

Firmado digitalmente por:  
SINI WISOTZKI Desiree  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 18/02/2026 07:34:36-0500

Firmado digitalmente por:  
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 18.02.2026  
09:58:06-0500



Firmado digitalmente por:  
PIZARRO DELGADO Jessica  
Alexandra FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/02/2026 18:35:46-0500

# Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

## Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 013-2023-SUNAFIL/IRE-ANC

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE ÁNCASH

**IMPUGNANTE** : [REDACTED]

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC

**MATERIA** : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Su [REDACTED]:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la [REDACTED], en contra de la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, notificada el 23 de enero de 2024.

Lima, 16 de febrero de 2026

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la [REDACTED], (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, notificada el 23 de enero de 2024 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

### CONSIDERANDO:

#### **I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 164-2022-SUNAFIL/DINI, 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**)<sup>2</sup>, que culminaron con la

1 Se deja constancia de que dicha denominación figura en la Partida Electrónica N° 12812917 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima, motivo por el cual será empleada en adelante en la presente resolución. Esta información puede ser vista a través del portal web: <https://conoce-aqui.sunarp.gob.pe/conoce-aqui/inicio>. Por consiguiente, toda referencia obrante a nombre "[REDACTED]" se deberá entender que es dirigida a "[REDACTED]".

2 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Sub Materia: Registro de accidente de trabajo e incidentes); Sistema de gestión SST en las empresas (Sub Materia: Supervisión eficaz; Procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS); Vigilancia de la salud); Formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Sub Materia: Incluye todas); Seguro complementario de trabajo de riesgo (Sub Materia: Cobertura en salud; Cobertura en invalidez - sepelio); Investigación de accidentes de trabajo / incidentes peligrosos (Sub Materia: Incumplimientos en materia de SST que cause la muerte o invalidez permanente



emisión del Acta de Infracción N° 051-2022-SUNAFIL/DINI (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada en aplicación del literal c) del artículo 12° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

**1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 013-2023-SUNAFIL/IRE-ANC, notificada 16 de enero de 2023, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del 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 de Instrucción N° 232-2023-SUNAFIL/IRE-ANC-SIFN, notificado el 04 de mayo de 2023 (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 Sub Intendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Áncash, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 626-2023-SUNAFIL/IRE-ANC-SISA, notificada el 05 de octubre de 2023, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con realizar una adecuada identificación de peligros, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27° del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado que no cumplió con realizar una adecuada identificación de peligros, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado que no cumplió con realizar una adecuada supervisión eficaz, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud, dado que no cumplió con implementar un adecuado procedimiento de trabajo seguro, tipificada en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado que no cumplió con realizar una adecuada vigilancia de la salud, tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28° del RLGIT.

**1.4** Con fecha 24 de octubre de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 626-2023-SUNAFIL/IRE-ANC-SISA, presentando argumentos en atención a lo dispuesto en el artículo 49° de la LGIT<sup>3</sup>, concordante con el

---

total o parcial; Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) (Sub Materia: IPER continuo; IPER línea base).

3 **Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo**

**Artículo 49.- Recursos administrativos**

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

(...).



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

artículo 55° del RLGIT<sup>4</sup> y con lo previsto en el artículo 220° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>5</sup>, a fin de contradecir lo resuelto por la autoridad sancionadora de primera instancia. El recurso fue interpuesto dentro del plazo establecido y ante la autoridad que emitió la resolución apelada, la cual procedió a elevarlo a la Intendencia Regional de Áncash para el trámite correspondiente.

- 1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, notificada el 23 de enero de 2024, la Intendencia Regional de Áncash, tras evaluar los argumentos expuestos por la impugnante, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto, confirmando la sanción impuesta por la autoridad de primera instancia.
- 1.6 Con fecha 09 de febrero de 2024, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Áncash el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC.
- 1.7 La Intendencia Regional de Áncash admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 192-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, recibido el 22 de febrero de 2024 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

- 2.1 Mediante el artículo 1° de la Ley N° 29981<sup>6</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7° de la misma

---

4 **Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**  
**Artículo 55.- De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:  
(...).

b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, (...).

5 **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**Artículo 220.- Recurso de apelación**

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

6 **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



Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15° de la Ley N° 29981<sup>7</sup>, en concordancia con el artículo 41° de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>8</sup> y modificatorias (en adelante, **LGIT**), el artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>9</sup>, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>10</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1 El artículo 217° del Texto Único Ordenado de la Ley 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 éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los

---

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.

