispuesto en la Resolución Ministerial 050-2013-TR, respecto del accidente de trabajo del trabajador Sr. Cristhian Martin Polo Ascarruz ocurrido el 23/04/2019

Segundo.- En el PLAZO MAXIMO de tres (03) DÍAS HÁBILES se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento, debiendo presentarse el empleador o su representante debidamente acreditado, ante autoridad de Trabajo, el día 12/12/2019 a las 10:30 horas, en las Oficinas de la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ubicada en: **AV ARENALES N° 815 - 821 (Primer piso)**, Distrito de Cercado de Lima, Provincia y Departamento de Lima.

- 6.29 Sin embargo, conforme consta en el numeral 4.7 de los Hechos Constatados en el Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la medida de requerimiento respecto a la materia registro de accidentes de trabajo, dado que la documentación brindada no cuenta con la información mínima requerida, al no haber “identificado las causas del accidente de trabajo”.
- 6.47. Entonces, se mantiene la conducta infractora de la medida inspectiva de requerimiento, debido a que la infracción a la labor inspectiva fue comprobada en su momento, por ello, todo acto posterior no remediará los efectos negativos



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de no cumplir con subsanar, dentro del plazo establecido, las infracciones advertidas por la Inspectora comisionada. Asimismo, se precia razonabilidad y proporcionalidad en dicha medida correctiva, toda vez que busca remediar un incumplimiento que no fue considerado como insubsanable.

- 6.48.** Al respecto, la impugnante señala que se le está sancionando como si no hubiera entregado el registro de accidentes de trabajo, aun cuando si cumplió con registrar el accidente conforme a ley y entregó el documento al personal inspectivo en la comparecencia citada, a partir del cual se hizo las respectivas conclusiones.
- 6.49.** Conforme lo descrito anteriormente, esta Sala no puede sobrepasar la competencia otorgada por ley, respecto a las infracciones identificadas como graves, en este extremo, justamente la falta de implementación del registro de accidentes de trabajo conforme a ley ha sido sancionada como una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT. En tal sentido, en la medida que los alegatos de la impugnante se avocan a cuestionar este extremo de la resolución de intendencia, esta Sala no puede pronunciarse respecto a dichos cuestionamientos.
- 6.50.** En tal sentido, corresponde confirmar la sanción impuesta en este extremo y desestimar los agravios invocados sobre el particular.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

- 7.1** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y calificación
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de IPER, ocasionando el accidente de trabajo del señor Cristhian Martín Polo Ascarruz	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT MUY GRAVE
2	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de formación e información, ocasionando el accidente de trabajo del señor Cristhian Martín Polo Ascarruz	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT MUY GRAVE



3	Seguridad y Salud en el Trabajo	No implementar el registro de accidentes de trabajo e incidentes conforme a ley	Numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
4	Labor inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

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° 010-2022-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 LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2022, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 5032-2020-SUNAFIL/ILM por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante la Resolución de Subintendencia N° 817-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 17 de setiembre de 2021, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 1085-2022-SUNAFIL/ILM, en el extremo referido a la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, por no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo. Y **CONFIRMAR** dicha Resolución en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, por el incumplimiento de la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, así como en el extremo de la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a LIGA CONTRA EL CÁNCER-PERÚ y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

20250129OUP – HR 95715-2019