



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 691-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD

IMPUGNANTE : [REDACTED] S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB

MATERIA : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por [REDACTED] S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, notificada en fecha 06 de noviembre de 2023.

Lima, 12 de enero de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por [REDACTED] S.A., (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, notificado en fecha 06 de noviembre de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1164-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa del ordenamiento jurídico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **SST**)¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 617-2021-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada en aplicación del inciso c) del artículo 12 de la LGIT.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 842-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, notificada en fecha 08 de noviembre 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Submateria: Registro de accidente de trabajo e incidentes), Condiciones de seguridad: En lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria (Submateria: Condiciones seguridad); Equipos de protección personal (Submateria: Incluye todas); Formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo (Submateria: Incluye todas); Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) (Submateria: Incluye todas); e Investigación de accidentes de trabajo/incidentes peligrosos (Submateria: Incumplimiento(s) en materia de SST que cause daño a la salud del trabajador).



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 y modificatorias (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 N° 042-2022/SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI/IF, notificada en fecha 31 de enero de 2022 (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 y los actuados a la Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de La Libertad, la cual mediante Resolución de Subintendencia N° 789-2022-SUNAFIL SUNAFIL/IR-LL/SISA, notificada en fecha 25 de julio de 2022, multó a la impugnante, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con las obligaciones relacionadas a las condiciones de seguridad; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con las obligaciones relacionadas a la formación e información; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar con las obligaciones relacionadas a la identificación de peligros y evaluación de riesgos; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con las obligaciones referidas a los equipos de protección personal, de conformidad con la normativa vigente; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

1.4 Con fecha 09 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Resolución de Subintendencia N° 789-2022-SUNAFIL SUNAFIL/IR-LL/SISA.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, notificada en fecha 06 de noviembre de 2023, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación, interpuesto por la impugnante.

1.6 Con escrito de fecha 16 de noviembre de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia de Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB.

1.7 La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 1440-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 22 de noviembre de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1° de la Ley N° 29981², 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° 29981³, en concordancia con el artículo 41° de la Ley General de Inspección del Trabajo⁴ y modificatorias (en adelante, **LGIT**), el artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁵, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁶ (en adelante, el

² 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.

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 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.

(...).

⁴ **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.

⁵ **Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - 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.

⁶ **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.



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 y modificatorias (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 estos 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° 016-2017-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”⁷.
- 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.

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.

⁷ 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° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.5** En esta línea argumentativa, la aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes, al derecho, y de conformidad con el Principio de Legalidad, y que caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE [REDACTED] S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que [REDACTED] S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, que confirmó la sanción impuesta por la comisión de cuatro (04) infracciones MUY GRAVES en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28° 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; esto es, 07 de noviembre de 2023.
- 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 [REDACTED] S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 16 de noviembre de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando los siguientes alegatos:

- i. Se ha cumplido cabalmente con capacitar al trabajador afectado sobre el puesto de trabajo que ocupa, así como en los riesgos asociados al mismo, como se observa en el documento de fecha 22 de julio de 2019, en el que se observa que se le brindó instrucción en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es considerada por la Inspeccionada como suficiente y específica, orientada a evitar accidentes de trabajo y conocer los riesgos y hacerles frente. Se manifiesta que se habría capacitado en procedimientos estándares de trabajo para la actividad que realiza, en la identificación de peligros y evaluación de riesgos en sus actividades. La capacitación brindada estaba relacionada al puesto de trabajo y los riesgos como: Operario Agrícola, en las que están incluidas las labores de mantenimiento, en tanto, el puesto abarca un grupo grande de personas, los que son distribuidos para diferentes actividades como el mantenimiento de cortinas como se observa en el descriptivo del manual de organización y funciones. Por lo tanto, estarían acreditadas las obligaciones en materia de formación e información suficiente, adecuada brindada al trabajador afectado.
- ii. No se ha valorado que la Inspeccionada ha cumplido con presentar la matriz IPERC, el cual ha consignado la actividad realizada por el trabajador "Mantenimiento de cortinas", peligro "proyección de material/partículas", efectos en la salud: "lesiones leves, graves o muy graves, especialmente si afectan



la cara, o sobre todo en los ojos”, tal como le ocurrieron al trabajador denunciante. Por otro lado, precisa que, si bien no se ha colocado, el peligro que representa el cable utilizado por el trabajador, no se debe dejar de lado que su representada trató de realizar una completa identificación de peligros y evaluación de riesgos en función a las actividades que realizó el denunciante en el centro de trabajo. No resultando factible identificar la totalidad de riesgos de un puesto de trabajo al inicio de la determinación de actividades, porque ello se realiza de forma periódica y de acuerdo a como se ejecutan las actividades del puesto de trabajo, por lo que reitera en el argumento que cuestiona que no se ha valorado que su representada tomo en cuenta los riesgos del proceso de las actividades habiendo cumplido con elaborar el documento conforme a Ley. En ese contexto, no corresponde la propuesta de multa en este extremo.