- 7 **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.

(...).

- 8 **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.

- 9 **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.

- 10 **Decreto Supremo N° 004-2017-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral**

**Artículo 2.- Sobre el Tribunal**

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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”<sup>11</sup>.
- 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 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.

---

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



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

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que la [REDACTED], presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, emitida por la Intendencia Regional de Áncash, que confirmó la sanción impuesta por la comisión, entre otra, de cuatro (04) infracciones MUY GRAVES en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las cuales tres se encuentran tipificadas en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT, y una se encuentra tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28° del mismo cuerpo normativo; 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, el 24 de enero de 2024.
- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la [REDACTED].

#### V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 09 de febrero de 2024, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, señalando los siguientes alegatos:

- i. Se advierte que el hecho materia de investigación aún se encuentra en sede fiscal, sin que se hayan determinado las causas del supuesto accidente. No obstante ello, la autoridad propone tres infracciones —falta de identificación de peligros, falta de supervisión eficaz y falta de implementación de un procedimiento de trabajo seguro— aplicando, además, una sobretasa del 50 % con base en el numeral 48.1-C del artículo 48° del RLGIT, pese a que no existe certeza sobre el origen del evento. Tal actuación resulta incompatible con el diseño del numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT, que exige la verificación previa de las circunstancias que constituyen el accidente mortal imputado.
- ii. Esta decisión vulnera el Principio de Tipicidad, pues no se ha establecido que el presunto suceso haya sido la causa directa de los daños a la salud reportados. El tipo infractor requiere la concurrencia de dos presupuestos: i) un incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y ii) un accidente mortal derivado directamente de dicho incumplimiento, debidamente vinculado mediante una relación de causa–efecto. La autoridad no acreditó este nexo causal, lo que se agrava debido a que los hechos se mantienen en investigación fiscal, impidiendo atribuir válidamente responsabilidad administrativa.
- iii. Asimismo, el contenido de la actuación inspectiva no permite determinar con claridad el origen de los síntomas presentados por los trabajadores ni la causa del fallecimiento registrado. Incluso se consigna que los trabajadores habrían compartido una bebida y que existían indicios de consumo de alcohol, extremo corroborado por el Informe N° 010-2022-JS-CMSL del 05 de setiembre de 2022, que identificó resultados positivos en pruebas de alcoholemia y hallazgos de tachos con sustancias alcohólicas. Conforme al artículo 7° del Decreto Supremo N° 024-2016-EM, un accidente de trabajo requiere que el hecho ocurra por causa o con ocasión del trabajo; sin embargo, los elementos reunidos apuntan a una conducta negligente atribuible a los propios trabajadores, ajena a la actividad laboral.
- iv. En línea con lo establecido por la Casación Laboral N° 18190-2016-Lima, que exige la existencia de un nexo causal para determinar responsabilidad del empleador, no toda



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

conducta antijurídica genera necesariamente un accidente de trabajo. Al no haberse determinado las causas del suceso y existir indicios de una actuación no vinculada a órdenes o actividades del empleador, no corresponde la aplicación del numeral 48.1-C del artículo 48° del RLGIT, pues no se puede dar por acreditados hechos que no han sido probados ni establecer responsabilidades sin una verificación concluyente.

- v. Asimismo, se inaplicó el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la LPAG, dado que se advierte una vulneración al Principio de Tipicidad, el cual exige una interpretación estricta y la concurrencia de hechos que configuren de manera inequívoca la conducta infractora.
- vi. En relación con la aplicación del numeral 48.1-C del artículo 48.1° del RLGIT, se advierte que el cuadro 2 de la resolución impugnada revela un concurso de infracciones, pues se sanciona dos veces la misma conducta bajo distintas tipificaciones, específicamente el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT y el numeral 27.6 del artículo 27° del mismo reglamento. Tal situación contraviene lo previsto en el numeral 6 del artículo 248° del TUO de la LPAG, que proscribe la doble sanción por un mismo hecho. A ello se suma que persisten indicios de negligencia atribuibles a los trabajadores involucrados, circunstancias que aún se encuentran bajo investigación, lo que impide establecer con certeza un incumplimiento atribuible al empleador que justifique la imposición acumulativa de sanciones.
- vii. Se advierte una vulneración del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, toda vez que la imposición de tres multas con una sobretasa del 50 %, sustentadas en el mismo tipo infractor previsto en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT, constituye un exceso de punición. No se encuentra acreditada responsabilidad del empleador en el accidente, y conforme a la Resolución de Sala Plena N° 011-2022-SUNAFIL/TFL, la supervisión no se limita a la presencia de un supervisor, sino a los procedimientos y métodos implementados para identificar, medir y prevenir riesgos, los cuales deben ser verificables por la inspección, extremo que no fue debidamente motivado en la actuación administrativa. Asimismo, las medidas de control sugeridas por los inspectores no habrían tenido un impacto real en la prevención del suceso, y de acuerdo con el precedente establecido en la Resolución N° 001-2023, el Tribunal ha sostenido que no pueden imponerse sanciones sin indicios suficientes que demuestren un nexo causal entre los presuntos incumplimientos y el accidente, criterio reiterado en la Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

