



Firmado digitalmente por:  
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 03/06/2026 16:44:58-0500



Firmado digitalmente por:  
ORSINI WISOTZKI Desiree  
Bianca FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 03/06/2026 08:39:46-0500



Firmado digitalmente por :  
PIZARRO DELGADO Jessica  
Alexandra FAU 20555195444  
soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 03.06.2026  
21:13:28-0500

## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**EXPEDIENTE SANCIONADOR :** 7546-2020-SUNAFIL/ILM

**PROCEDENCIA :** INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

**IMPUGNANTE :** LAIVE S.A.

**ACTO IMPUGNADO :** RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 547-2023-SUNAFIL/ILM

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

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **LAIVE S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 17 de mayo del 2023.

Lima, 29 de mayo de 2026

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **LAIVE S.A.**, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 17 de mayo del 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N°24039-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3451-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada por el extrabajador, 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° 580-2022-SUNAFIL/ILM/AI3, notificada el 03 de marzo del 2022, 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 de la Intendencia de Lima Metropolitana emitió el Informe Final de Instrucción N° 835-2022-SUNAFIL/ILM/AI3, notificada el 09 de mayo del 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 4 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la que mediante Resolución de Subintendencia N° 1324-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4, notificada el 28 de noviembre del 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 la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de condiciones de de seguridad, ocasionando el accidente de trabajo del señor Crispin, 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 la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de formación e información, ocasionando el accidente de trabajo del señor Crispin, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28° del RLGIT.

**1.4** Con fecha 15 de diciembre del 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 1324-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 17 de mayo del 2023, la Intendencia de Lima Metropolitana, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

**1.6** Con escrito de fecha 06 de junio del 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM.

**1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, siendo recepcionado el 08 de abril del 2024.

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

**2.1** Mediante el artículo 1° de la Ley N° 29981<sup>1</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7° de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

**1** 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.



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

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15° de la Ley N° 29981<sup>2</sup>, en concordancia con el artículo 41° de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>3</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>4</sup>, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>5</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.

---

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 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.

(...).

3 **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.

4 **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.

5 **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.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 206° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49° de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55° del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-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>6</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 este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe

---

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>7</sup>.

- 3.6** 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 LAIVE S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **LAIVE S.A.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta, por la comisión de dos (02) 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, el 18 de mayo del 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 parte de **LAIVE S.A.**

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 06 de junio del 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. En el presente procedimiento administrativo sancionador operó la caducidad conforme a lo establecido en el numeral 2 del artículo 259 del TUO de la LPAG, toda vez que, la Imputación de Cargos fue notificada el 03 de marzo del 2022, y, la Resolución de Intendencia se notificó el 17 de mayo del 2023; es decir, transcurrió más de nueve (9) meses para que se emita un pronunciamiento para que resuelva la controversia.
- ii. Solicita el uso de la palabra, de conformidad al numeral 1.2 del artículo IV - Principios de procedimiento administrativo del "Texto Único de la Ley del Procedimiento Administrativo General", el cual establece que los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo, como es el derecho de defensa.
- iii. La resolución impugnada vulnera la debida motivación, toda vez que, no se han analizado todos los descargos y argumentos de fondo expuestos en el recurso de apelación, generando una decisión que omite señalar adecuadamente los fundamentos

---

<sup>7</sup> Ver, por ejemplo, las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 3741-2004-PA, 615-2009-PA/TC, 6136-2009-PA/TC, 6785-2006-PA/TC, 2608-2009-PA/TC, 6132-2008-PA/TC, 3792-2009-PA/TC y 2597-2009-PA/TC.

por los que se nos sanciona. De ese modo, la SUNAFIL se ha limitado a sostener de manera general que se habría verificado en los hechos que nuestra empresa habría incurrido en las infracciones imputadas.