- iii. Sobre el ATS, cuestiona que no se haya tomado en consideración que, de acuerdo a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, la Inspeccionada ha presentado el Procedimiento de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), el cual tiene como objetivo establecer una metodología para la elaboración adecuada, clara y sencilla de un Análisis de Trabajo Seguro, el cual el 10 de mayo de 2021, se implementó como medida de control, lo que acreditaría un procedimiento responsable y diligente a fin de evitar en lo posible ocurrencia de accidente de trabajo. Por ello, señala que su representada si brindó al trabajador afectado la capacitación correspondiente a fin de evitar el accidente como se describe en alegatos anteriores, por lo que, si ha asegurado de forma adecuada las condiciones de seguridad en el centro de trabajo, más aún sí, se le brindó al trabajador afectado la atención médica.
- iv. Respecto al incumplimiento en seguridad y salud en el trabajo vinculado a los equipos de protección personal, señala que según el informe de fecha 10 de mayo de 2021, en el que consta como medida correctiva la implementación, asegurar que todo el personal haya recibido su EPP. Se sigue realizando todos los esfuerzos para que no exista riesgos para el personal, pues si bien el accidente ocurrió se le brindó al trabajador afectado la atención médica.
- v. Se vulnera su derecho de defensa por haber efectuado una comprobación de hechos limitada e incompleta, afectando, además, el derecho a condiciones para la defensa adecuada, el derecho a la defensa técnica, la prohibición de una reforma peyorativa, el derecho a un procedimiento no gravable, el derecho a emplear recursos previstos en la ley, y el derecho a presentar alegaciones en cualquier estado del proceso.
- vi. Las sanciones impuestas deben considerar el artículo 38 de la Ley N° 28806, además el artículo 47 del Reglamento D.S 002-2006-TR y lo establecido en el numeral 3) del artículo 251 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por lo que no se puede imponer una sanción administrativa sin aplicar los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Es así que se advierte que no se ha valorado que su representada ha cumplido con presentar todos los documentos solicitados, vulnerando así los principios aludidos preliminarmente.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

- 6.1. Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración al debido procedimiento, debida motivación, así como, la vulneración de su derecho de defensa. Por ende, corresponde,



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.

- 6.2. El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como 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.
- 6.3. 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.
- 6.4. 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”.
- 6.5. 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 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.
- 6.6. 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.
- 6.7. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Subintendencia N° 789-2022-SUNAFIL SUNAFIL/IR-LL/SISA, como la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos 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.

- 6.8. Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 08 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.
- 6.9. En el caso en particular, del examen efectuado por esta Sala sobre la resolución emitida por la instancia de apelaciones, se puede observar que los cuatro elementos, antes referidos, pueden ser satisfactoriamente comprobados; toda vez que de la resolución impugnada se verifica que en sus fundamentos se han absuelto todos los extremos alegados por la impugnante en su recurso de apelación, de manera suficiente y congruente. Del mismo modo, atendiendo al desarrollo de la resolución impugnada, se advierte que la instancia de apelaciones establece la fundamentación jurídica que respalda su decisión; asimismo, efectuó el análisis detallado de los medios probatorios que respaldan la misma, así como los hechos constatados en el acta de infracción. En similar sentido, se advierte que las instancias previas han evaluado los descargos presentados por la impugnante en cada oportunidad. Cabe señalar que, de la revisión del acta de infracción, se advierte la correcta fundamentación sobre la configuración de las infracciones imputadas, determinando las conductas infractoras y la fundamentación jurídica al respecto.
- 6.10. Por lo tanto, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador, no evidenciándose vulneración alguna a dicho principio y al deber de motivación no correspondiendo acoger dichos extremos del recurso de revisión.

Sobre la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad

- 6.11. Con relación a lo alegado por la impugnante, es preciso traer a colación al artículo 38 de la LGIT, que establece los tipos de sanciones y criterios de la graduación de las sanciones, precisando que:

“las infracciones son sancionadas administrativamente con multas administrativas y el cierre temporal, de conformidad con lo previsto en el artículo 39-A de la presente ley. Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas **legales** en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales: **a) Gravedad de la falta cometida. b) Número de trabajadores afectados. c) Tipo de empresa. El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación**” (énfasis añadido).



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.12. En ese sentido, en el artículo 47 del RLGIT, se dispuso además de los criterios de graduación señalados en la LGIT, que la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 246 numeral 3) del TUO de la LPAG⁸. Considerando ello, en la resolución de primera instancia, al momento de realizar la imposición de la sanción de multa se realiza el juicio valorativo respectivo y se aplican los artículos pertinentes del marco normativo establecido. Cabe indicar que los montos de las multas contenidas en la tabla del RLGIT son fijas y predeterminadas, sin que la autoridad sancionadora ni Intendencia puedan imponer o ajustar el monto de la multa a valor distinto. Por tanto, corresponde a esta sala desestimar el recurso en este extremo.

Sobre los alcances del Accidente de Trabajo

6.13. 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 un **“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”** (énfasis añadido).

6.14. 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”⁹. 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”¹⁰.

6.15. 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

⁸ Ahora artículo 248 del TUO de la LPAG:

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

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

⁹ Cabanellas Torres, G. (2001). Diccionario de derecho laboral. Editorial Heliasta. 2da Edición, p. 18.

¹⁰ Almansa Pastor, J. (1991) Derecho de la Seguridad Social. 7 ed., Madrid: Tecnos, p.238-239.



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.

6.16. 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”.¹¹

6.17. Por su parte, el RLSST señala 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:

“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.”