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

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

- 6.1** Sobre el particular, es preciso señalar que la naturaleza excepcional del recurso de revisión se encuentra regulada en el artículo 218° del TUO de la LPAG, el cual establece que para su interposición debe estar expresamente facultada por ley o decreto legislativo. En ese marco, la LGIT, como norma especial aplicable, contempla dicha facultad en su artículo 49°:



**“Artículo 49.- Recursos administrativos**

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos”.

**6.2** De igual forma, el artículo 55° del RLGIT establece que, el recurso de revisión es de carácter excepcional e interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia. Asimismo, su procedencia y requisitos de admisibilidad se encuentran desarrollados en el Reglamento del Tribunal, tal como fue señalado en el punto 3.5 de la presente resolución.

**6.3** Por su parte, el artículo 14° del Reglamento del Tribunal, establece que el recurso de revisión tiene por finalidad:

“(…) la **adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto** y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”. (Énfasis añadido).

**6.4** En esa misma línea, corresponde invocar los criterios establecidos en los fundamentos 6.17, 6.18 y 6.19 de la Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, vigente desde el 18 de agosto de 2022, mediante los cuales este Tribunal estableció como precedentes administrativos 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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 éste órgano colegiado declarar la improcedencia, conforme a la normativa que rige su actuación. (...)”.

6.5 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se circunscribirá a los aspectos comprendidos dentro del ámbito de competencia del Tribunal, relacionados con las infracciones calificadas como muy grave e identificando si sobre ésta se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14° del Reglamento del Tribunal, así como en los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal. En consecuencia, no corresponde a esta Sala pronunciarse sobre alegatos que no se encuentren dentro de esos presupuestos o que no estén vinculados a infracciones muy graves impuestas.

#### **Sobre la adecuada vigilancia de la salud**

6.6 Al respecto, 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 laborales**<sup>12</sup>, 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<sup>13</sup>.

---

12 **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**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.

13 **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**PRINCIPIOS**

**I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN**

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan 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. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.



**6.7** De conformidad con el artículo 36° de la LSST, en cuanto a los servicios de seguridad y salud en el trabajo, establece que:

“Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

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.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- f) **Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.**
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía”. (Énfasis añadido).

**6.8** Concordante a ello, el artículo 56° de la LSST, sobre la exposición en zonas de riesgo, dispone 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.

**6.9** Bajo ese contexto, de las actuaciones inspectivas realizadas, el personal inspectivo constató de conformidad con el literal A del numeral 4.14 del acápite IV Hechos Constatados del Acta de Infracción, que el personal jerárquico de la impugnante si tomó conocimiento, desde la noche del día 04 de setiembre de 2022, de que las trabajadoras presentaban signos evidentes de malestar, tales como tambaleo, incoherencias al hablar, dolor estomacal y presencia posterior de vómitos en una de las habitaciones. No obstante, ante dicha sintomatología, los supervisores y el personal responsable presente no realizó reporte alguno o no dispusieron derivarlas al tópico de la unidad minera, omisión que se mantuvo durante la mañana del día 05 de setiembre de 2022, pese a que se conocía que ambas trabajadoras continuaban mal de estado y que los síntomas se habían agravado.

**6.10** De lo anterior, las instancias de mérito concluyeron que la impugnante no acreditó haber realizado una vigilancia de la salud adecuada, suficiente y oportuna en relación con ambas trabajadoras, configurándose una infracción muy grave tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28° del RLGIT, toda vez que sanciona la omisión de la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ello, bajo la premisa de que el empleador tenía el deber de actuar de manera inmediata frente a los síntomas observados y de activar los mecanismos de atención previstos en el sistema de SST.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.11** Cabe señalar que, a la fecha, el administrado no ha presentado medio probatorio alguno que permita desvirtuar la comisión de la infracción muy grave señalada en el considerando anterior, ni acreditó en su oportunidad la realización oportuna frente a los síntomas evidentes mostrados por las trabajadoras, ni ha demostrado que se hayan activado mecanismos formales de vigilancia de la salud. En tal sentido, al no existir prueba que desvirtúe los hechos constatados por la actuación inspectiva corresponde confirmar este extremo de la sanción impuesta por la autoridad competente.