- iv.** La SUNAFIL no puede avocarse al conocimiento de un asunto que se encuentra en litigio ante el Poder Judicial, toda vez que, mediante escrito de fecha 05 de marzo de 2020, el extrabajador afectado interpuso una demanda de indemnización por daños y perjuicios contra la empresa ante el Décimo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, bajo el Expediente N° 04125- 2020-0-1801-JR-LA-10, en el que expone como pretensión que se le pague una suma indemnizatoria por los supuestos daños que se le causó debido al accidente del 18 de marzo del 2019, derivado del supuesto incumplimiento de Laive en materia de SST. Conforme se ha desarrollado en la Resolución 144-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, sobre el caso en particular, existió una triple identidad de sujetos, hechos y fundamentos, acreditándose de manera objetiva la necesidad de contar con un pronunciamiento previo por parte de la vía judicial, que debe analizar si existe cumplimiento o no de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- v.** Se vulnera el principio de tipicidad, toda vez que, de la normativa que se aplica en el procedimiento sancionador, se puede observar que resulta por genéricos, lo que claramente está proscrito en el sistema legal. La resolución impugnada precisa que hemos cumplido con las inducciones de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, se sanciona por otras (como la charla de 5 minutos), que no se ha precisado o señalado, en qué norma con rango de ley estaría dispuesta dicha obligación legal a la fecha del accidente en investigación.
- vi.** En el presente procedimiento sancionador se sanciona por dos infracciones muy graves; sin embargo, de la verificación a la normativa, dichas faltas se encontrarían tipificadas en el Artículo 27° del RLGIT, calificada como grave, vulnerándose el principio de legalidad y tipicidad.
- vii.** La empresa cumplió con realizar las capacitaciones a favor del extrabajador afectado. En el presente caso, cuando el extrabajador ingresó a laborar en la Empresa, bajo el cargo de Operador Maquinista UHT, fecha desde la cual se le concedió las facilidades, capacitaciones e implementos necesarios para el desarrollo de sus labores, esto tal y como se aprecia del Reporte de Inducción de Personal, documento que da cuenta sobre varios tópicos inherentes a su puesto de trabajo, destacando entre ellos, aquellos referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: i) Explicación de los peligros, riesgos y medidas de control en las actividades que realice en el puesto de trabajo o en la función que desempeñe, ii) Uso de equipos de protección personal apropiados según el riesgo, iii) Entrega del Reglamento de Seguridad Industrial, iv) Entrega de IPER del Puesto de Trabajo, y, v) Examen de Conocimientos. Por tanto, se advierte que la Empresa, impartió la información correspondiente para que el extrabajador pueda realizar sus labores de forma correcta y siguiendo al pie de la letra todas las recomendaciones otorgadas por la Empresa.
- viii.** Se han identificado los riesgos y peligros asociados a las labores realizadas por el extrabajador, toda vez que, durante el todo el procedimiento inspectivo, se acreditó con la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) del 2019, efectuado por el área de seguridad industrial en la que se podrá advertir que para todas las actividades se han identificado cuáles son los peligros y riesgos a los que se encontraban expuestos los trabajadores que laboraban en dicha unidad, así como las medidas de prevención adoptadas para éstas.
- ix.** La empresa cumplió con la entrega correspondiente de los equipos de protección personal. En el presente caso, el día 18 de marzo del 2019, el extrabajador se encontraba efectuando labores en la Planta UHT, cuando erradamente mezcló agua caliente con soda cáustica, generando una reacción química que salpicara hasta sus hombros y brazos. Cabe precisar que el extrabajador al momento del accidente contaba con el



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

equipamiento correspondiente; es decir, tenía puesto el mandil protector, guantes, careta protectora, respirador, y botas.

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

##### **Sobre la vulneración al principio del 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 y la debida motivación. Por ende, corresponde, 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° 1324-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4, como la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, 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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- 6.11** 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).
- 6.12** Asimismo, debemos considerar que el accidente de trabajo presenta diferentes elementos, los mismos que concurren para su configuración, tales como: “a) Causa externa: Agente productor extraño a la víctima; b) Instantaneidad: Tiempo breve de duración del hecho generador; c) Lesión: El trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho”.<sup>8</sup>
- 6.13** Siendo que el artículo VI del Título Preliminar del TUO de la LPAG dispone que los precedentes administrativos de observancia obligatoria constituyen fuente de Derecho, de conformidad con el numeral 2.8 del artículo V de la norma en mención. Corresponde invocar la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL, mediante la cual se establece como precedentes administrativos de observancia obligatoria los fundamentos 6.15, 6.18, 6.19, 6.20 y 6.21:

**“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”. 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**

---

<sup>8</sup> Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.