6.18. Por su lado, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST) tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales¹², a fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo o sobrevengan durante el trabajo. En tal sentido, es el empleador quien garantiza en las instalaciones del centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar tanto de los trabajadores, así como de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de trabajo.

6.19. En esa línea argumentativa, la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene precisamente un carácter preventivo, anticipándose a la ocurrencia de ilícitos o antijurídicos pues precisamente las consecuencias de su apartamiento, inacción u omisión impactan “en la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.” Cabe señalar que, la LSST reconoce como un pilar fundamental y transversal al Principio de Prevención, entendido este como la obligación que tiene el empleador de garantizar que

¹¹ Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.

¹² Ley N° 29783, Artículo 1. Objeto de la Ley: La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la permanencia del trabajador en el centro de labores así como el desempeño de las funciones asignadas no van a significar en él un menoscabo en su salud, en su bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo; por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitirle su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social.

6.20. La norma mencionada en el párrafo anterior, en su artículo 21 prescribe que:

“Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad: a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual; b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas; c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control; d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; y e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta”.

6.21. Por su parte, el artículo 49 establece: “El empleador tiene las siguientes obligaciones: a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo; b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes; c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales; (...) g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología”.

6.22. Asimismo, su artículo 50 establece que, “El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar; b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador; c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro; d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo; e) Mantener políticas de protección colectiva e individual; y f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores”.



6.23. Estas obligaciones se circunscriben a que la prestación del trabajador sea segura y que, durante la relación laboral, dicha actividad no genere riesgos en su integridad física, psíquica y mental. En otras palabras, buscan lograr la eliminación o eventualmente la reducción de los actos y condiciones sub estándar.

6.24. En ese entendido, la Corte Suprema de Justicia del Perú en su Casación Laboral 1225 2015, Lima ha establecido:

“(…) la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos; caso contrario el incumplimiento de estas obligaciones lo hará sujeto a indemnizar los daños y perjuicios que para el trabajador deriven de su dolo o negligencia conforme al artículo 1321° del Código Civil. (..) es necesario considerar, como se ha precisado antes, que era obligación de la recurrente probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, sin embargo, no ha acreditado haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores” (énfasis añadido).

6.25. De acuerdo a lo previsto en el artículo 53 de la LSST, se confiere al empleador el 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 de sus trabajadores. Dicho artículo debe ser leído de manera 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”.

6.26. Cabe señalar que, el Principio de Responsabilidad es entendido como la asunción de las “implicancias, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes” ¹³, señalándose de manera expresa que:

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

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones” ¹⁴.

6.27. En consideración a las disposiciones legales antes acotadas, resulta necesario acreditar si la causa determinante del accidente de trabajo es consecuencia directa de la labor desempeñada por el accidentado, y, del mismo modo, si es consecuencia del incumplimiento por parte de la impugnante de las normas SST.

¹³ Artículo II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

¹⁴ Artículo 103 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.28. Es oportuno traer a colación la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL, que constituye precedente de observancia obligatoria, por medio del cual se determinó:

- “6.18 De esta forma, una investigación de la inspección del trabajo puede bien determinar un árbol de causas, esto es, “todos los antecedentes recopilados que han dado lugar al accidente, así como los vínculos lógicos y cronológicos que los relacionan; se trata de una representación de la red de antecedentes que han provocado directa o indirectamente la lesión”¹⁵. **En el examen de la inspección del trabajo —que debe trasladarse al acta de infracción— los órganos del procedimiento administrativo sancionador deben ocuparse de establecer la suficiencia en la determinación de los nexos causales exigidos en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del RLGIT, para así establecer si existe uno o más de un incumplimiento que sea suficientemente apto para convertirse en causa del accidente de trabajo y, por lo tanto, punible bajo el tipo sancionador correspondiente.**
- 6.19 Como puede comprobarse, las citadas normas despliegan un reproche cualificado, cuando el comportamiento constitutivo de infracción tiene, además, un resultado dañoso determinado (“accidente de trabajo”). Esto afirma al elemento disuasivo de la sanción administrativa ante un hecho “que ocasiona” consecuencias especialmente graves dentro del sistema jurídico. De esta forma, **si dos o más incumplimientos son causas suficientes del accidente de trabajo, podrían ser válidamente imputados de forma independiente a través de los numerales 28.10 o 28.11 del artículo 28 del RLGIT, según corresponda, si el inspector expresa los nexos de causalidad correspondientes.**
- 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 trabajo 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”**

6.29. Sobre lo entendido de todo lo expuesto, corresponde analizar si las infracciones presentan el nexo causal señalado respecto al accidente de trabajo. Al respecto, se ha imputado a la impugnante cuatro (04) infracciones muy graves en materia de SST, no cumplir con las condiciones de seguridad en lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos; no

¹⁵ MONTEAU, M. “Análisis y presentación de informes: investigación de accidentes” En Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tomo II, cap. 57, Madrid: OIT, p. 57.26



cumplir con la formación e información; y, no cumplir con la obligación relacionada a la identificación de peligros y evaluación de riesgos, no cumplir con la obligación relacionada a los equipos de protección personal.