#### **Sobre el accidente de trabajo**

**6.12** El “Glosario de Términos” del reglamento de la LSST, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 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).

**6.13** Del mismo modo, la doctrina sostiene que “el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o con ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras”<sup>14</sup>. Además, se señala que “si bien se mira, el término ‘por consecuencia’ indica una causalidad inmediata, en cuanto que el trabajo produce directamente la fuerza lesiva. El término ‘con ocasión’ es más amplio, porque indica una causalidad mediata, en la medida que hay nexo causal, no sólo cuando el trabajo produce directamente la fuerza lesiva, sino también cuando sin provocarla da lugar a que ésta se produzca”<sup>15</sup>.

**6.14** De lo señalado, podemos colegir que se denomina accidente de trabajo a aquel que se produce dentro del ámbito laboral, por el hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho accidental, súbito e imprevisto, que produce daños en la salud del trabajador incapacitándolo para cumplir con su trabajo habitual de forma temporal o permanente. Pudiendo clasificarse en accidente leve, accidente incapacitante (total temporal, parcial permanente, total permanente) o accidente mortal.

**6.15** 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

---

14 Cabanellas Torres, G. (2001). Diccionario de derecho laboral (2ª ed., p. 18). Editorial Heliasta.

15 Almansa Pastor, J. (1991). Derecho de la seguridad social (7ª ed., pp. 238-239). Tecnos.



duración del hecho generador; c) Lesión: El trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho”<sup>16</sup>.

**6.16** Considerando que el artículo VI del Título Preliminar del TUO de la LPAG establece que los actos administrativos contenidos en precedentes administrativos de observancia obligatoria constituyen fuentes del Derecho, conforme a lo dispuesto en el numeral 2.8 del artículo V de la citada norma, corresponde invocar la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL. Mediante la citada resolución se establecen como precedentes administrativos de observancia obligatoria los fundamentos contenidos en los considerandos 6.15, 6.18, 6.19, 6.20 y 6.21, conforme al siguiente detalle:

“**6.15** En ese entendido, debemos señalar que el tipo de análisis de los accidentes de trabajo puede ser multicausal y, en esa medida, es posible que la imputación por la infracción contemplada en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del RLGIT obedezca a más de una subsunción plausible, si el inspector actuante da cuenta del nexo de causalidad entre la falta determinada y el tipo sancionador de dichos artículos. De esa forma, dos o más incumplimientos pueden ser plenamente aptos de producir el hecho reprochado (el accidente de trabajo) y la subsunción en cualquiera de los citados numerales del artículo 28 del RLGIT es autorizada por la gravedad de la afectación al interés público al que la sanción atiende: la protección de la salud y la vida de los trabajadores.

(...).

**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”<sup>17</sup>. **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 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.**

<sup>16</sup> Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.

<sup>17</sup> 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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**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 nexo 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 añadido).

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

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

1. **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.
2. **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.
3. **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.



### **Sobre la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo**

- 6.18** Sobre el particular, se advierte que los hechos imputados a la impugnante se circunscriben al presunto incumplimiento de obligaciones vinculadas a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, específicamente en lo referido a la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPERC continuo), la supervisión eficaz de las labores ejecutadas y la adecuación del Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) aplicable a la actividad de limpieza profunda desarrollada los días 04 y 05 de setiembre de 2022, los cuales, según la imputación formulada por la autoridad inspectiva, habrían tenido incidencia en el accidente de trabajo materia de análisis.
- 6.19** Al respecto, 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 laborales<sup>18</sup>, 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<sup>19</sup>.
- 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”.

---

**18 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**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.

**19 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**PRINCIPIOS**

**I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN**

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan 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. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 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”. (Énfasis añadido). 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, sustituirlos 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”. (Énfasis añadido).
- 6.22** Estas obligaciones procuran que la prestación del trabajador sea segura y que, durante la relación laboral, dicha actividad no suponga que los riesgos a su integridad física, psíquica y mental no sean gestionados en la forma prescrita por la ley. Es así como la normativa busca lograr la eliminación o eventualmente la reducción de los actos y condiciones subestándar.
- 6.23** En ese entendido, la Corte Suprema de Justicia del Perú en la 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 dentro del ámbito del centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores” (Énfasis añadido).