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.**

**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)

**6.14** Bajo las consideraciones expuestas líneas arriba, debe precisarse que, para la configuración del tipo sancionador previsto en el numeral 28.10 del artículo 28 del



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

RLGIT, antes de la modificatoria dispuesta por D.S. N° 008-2020-TR se requiere la concurrencia de los siguientes presupuestos: i) que el incumplimiento a la normativa en seguridad y salud en el trabajo haya ocasionado el accidente de trabajo; y ii) que -como consecuencia de lo anterior - se haya producido la muerte del trabajador o **cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador**. Es decir, el incumplimiento, así como el accidente de trabajo deben ser determinados a propósito del nexo de causalidad establecido por el inspector de trabajo. (énfasis añadido)

**6.15** En este orden de ideas, **corresponde analizar si se ha acreditado que la causa determinante del accidente de trabajo fue consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador accidentado, y si es consecuencia de los incumplimientos por parte de la impugnante de las normas de seguridad y salud en el trabajo.** (énfasis añadido)

**6.16** En el presente caso, conforme al numeral 4.6 del acápite IV Hechos Constatados del Acta de Infracción, se aprecia de la investigación seguida por el Inspector comisionado, que el señor Crispín, quien realizaba labores como “Operador maquinista UHT”, sufrió con accidente de trabajo con fecha 18 de marzo del 2019, en circunstancias que dicho trabajador, se encontraba en el CIP y al echar soda caustica sobre el agua caliente generó una reacción que le salpicó al brazo, pecho, cuello y espalda, luego es derivado a la Clínica Montefiori para su atención, causándole quemaduras de 2° y 3° grado sobre el tórax anterior, cuello y miembros superiores, de acuerdo al Informe Médico N° 1864-2019 de fecha 15 de julio de 2019<sup>9</sup>.

#### **Sobre las infracciones muy graves atribuidas a la impugnante**

**6.17** Así, se sanciona a la impugnante bajo **el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, las siguientes conductas:** a) Incumplimiento a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de condiciones de seguridad; y, b) Incumplimiento a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de formación e información. (énfasis añadido)

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

---

<sup>9</sup> Ver folio 60 - reverso del expediente sancionador.

**6.19** Es oportuno señalar que la determinación de la responsabilidad exige la concurrencia de cuatro presupuestos<sup>10</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 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>11</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>12</sup>.

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

- i) **Teoría de la Responsabilidad Contractual.** - Según esta teoría el empleador como consecuencia del contrato de trabajo es deudor de la seguridad del trabajador, por tal motivo todo accidente laboral que esta sufra siempre le será atribuible, pues existe una presunción de culpa patronal.
- ii) **Teoría del dolo o culpa.** – Esta teoría parte del principio que quien por dolo o culpa causa un daño debe responder por el daño ocasionado. De acuerdo con esta teoría, el

---

<sup>10</sup> Casación N° 18190-2016 Lima

<sup>11</sup> Casación N° 4321-2015 Callao

<sup>12</sup> Casación Laboral N° 4258-2016-Lima



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

trabajador para tener derecho a una indemnización debe probar la culpa de su empleador por el accidente sufrido, la cual puede derivarse de acciones u omisiones, o el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional. Por tanto, en base a esta teoría, para poder tener derecho a la indemnización en caso de sufrir un accidente de trabajo es necesario demostrar que la causa del accidente es una actuación negligente del empleador. Asimismo, concluye que el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo si previamente no se ha probado la existencia de negligencia por parte del empleador en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Sobre lo propuesta por esta teoría, la Corte Suprema mediante Casación 18190- 2016-LIMA contempla al deber de prevención como una obligación de medios, pues la sola ocurrencia del Accidente de Trabajo no determinará la atribución automática de la responsabilidad del empleador. En tal sentido, para que ello ocurra, deberá demostrarse que existe una relación de causalidad entre el incumplimiento de una obligación de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador y el accidente de trabajo. En otras palabras, deberá acreditarse que el incumplimiento del empleador es consecuencia inmediata y directa de la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