- 6.30. Previo al análisis de causalidad, se debe tener en cuenta que el Inspector del Trabajo constato:

Figura N°01

Hechos verificados	
4.11	Las actuaciones inspectivas de investigación se realizaron en atención a la denuncia presentada el señor [REDACTED] identificado con [REDACTED], quien es trabajador de la inspeccionada, tal como se puede verificar en la CONSTANCIA DE MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR presentada.
4.12	A la actualidad, el denunciante presenta una lesión en el ojo izquierdo, con diagnóstico CIE10 (H.33.0) Desprendimiento de la retina con ruptura y CIE10 (S05.0) Traumatismo de la conjuntiva y abrasión corneal sin mención de cuerpo extraño
4.13	De las actuaciones inspectivas de investigación realizadas, han permitido verificar los siguiente:
4.13.1	EVENTO - El día 30/03/2020, el denunciante se encontraba laborando junto con su compañero el señor [REDACTED] identificado con número de [REDACTED]. Ambos fueron asignados por su supervisor, el señor [REDACTED] identificado con N.º de [REDACTED] realizar la actividad de mantenimiento de cortinas, en la parcela 20A – fundo Gloria alta (Producción de arándano). Esta actividad consiste en el templado del alambre entre un poste de madera y otro (eucalipto), con una distancia de 4 m aproximadamente. - Siendo aproximadamente las 7:40 de la mañana, el denunciante y su compañero, habiendo ya colocado el alambre en el primer poste, se prestaban a asegurar el alambre en el segundo poste, para lo cual era necesario dar vueltas al alambre en el poste y es en estas circunstancias, estando el alambre estirado que, se suelta y golpea el ojo del denunciante. - Luego del evento, el denunciante fue trasladado al fundo AGROMAS para su atención en la Unidad Médica, donde se le diagnóstico preliminarmente traumatismo ocular y facial, posteriormente fue derivado a EsSalud de la ciudad de Virú. Cabe señalar que, desde el día del accidente hasta la fecha de hoy, el trabajador no se ha vuelto a reincorporar a laborar y se le ha venido otorgando descansos médicos.

- 6.31. En ese sentido, conforme consta en el Acta de Infracción, se observa que el accidente se produce el 30 de marzo de 2020, mientras el trabajador afectado venía realizando labores junto a un compañero de trabajo, por asignación de su supervisor, para realizar la actividad de mantenimiento de cortinas, en la parcela 20ª – fundo Gloria alta (producción de arándano). En ese contexto, siendo las 07:40 horas ambos trabajadores, habiendo colocado el alambre en el primer poste se prestan a asegurar el alambre en un segundo poste, estando el mismo ya estirado, este se suelta y golpea el ojo izquierdo del trabajador afectado ocasionando el diagnóstico médico: “Desprendimiento de la retina con ruptura y CIE10 (S05.0) Traumatismo de la conjuntiva y abrasión corneal sin mención de cuerpo extraño”.
- 6.32. Respecto al incumplimiento relacionado a las obligaciones relativas a condiciones de seguridad – lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, en el Acta de infracción el comisionado señala lo siguiente:



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N°02

4.13.2.6	Si bien, la falta de capacitación del denunciante es una causa del accidente, también lo es la falta de capacitación del Supervisor, el señor [REDACTED] quien de acuerdo al PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE TRABAJO SEGURO (ATS) debió participar en la elaboración, firma y el seguimiento de las implementaciones de las medidas de control del ATS ³ y que, según manifestación de la inspeccionada brindada en fecha 04/06/2021, no había sido capacitado en sus funciones, en lo que respecta al llenado del ATS. Además, aun cuando el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la inspeccionada, señala que para la actividad de mantenimiento de cortinas debe darse previo aviso al área de Seguridad ⁴ , a fin de que esta evaluará si se contaba con todos los equipos de seguridad y herramientas necesarias para la labor, sin embargo este aviso no se realizó, señalando la inspeccionada que se debió a la falta de capacitación del Supervisor, situación que fuera corregida a través de capacitaciones en fechas posteriores al accidente.
4.13.2.7	Antes de continuar con el análisis relacionado al ATS, es necesario reparar en la forma en que se realizaba la tarea al momento del accidente, para ello se hace mención al informe que fue presentado en fecha 21/05/2021, al que se hizo mención en numeral 3.2.5, en el que se señaló: “cuando llega al segundo poste de madera, procede con asegurar el alambre con el poste, dando vueltas el alambre en el poste, el alambre que se encontraba estirado se suelta de su mano, provocando que tenga contacto con su ojo izquierdo” (subrayado es nuestro); de cuya lectura se desprende que era el mismo trabajador accidentado, quien sostenía el alambre que le impactó en el ojo, este mismo argumento fue manifestado por la inspeccionada en la diligencia del 04/06/2021. Por lo antes descrito, se evidencia una condición insegura que no ha sido observada por la inspeccionada, toda vez que cuando se estira un cable este almacena una energía potencial, la cual es liberada cuando se suprime la fuerza que ejerce el templado; entonces, si el trabajador debía asegurar el cable y a la vez sostener el cable estirado, se le exponía a una energía potencial (almacenada en el cable templado) que, como fue el caso del accidente, se liberó con brusquedad al escaparse de la mano, golpeando el ojo izquierdo ocasionándole el desprendimiento de la retina y el coágulo de sangre.
4.13.2.8	Por ello, la falta de la elaboración del ATS, con el que se podría haber identificado el peligro del cable (energía potencial) y la necesidad del uso de lentes de seguridad por parte del denunciante, representa una oportunidad perdida de haber evitado el accidente. La realización del ATS también hubiera complementado la falta de la identificación del peligro que representaba el cable, toda vez que esto no ha sido considerado en la matriz IPERC presentada por la inspeccionada.