### **Sobre el tipo infractor contenido en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT**

- 6.24** El tipo infractor imputado a la impugnante dispone: “28.11 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo mortal”. En tal sentido, para que se configure dicho tipo infractor, se requiere la concurrencia de dos condiciones: **i) Que, se hayan incumplido disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, que hayan sido causa del accidente de trabajo; y ii) Que, dicho accidente laboral cause la muerte del trabajador, lo que debe ser debidamente acreditado.** (Énfasis añadido).
- 6.25** Al respecto, procederemos a analizar, si, en las actuaciones generadas en el expediente inspectivo, se ha acreditado que la causa determinante del accidente de trabajo es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador accidentado, y, del mismo modo, es consecuencia del incumplimiento por parte de la impugnante de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.26** Cabe señalar que, las causas fundamentales de un accidente pueden encontrarse en diversos niveles: conceptos erróneos, diseños inadecuados, errores de mantenimiento, de los operarios o de gestión. La determinación de la causa del accidente puede, entonces, reportar una multiplicidad de orígenes, por lo que la multicausalidad no puede destacarse de forma apriorística.
- 6.27** 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 relaciona; se trata de una representación de la red de antecedentes que han provocado directa o indirectamente la lesión”. A decir de Feyer y Williamson, los factores causales son múltiples y variables en importancia intrínseca y temporal, de manera que “el acuerdo suele ser general respecto a que los accidentes se deben a múltiples causas”<sup>20</sup>.
- 6.28** Dicho esto, corresponde analizar si la infracción imputada presenta el nexo causal<sup>21</sup> señalado, respecto al accidente de trabajo investigado.
- 6.29** Es oportuno señalar que la determinación de la responsabilidad exige la concurrencia de cuatro presupuestos<sup>22</sup>: a) El daño, b) Conducta antijurídica, c) La relación de causalidad, y d) El factor de atribución. Así, debemos entender por cada uno de ellos:
- i. El daño.** – Constituye el menoscabo, el detrimento, la afectación que un sujeto sufre en su interés jurídico tutelado; además, incide en las consecuencias que derivan de la lesión del interés; un interés jurídico que puede ser patrimonial (daño lucro cesante y daño emergente) y extrapatrimonial (daño a la persona en los casos de Responsabilidad extracontractual y daño moral en los casos de Responsabilidad Contractual).
  - ii. Conducta 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

20 Feyer, Anne-Marie y Williamson, Ann (1998). Factores humanos en los modelos de accidentes. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y OIT, p. 56.

21 El concepto señalado ha sido reiteradamente desarrollado por esta Sala, tal como se advierte en las Resoluciones N° 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, N° 046-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y N° 033 -2022- SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

22 Casación N° 18190-2016 Lima.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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<sup>23</sup>.

- iii. **La relación de causalidad.** – Es el nexo que existe entre el hecho que genera un daño y el daño producido; este nexo, es fundamental porque a partir de aquí se determinará la responsabilidad. “El nexo causal viene a ser la relación de causa – efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. En el ámbito laboral, la relación causal exige, en primer lugar, la existencia del vínculo laboral; y, en segundo lugar, que el accidente de trabajo se produzca como consecuencia de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral. Para que exista nexo causal, es necesario que se pueda afirmar que el daño ocasionado al trabajador es una consecuencia necesaria de una omisión por parte del empleador respecto a los implementos de seguridad otorgados al demandante para el desempeño de sus labores”.

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

- iv. **Factor de atribución.** – Referido a quien va a responder por la inejecución de las obligaciones por culpa inexcusable, culpa leve o por dolo. Así, “los factores de atribución son aquellas conductas que justifican la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima al responsable del mismo<sup>24</sup>.”

**6.30** 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

23 Casación N° 4321-2015 Callao.

24 Casación Laboral N° 4258-2016 Lima.



sufrido un accidente de trabajo si previamente no se ha probado la existencia de negligencia por parte del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Sobre lo propuesta por esta teoría, la Corte Suprema mediante Casación 18190-2016-LIMA, contempla al deber de prevención como una obligación de medios, pues la sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador. En tal sentido, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el accidente de trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

- iii. **Teoría del Riesgo Social.** – Esta teoría parte de la premisa que los accidentes de trabajo mayormente no son responsabilidad del empleador ni del trabajador, porque las consecuencias de estas deben recaer sobre la colectividad y no sobre determinada empresa. Esta teoría constituye la base de los sistemas de seguro obligatorio mediante los cuales, producido el daño al trabajador, la colectividad debe buscar su reparación, distribuyéndola entre toda la sociedad, garantizando al afectado a percibir ingresos suficientes que sustituyan los dejados de percibir a consecuencia del daño sufrido.

### **Sobre las circunstancias y causas del accidente**

- 6.31** A continuación, se detallan las circunstancias y causas del accidente de trabajo ocurrido a las trabajadoras afectadas, conforme a la información descrita en el acápite IV Hechos Constatados Generales del Acta de Infracción:

#### **DATOS DEL ACCIDENTE**

##### **DATOS DE LA EMPRESA PRINCIPAL**

Nombre o denominación : [REDACTED] S A  
Domicilio fiscal : [REDACTED]  
RUC : [REDACTED]

##### **DATOS DEL EMPLEADOR:**

Razón Social : [REDACTED]  
Domicilio Fiscal : [REDACTED]  
RUC : [REDACTED]

##### **DATOS DE LAS TRABAJADORAS ACCIDENTADAS:**

Apellidos y Nombres : [REDACTED]  
DNI : [REDACTED]  
Apellidos y Nombres : [REDACTED]  
DNI : [REDACTED]

##### **LUGAR, FECHA Y HORA EN QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:**

Centro de trabajo : U [REDACTED]  
Lugar : [REDACTED]  
Fecha : [REDACTED]



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Hora : [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

#### **CIRCUNSTANCIAS EN QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:**

El domingo 04 de setiembre de 2022 las trabajadora [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] inician la limpieza profunda del comedor contratas a las 14:00 junto con dos vajilleros y una tareadora, a las 15:00 horas [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se quedan solas finalizando la limpieza hasta las 17:00 horas que retornan los trabajadores del comedor para el servicio de la noche (cena). En ese periodo de tiempo entre las 15:00 y 17: 00 horas entran en contacto con una sustancia tóxica que provoca intoxicación alcohólica. Se precisa al término de las actuaciones, debido a la falta de los resultados médicos definitivos, no se ha determinado fehacientemente la sustancia (alcohol medicinal o alcohol etílico adulterado con alcohol metílico), así tampoco se ha podido verificar la procedencia de la sustancia.

Ese mismo día en la noche se inician los síntomas de la intoxicación alcohólica en ambas trabajadoras y el lunes 05 de setiembre de 2022 en la tarde, debido a que continúan los daños a la salud, la trabajadora [REDACTED] es trasladada a hospital ESSALUD de Huaraz, falleciendo en el camino y la trabajadora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] es internada en horas de la noche.

#### **DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE:**

Tipo de accidente : Intoxicación  
Agente causante : Sustancia alcohólica.  
Parte del cuerpo lesionado : Todo el organismo.  
Naturaleza de la lesión : Exposición a sustancia nociva resultando en intoxicación alcohólica

#### **CAUSAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO:**

##### **CAUSAS INMEDIATAS:**

##### **ACTOS SUBESTÁNDAR:**

- Exposición a sustancia nociva.

##### **CONDICIONES SUBESTÁNDAR:**

- Presencia de bebidas gaseosas durante la actividad de limpieza profunda en la que se utiliza sustancias químicas (alcohol medicinal) y otros productos químicos.

##### **CAUSAS BÁSICAS:**

##### **FACTORES PERSONALES:**

- Falta de supervisión eficaz en los trabajos a realizar.

##### **FACTORES LABORALES:**

- Inadecuada identificación de peligros y evaluación de riesgos de la actividad de limpieza profunda



- En el PETS establecido para la actividad no se identificaron los peligros ni evaluaron adecuadamente los riesgos, no se prohibió el consumo de bebidas gaseosas ni de alimentos mientras se realiza la limpieza.
- Insuficiente vigilancia del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo de parte de la empresa principal hacia la contratista.

#### **MEDIDAS CORRECTIVAS ADOPTADAS**

La empresa principal y la contratista establecieron, entre otras, las siguientes acciones:

- Capacitar al personal y brindar a todo el personal de la unidad Huanzala en el manejo de sustancias peligrosas y uso de las hojas MSDS de los productos químicos.
- Concientizar a todo el personal de la unidad Huanzala en la política de No consumo de alcohol y/o drogas dentro de la unidad Huanzala.
- [REDACTED] elaborará un registro de control que permite el ingreso y salida de productos químicos.
- [REDACTED] S A eliminará el uso de alcohol líquido para la desinfección de manos, en su lugar implementará alcohol en gel.
- [REDACTED] S A restringirá el uso de alcohol solo para uso médico e informar a las diferentes áreas sobre la prohibición de uso en su estado líquido.