- 6.33.** En concordancia con el Principio de Prevención, establecido en el artículo I del Título Preliminar de la LSST, el Principio de Protección, establecido en el artículo IX del mismo Título Preliminar, contempla que: “Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a) **Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable;** b) **Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores** y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.
- 6.34.** En ese sentido, el artículo 21, 49 y 50 de la LSST anteriormente citados, prevén la obligación del empleador de cumplir con la eliminación, control, prevención de riesgos y peligros que forman parte del contexto de trabajo, protegiendo la salud e integridad física y psicológica del trabajador. En correlato, el artículo 56 de la LSST establece que: “el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores”.
- 6.35.** Teniendo en cuenta la normativa referida, esta Sala considera que las condiciones de seguridad en el trabajo constituyen el conjunto de circunstancias materiales, técnicas, ambientales, organizativas y operativas existentes en el centro de trabajo o en el lugar donde se ejecutan las labores, que se encuentran bajo el ámbito de control del empleador



y que determinan, de manera directa o indirecta, el nivel de exposición del trabajador a riesgos que puedan afectar su vida, salud o integridad física. Estas condiciones comprenden, entre otros aspectos, el estado y funcionamiento de los equipos, herramientas e instalaciones, la idoneidad del ambiente de trabajo, la ausencia de agentes peligrosos no controlados, así como la implementación efectiva de medidas de prevención y control acordes con los riesgos propios de la actividad desarrollada.

- 6.36.** En el caso de autos, los Inspectores comisionados ha consignado en el Acta de Infracción que, el trabajador afectado realizaba sus labores en condiciones inseguras, respecto al cable templado y el mantenimiento de cortinas precisando: “(...) el alambre que se encontraba estirado se suelta de la mano, provocando que tenga contacto con su ojo izquierdo (...)”. No obstante, la Inspeccionada, cuestiona que no se haya valorado el Procedimiento de Análisis de Trabajo Seguro (ATS) y su metodología, clara y sencilla para la elaboración de un Análisis de Trabajo Seguro, el cual se implementó como medida de control, como procedimiento responsable y diligente, a fin de evitar accidentes de trabajo, más aún si se brindó capacitaciones.
- 6.37.** Al respecto, se encuentra debidamente detallado que no se realizó un análisis de trabajo seguro (ATS), ello debido a que el Supervisor, el señor Aybar, quien conforme el Procedimiento de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), debía participar en su elaboración e implementación, no se encontraba capacitado para su elaboración según declaraciones de la Inspeccionada. En ese contexto, se evidencia que el trabajador afectado, se encontraba expuesto a la condición insegura que provenía del cable templado el cual cuando se estira almacena una energía potencial, que es liberada cuando se suprime la fuerza que ejerce el templado, por lo tanto, la labor del trabajador afectado mantenimiento de cortinas involucra que se encuentre expuesto a esta condición insegura, la cual como se observa no se consideró, siendo el mismo un aspecto que determino la ocurrencia del accidente de trabajo materia de análisis.
- 6.38.** De tales hechos se hace evidente que el incumplimiento respecto a las condiciones en el lugar de trabajo, herramientas, máquinas y equipos que operaba el extrabajador afectado identificado por el personal inspectivo fue una de las causas del accidente de trabajo.
- 6.39.** De tales aspectos identificados en el Acta de Infracción, se hace evidente que, si se ha justificado el examen de causalidad entre el incumplimiento y el accidente de trabajo ocurrido, toda vez que, de haberse realizado el análisis de trabajo seguro (ATS), conforme el Procedimiento de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), se hubiera podido identificar las condiciones inseguras evitado el accidente de trabajo.
- 6.40.** 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 30 de marzo de 2020. Por tanto, corresponde confirmar la infracción imputada tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- 6.41.** **Respecto a no acreditar haber brindado formación e información en seguridad y salud en el trabajo,** en el Acta de infracción el comisionado señala lo siguiente:



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N°03

4.13.2.4 En este punto, se le ha señalado la inspeccionada que, si bien ha acreditado haber realizado la inducción general, no así la capacitación en los riesgos específicos de la tarea de mantenimiento de cortinas, toda vez que la inspeccionada tiene el deber de brindar capacitación en seguridad y salud en el trabajo, suficiente y adecuada, sobre los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables, la cual debe ser oportuna y apropiada, en función del trabajo o función específica que realiza el trabajador, no solo al momento de la contratación sino también durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología¹.

4.13.2.5 Como se ha señalado en los numerales precedentes, la inspeccionada solo ha acreditado haber realizado la inducción general, en la que indicó haber realizado la comunicación de todos los riesgos del puesto, sin embargo, no observa lo que debe entenderse por capacitación, definición que encontramos en el glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo², toda vez que es razonable inferir que una inducción, teórica y no práctica, de 07 horas de duración en las que se desarrollaron 10 temas, resulta insuficiente para desarrollar destrezas en las tareas que debe realizar el trabajador. Sumado a ello, tampoco se ha acreditado que el denunciante haya sido capacitado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos o en el procedimiento de llenado de un ATS, tanto así que en el informe que fue presentado en fecha 21/05/2021 y que lleva la firma del señor [REDACTED] quien es Prevencionista de Seguridad Ocupacional de la inspeccionada se señala: "Se han tomado en consideración las medidas correctivas consistentes en capacitaciones porque se evidencia poco conocimiento de las matriz IPERC".

- 6.42.** Es pertinente señalar que la LSST reconoce también como un principio a la información y capacitación, entendida como la obligación que tiene el empleador de brindar a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales "...una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia"¹⁶.
- 6.43.** Asimismo, cabe señalar, sobre el incumplimiento de no brindar formación e información anticipada, suficiente, adecuada y efectiva, con relación a los peligros y riesgos del puesto de trabajo. Sobre el particular, el literal f) del artículo 50 de la LSST, establece que el empleador aplica **como medidas de prevención de los riesgos laborales, capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores, entre otros**. Asimismo, el artículo 52 del citado cuerpo normativo, señala que **el empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos** (énfasis añadido).
- 6.44.** Además, mediante el RLSST se desarrollan y complementan los alcances de la Ley, por lo que junto con las características que la capacitación debe de tener –a la luz del Principio de información y capacitación referido previamente– los artículos 27, 27-A y 29 del reglamento de la LSST¹⁷ establece el contenido, la oportunidad y los alcances que los programas de capacitación deben desarrollar, estableciéndose adicionalmente en el Glosario de Términos del reglamento de la LSST, que se entiende por capacitación a la

¹⁶ Artículo IV del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783

¹⁷ Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR

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

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



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."

- 6.45. Ahora bien, la impugnante señala que, ha brindado capacitaciones sobre el puesto de trabajo que ocupa, así como en los riesgos asociados al mismo, como se observa en el documento de fecha 22 de julio de 2019, donde se observa que se brindó instrucción en materia de seguridad y salud en el trabajo suficiente y específica orientada a evitar accidentes de trabajo. Y se habría capacitado en procedimientos estándares de trabajo para la actividad que realiza, en la identificación de peligros y evaluación de riesgos en sus actividades. La capacitación estaría relacionada al puesto de trabajo y los riesgos como: Operario Agrícola, en las que están incluidas las labores de mantenimiento.
- 6.46. Sin embargo, lo manifestado por la Inspeccionada y los documentos aportados no acreditan que haya brindado información y formación sobre el documento de gestión en SST: capacitación en los riesgos específicos de la tarea de mantenimiento de cortinas, toda vez que, solo se evidencia una inducción teórica y no practica en 07 horas en donde se desarrollaron 10 temas, conforme el documento denominado "Registro de capacitación, entrenamiento y simulacro de emergencia"; lo cual no resulta suficiente y adecuado ya que no se considera los riesgos del puesto de trabajo y las funciones desarrolladas al momento de la ocurrencia del accidente. Para mayor detalle, se puede observar los temas de capacitación en la siguiente imagen:

Figura N°04

GESTIÓN HUMANA		TÍTULO: REGISTRO DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA			CÓDIGO: GH20-001-13	
RAZÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº TRABAJADORES	CÓDIGO DE ACTA	
CAMPICOL S.A.	2040458317	Av. El Dorado 1750 Urb. El Dorado de Muñerico (Río de Lima - Lima - Santiago de Surco)	Agricultura			
TEMAS: POLÍTICA DE MANEJO DE PLAGAS CUARENTENARIAS (CONTROL Y ERRADICACIÓN DE MOSCA DE LA FRUTA)/BUENAS PRÁCTICAS AGRÍCOLAS (BPA) SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL/POLÍTICA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN E INOCUIDAD ALIMENTARIA/DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR/NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO/CONCEPTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO/SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁREA Y PUESTO DE TRABAJO/PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS/ ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS, ENFERMEDADES DIARREICAS AGUDAS E INFECCIONES RESPIRATORIAS AGUDAS (ETAS- EDAS E IRAS)/GESTIÓN DE BOTIQUINES/PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES						
ÁREA(S) PARTICIPANTE(S):		FECHA: 22/07/2019		DURACIÓN:	Nº DE HOJA: 1	
UBICACIÓN: Fundo Gloria						
MODALIDAD:						
TIPO:						
INTERNA	☒	CAPACITACIÓN	☒	CURSO	☐	
EXTERNA	☐	ENTRENAMIENTO	☐	TALLER	☐	
		CHARLA	☐	OTRO:	☐	
OBJETIVO:		Brindar al trabajador los conocimientos necesarios para que pueda realizar su labor de manera segura, cumpliendo las normas de calidad y control de su actividad, teniendo conocimiento de las normas que rigen en la empresa.				