#### **MEDIDAS CORRECTIVAS QUE SE DEBE ADOPTAR**

La empresa principal y la contratista establecieron, entre otras, las siguientes acciones:

- La inspeccionada realizar inspecciones de los dormitorios de los trabajadores verificando no se almacene sustancias alcohólicas.
- La empresa principal y la inspeccionada debe realizar capacitaciones para la toma de conciencia sobre daños a la salud y su reporte y atención inmediato de afectados al centro médico de la unidad minera.
- La empresa principal aumentar las inspecciones y controles sobre el no ingreso de bebidas alcohólicas a la unidad minera.

**6.32** Conforme a las investigaciones realizadas en el marco de la Orden de Inspección N° 164-2022-SUNAFIL/DINI, el personal inspectivo verificó que la impugnante, en su calidad de sujeto inspeccionado, incurrió en incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, los cuales constituyeron en factores determinantes del accidente de trabajo. Esto al no acreditar la identificación de peligros y evaluación de riesgos – IPER Continuo, la supervisión eficaz y el Procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS), dichos incumplimientos fueron determinantes en el accidente ocurrido a las trabajadoras afectadas, una de las cuales falleció el día 05 de setiembre de 2022 y la otra es internada ese mismo día. En cuanto a la “Identificación de peligros y evaluación de riesgos - IPER”, al no haberse identificado el peligro al uso de productos químicos en la actividad de limpieza profunda desarrollada el día 04 de setiembre de 2022, ni definido las medidas de control necesarias; respecto a la “Supervisión Eficaz”, el supervisor no verificó que en el IPERC continuo se haya identificado los peligros y riesgos del uso de productos químicos para la tarea de limpieza, tampoco exigió llenar un IPERC continuo nuevo para la actividad de limpieza profunda iniciada a las 14:00 horas, ni advirtió el riesgo de que las trabajadoras estén manejando productos químicos y en su misma área de trabajo existan bebidas gaseosas entregadas antes de retirarse el personal. Por lo descrito, no se realizó una supervisión efectiva respecto a las actividades desarrolladas. En relación con el “Procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS)”, si bien acreditó contar con el PETS “Limpieza y desinfección de equipos y todas las áreas”, dicho procedimiento no era adecuado para las actividades desarrolladas el 04 de setiembre de 2022, ya que no se prohíbe el consumo de alimentos o bebidas durante la limpieza ni el uso de alcohol



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

líquido como agente desinfectante, lo que expuso a las trabajadoras a posibles agentes causantes de la intoxicación. Estos hechos, verificados en los literales A, B y C del numeral 4.12 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de infracción, configuraron la comisión de infracciones muy graves, tipificadas en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT.

- 6.33** Estando a ello, se inició el presente procedimiento administrativo sancionador contra la impugnante, en su calidad de sujeto inspeccionado, por presunta responsabilidad, al haberse detectado incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo que, según las instancias de mérito, habrían constituido causa del accidente ocurrido los días 04 de setiembre de 2022 y 05 de setiembre de 2022. No obstante, esta Sala advierte que no se ha establecido de manera clara ni razonada la relación causal entre los incumplimientos imputados –referidos al IPERC continuo, supervisión eficaz y PETS– y el accidente de trabajo, toda vez que no se explica cómo tales omisiones generaron de manera específica la intoxicación sufrida por las trabajadoras, ni se evidencia que dichas omisiones hayan tenido incidencia directa o determinante en su producción. Más aún, de la revisión del Acta de Infracción se observa que el personal inspectivo no identifica de manera cierta la sustancia que habría provocado la intoxicación, ni determina si la exposición ocurrió por el uso de productos químicos propios de la limpieza profunda o por la ingesta de una bebida gaseosa posiblemente mezclada con alcohol. Esta falta de precisión impide establecer un hecho generador claro y verificable sobre el cual sustentar la relación causa efecto.
- 6.34** En efecto, las conductas atribuidas a la impugnante no han sido debidamente motivadas, toda vez que tanto en el procedimiento inspectivo como en el procedimiento sancionador se configuró la sanción impuesta sin explicar de manera clara y precisa cómo es que los incumplimientos señalados (IPERC continuo, supervisión eficaz y PETS) generaron el accidente de trabajo ocurrido. En consecuencia, no se aprecia un análisis adecuado del nexo causal respecto de dichas conductas infractoras descritas en el Acta de Infracción. Del mismo modo, se omitió considerar lo establecido en el precedente de Sala Plena antes citado, conforme al cual el nexo causal constituye el elemento central para determinar responsabilidad del empleador, resultando indispensable que el incumplimiento sea examinado individualmente en función de su aptitud para ocasionar el accidente.
- 6.35** De este modo, no se desarrolló un razonamiento sustentado en evidencia técnica o probatoria que permita establecer la relación de causalidad, limitándose las instancias de mérito a reiterar lo consignado en el Acta de Infracción. Tal omisión vulnera el Principio de Verdad Material, previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, que impone a la Administración la obligación de verificar plenamente los hechos antes de emitir una decisión sancionadora.