- 6.47. Así, se puede advertir entre los temas de capacitación: "Políticas de manejo de plagas cuarentenarias (control y erradicación de mosca de la fruta)/ Buenas prácticas agrícolas (BPA) Sistema de gestión ambiental/ Política de sistemas integrados de gestión e inocuidad alimentaria/ Derechos y Deberes del trabajador/ Normas de seguridad y salud en el trabajo/ Conceptos de seguridad en el trabajo/ Seguridad y salud en el área y puesto de trabajo/ Preparación y respuesta a emergencia/ Enfermedades transmitidas por alimentos, Enfermedades diarreicas agudas e infecciones respiratorias agudas (ETAS- EDAS e IRAS) Gestión de botiquines/ Procedimientos operacionales"; no evidenciándose que la formación e información haya dado conforme lo establecido en el literal f) del artículo 50 de la LSST, que precisa que la misma debe realizarse en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, contemplando además las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.48. Por los hechos constatados se hace evidente que incumplimiento respecto formación e información en seguridad y salud en el trabajo al extrabajador afectado identificado por el personal inspectivo fue una de las causas del accidente de trabajo.
- 6.49. 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 30 de marzo de 2020. Por tanto, corresponde confirmar la infracción imputada tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- 6.50. **Respecto a no acreditar la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)**, en el Acta de infracción el comisionado señala lo siguiente:

Figura N°05

4.13.2.9	De la revisión de la matriz IPERC (vigente al momento del accidente) se observó que para la actividad de "Mantenimiento de cortinas y casuarinas", identificó el peligro "Proyección de material/ partículas" en cuyo análisis de los efectos sobre la salud (consecuencias) se ha establecido "Lesiones leves, graves, o muy graves, especialmente si afectan a la cara o, sobre todo en los ojos", encontrando entre las medidas de control necesarias la "Capacitación en peligros y riesgos en el puesto de trabajo, el uso de lentes, entre otros", sin embargo, se debe agregar que esta evaluación de riesgo está acompañada de la siguiente observación: "El trabajador se encuentra expuesto a desprendimiento de fragmentos (esquirlas de madera) al realizar el mantenimiento de casuarinas.", lo que evidencia que no se realizó el análisis de riesgos en relación del peligro que representaba el cable utilizado (energía potencial), sino que se limitaron a las esquirlas de madera de las casuarinas.
4.13.2.10	Como ya se ha comentado en el numeral precedente, la Inspeccionada en la evaluación del riesgo asociado al peligro: "Proyección de material/ partículas" había considerado el uso de lentes de seguridad por parte de los trabajadores que, si bien no es una medida de control que resultará del análisis del peligro que representaba el cable (energía potencial), si es posible colegir que de haber contado con dicha protección al momento del accidente, hubiera podido reducir las consecuencias sufridas por el denunciante, sin embargo, durante el proceso de investigación, la Inspeccionada no ha acreditado la entrega de dichos equipos de protección personal.

- 6.51. En el caso en particular, se verifica que conforme lo señalado por la instancia de mérito referido a la importancia del análisis documentario para la determinación de la relación de causalidad entre la conducta imputada y la ocurrencia del accidente. Esto es, que resulta necesario establecer que los incumplimientos documentales pueden ser causales en función de su importancia en la estructuración del sistema de gestión y de la vigencia real del deber de prevención.
- 6.52. 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 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). 6.20.



- 6.53. 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)
- 6.54. 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”.
- 6.55. 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).
- 6.56. 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.
- 6.57. Al respecto, las alegaciones efectuadas por la empresa, cuestionan que presentó su matriz IPERC, sin dejar de lado que trató de realizar una completa identificación de peligros y evaluación de riesgos en función a las actividades que realizó el denunciante en el centro de trabajo, considerando que no es factible identificar la totalidad de riesgos de un puesto de trabajo al inicio de la determinación de actividades.
- 6.58. No obstante, conforme lo descrito en preliminarmente, es evidente que no resulta suficiente con exhibir el documento de gestión en seguridad y salud en el trabajo “Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC)”; en este punto se advierte que el los Inspectores comisionados han dejado constancia que, de la revisión del documento aludido que estuvo vigente al momento del accidente, si bien se observa como actividad “Mantenimiento de cortinas y casuarinas”, identificando el peligro “Proyección de material/partículas” teniendo como consecuencia “Lesiones leves, graves, o muy graves, en especial si afectan a la cara o, sobre todo a los ojos” estas se encuentran referidas al desprendimiento de esquirlas de madera, al realizar el



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

mantenimiento de casuarinas; por lo que queda en evidencia que no se consideró el riesgo y su relación con el peligro: utilización de cable (energía potencial) y su consecuencia lesiones en cara u ojos; más aún sí, respecto a lo alegado por la Inspeccionada, se observa que al momento en el que sucede el accidente de trabajo, no se ha implementado el uso de lentes de seguridad por parte del trabajador afectado.