- 6.36** En esa misma línea, esta Sala observa que las imputaciones efectuadas contra la impugnante no se sustentan en evidencia concreta que demuestren las infracciones típicas, antijurídicas y culpables, sino que se basan en inferencias generales sobre el deber de prevención que corresponde al empleador. Tal razonamiento vulnera el Principio de Licitud recogido en el numeral 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG, conforme al cual se presume que los administrados han actuado conforme a sus deberes mientras no exista prueba en contrario. De acuerdo con lo precisado por esta Sala en la Resolución N° 025-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala: “no es posible la imposición de sanción alguna con el fundamento de meras sospechas, y tampoco sobre la base de que el imputado no ha demostrado su inocencia”.
- 6.37** En ese sentido, el tipo infractor previsto en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT exige, para su configuración, no sólo la acreditación del incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sino también la verificación del nexo causal entre dichos incumplimientos y el accidente que haya producido un daño mortal. De manera concordante, la jurisprudencia administrativa ha precisado que dicho nexo causal constituye el elemento central del tipo infractor, debiendo ser determinado de manera expresa y sustentada a partir del “árbol de causas” correspondiente. Sin embargo, ni el Acta de Infracción ni las resoluciones de las instancias de mérito desarrollan un razonamiento que permita establecer dicha relación causal, limitándose a reproducir afirmaciones genéricas sin respaldo técnico o probatorio, y sin determinar fehacientemente la sustancia causante de la intoxicación.
- 6.38** En consecuencia, al no haberse acreditado de manera fehaciente la relación causal entre la conductas atribuidas a la impugnante y el accidente de trabajo ocurrido los días 04 y 05 de setiembre de 2022, no resulta jurídicamente viable imputar responsabilidad administrativa ni mantener la sanción impuesta. En tal virtud, corresponde dejar sin efecto las infracciones muy graves tipificadas en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT, al no encontrarse acreditados los elementos fácticos y jurídicos exigidos para su configuración.
- 6.39** Finalmente, no resulta necesario emitir un pronunciamiento respecto de los alegatos formulados por la parte impugnante orientados a cuestionar dichas infracciones, toda vez que estas han sido dejadas sin efecto.

## 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 clasificación                           |
|----|---------------------------------|--|--|
| 1  | Seguridad y salud en el trabajo | No cumplir con realizar una adecuada identificación de peligros. | Numeral 27.6 del artículo 27° del RLGIT<br><b>GRAVE</b>      |
| 2  | Seguridad y salud en el trabajo | No cumplió con realizar una adecuada vigilancia de la salud.     | Numeral 28.13 del artículo 28° del RLGIT<br><b>MUY GRAVE</b> |



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 0261-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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, 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 la [REDACTED], en contra de la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, notificada el 23 de enero de 2024, emitida por la Intendencia Regional de Áncash, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 013-2023-SUNAFIL/IRE-ANC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 626-2023-SUNAFIL/IRE-ANC-SISA, notificada el 05 de octubre de 2023, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, en los extremos referentes a las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.11 del artículo 28° del RLGIT.

**TERCERO.** – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 020-2024-SUNAFIL/IRE-ANC, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.13 del artículo 28° del RLGIT.

**CUARTO.** – Declarar agotada la vía administrativa, respecto a las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en los numerales 28.11 y 28.13 del artículo 28° del RLGIT, debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.



**QUINTO.** – Notificar la presente resolución a la [REDACTED], y a la Intendencia Regional de Áncash, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alterna

**Vocal ponente: JESSICA PIZARRO**

20260211MABJ – HR: 27320-2024