- 6.59. Por los hechos constatados se hace evidente que incumplimiento sobre la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) fue una de las causas del accidente de trabajo.
- 6.60. 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 30 de marzo de 2020. Por tanto, corresponde confirmar la infracción imputada tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- 6.61. **Respecto a las obligaciones respecto a los equipos de protección personal** en el Acta de infracción el comisionado señala lo siguiente:

Figura N°06

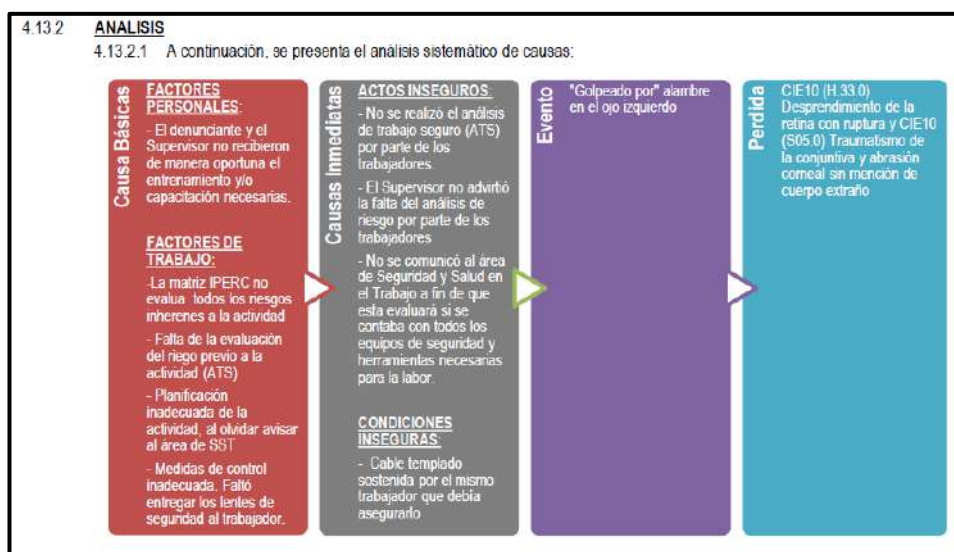
4.13.2.10 Como ya se ha comentado en el numeral precedente, la inspeccionada en la evaluación del riesgo asociado al peligro: "Proyección de material/ partículas" había considerado el uso de lentes de seguridad por parte de los trabajadores que, si bien no es una medida de control que resultará del análisis del peligro que representaba el cable (energía potencial), si es posible colegir que de haber contado con dicha protección al momento del accidente, hubiera podido reducir las consecuencias sufridas por el denunciante, sin embargo, durante el proceso de investigación, la inspeccionada no ha acreditado la entrega de dichos equipos de protección personal.

- 6.62. Sobre ello, el artículo 60 de la LGIT, establece que, "el empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus defectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos", asimismo, el artículo 61 del citado cuerpo normativo dispone que, el empleador realiza la revisión de la indumentaria y de los equipos de trabajo, adoptando las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores. Adicionalmente a lo señalado, en mérito al artículo 60 de la LSST, los equipos de protección personal deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.
- 6.63. Al respecto, la Inspeccionada alega se encuentra realizado los esfuerzos para asegurar la entrega de EPPs, no obstante, si bien esta acción viene a ser una acción de mejora a futuro para los trabajadores, no enerva en ningún extremo la responsabilidad que se tuvo con la obligación de entrega de equipos de protección personal al trabajador afectado antes de la ocurrencia del accidente de trabajo, lo cual hubiera mitigado sus consecuencias.



- 6.64. Por los hechos constatados se hace evidente que incumplimiento sobre la implementación de equipos de protección personal fue una de las causas del accidente de trabajo.
- 6.65. 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 30 de marzo de 2020. Por tanto, corresponde confirmar la infracción imputada tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.
- 6.66. Asimismo, el inspector al describir las causas del accidente establece que:

Figura N°07



- 6.67. De esta manera se advierte que las conductas por no cumplir con las condiciones de seguridad - lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, no cumplir con la formación e información, no cumplir con la obligación relacionada a la identificación de peligros y evaluación de riesgos, y no cumplir con la obligación relacionada a los equipos de protección personal acreditan el nexo causal con el accidente ocurrido.
- 6.68. A juicio de esta Sala, el examen del nexo causal entre el accidente de trabajo y los incumplimientos de la empleadora en materia de seguridad y salud en el trabajo están satisfechos, por tanto, corresponde confirmar las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.69. Esta Sala, además, considera que la evaluación efectuada por el inspector y confirmada por las instancias anteriores, resultan adecuadas, las cuales han dado razones sobre su decisión de confirmar lo resuelto por la instancia de mérito, señalando que coincide con el inferior en grado en el extremo de no amparar los argumentos de defensa de la recurrente, además, que la información presentada por la inspeccionada ha sido debidamente valorada por la instancia de mérito, y que tuvo a la vista el inspector; lo cual condice una motivación conforme los estándares dispuestos en el numeral 6.2 del artículo 6 del TUO de la LPAG.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir con las obligaciones relacionadas a las maquinarias y equipos de trabajo.	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT MUY GRAVE
2	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir con las obligaciones relacionadas a la formación e información en seguridad y salud en el trabajo.	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT MUY GRAVE
3	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir con las obligaciones relacionadas a Identificación de Peligros y Riesgos.	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT MUY GRAVE
4	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir con las obligaciones relacionadas a los equipos de protección personal.	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT MUY GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o 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, 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 **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por [REDACTED] S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia de Regional de La Libertad, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 691-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



SEGUNDO. – CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 356-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, en todos sus extremos.

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 [REDACTED] S.A., y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

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

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES

Vocal Alterno

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

20260107PHAT – HR: 52244-2021