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

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

**“Octavo (...)**

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

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

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

**Condiciones de seguridad: En lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria (Condiciones de seguridad)**

- 6.22** 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. (énfasis añadido)
- 6.23** 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”.
- 6.24** 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.
- 6.25** En ese contexto, se advierte que, es obligación del sujeto inspeccionado, actualizar periódicamente los riesgos y controles de las condiciones de trabajo según la labor específica que realizan los trabajadores, aunado a ello, la Corte Suprema, a través de la Casación Laboral N° 3591-2016 del Santa concluye que: “La empresa demandada no acreditó haber cumplido con el deber garantista de proporcionar los medios y condiciones que protejan, la vida, la salud y el bienestar del causante cuando ocurrieron los hechos, por lo que, constituye un accidente de trabajo”.
- 6.26** La determinación de la infracción prevista en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, como se ha precisado en fundamentos anteriores, requiere tanto de la detección de un incumplimiento a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, como la determinación de su relación causal con la producción del accidente de trabajo y los daños ocasionados a la salud del trabajador afectado, considerando en dicha labor los criterios y estándares establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL. En esa línea, del numeral 4.8 de los hechos constatados del acta de infracción se corrobora que, el inspector comisionado verificó lo siguiente:



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **Figura N°01**

4.8 Que, el sujeto inspeccionado respecto de la materia sobre **Investigación de Accidentes de trabajo / Incidentes Peligrosos**, sub materia **Incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo que cause daño a la salud del trabajador**, no acreditó el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, tal como se evidencia en los documentos exhibidos por el sujeto inspeccionado, en su Registro de Accidente, Investigación de accidente; al haberse comprobado incumplimientos respecto a las **CONDICIONES DE SEGURIDAD**, y siendo estas causas que originaron el accidente de trabajo del trabajador Crispín [REDACTED] con fecha 18/03/2019, se considera una infracción insubsanable, siendo imposible revertir los efectos que produjeron este accidente, y el daño causado al trabajador.

- 6.27** El 2.2 del artículo 2 del Glosario de Términos del RLSST, establece que los “factores de trabajo” están 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” que pudieron ser causa del accidente de trabajo; y asimismo, el numeral 3.1 del artículo 3 del RLSST, contempla que son condiciones subestándares “toda condición en el entorno de trabajo que puede causar un accidente”.
- 6.28** Así, conforme a la propia documentación exhibida por la inspeccionada, el inspector actuante deja constancia en el numeral 4.8 de los hechos constatados del Acta de Infracción, como condiciones inseguras o subestándar que, **i)** no existe procedimiento para CIP de Alsafes, **ii)** no existe termómetros digitales en el área de trabajo, **iii)** el CIP de Alsafes 1, 2 y 3, se encuentra en zona reducida de espacio, y, **iv)** el equipo de protección personal para la manipulación de soda y ácido no es adecuado. Del mismo modo, deja constancia como factores de trabajo que no se observan estándares adecuados para CIP y existen inadecuadas condiciones operacionales, lo que provocó el accidente de trabajo en perjuicio del extrabajador.
- 6.29** Tal es así que, el propio sujeto inspeccionado estableció como medidas correctivas para evitar la concurrencia de accidentes de trabajo en el futuro, realizar las siguientes acciones: (i) implementación de procedimiento de preparación de CIP en tanques de soda caustica y ácido nítrico; (ii) implementación de los medidores de volumen en los tanques de soda caustica y ácido nítrico, (iii) traslado de los tanques de CIP (100 litros) de los alsafes 1, 2 y 3, hacia una zona con más espacio, y (iv) implementación de la nueva ropa de protección para la manipulación de soda caustica y ácido nítrico, acciones que se encuentran directamente relacionadas a los incumplimientos advertidos.
- 6.30** En consecuencia, se observa que tanto a nivel material como formal la definición de la relación causal entre el incumplimiento detectado por el inspector comisionado y la ocurrencia del accidente de trabajo del 18 de marzo del 2019 es correcta. Pues, en contrario a lo alegado por la impugnante en su recurso de revisión, de las pruebas aportadas en el procedimiento inspectivo, se advirtió que no se brindaron las condiciones de seguridad adecuadas en el área de esterilización (CIP de ALSAFES 1,2, y

3), en la planta UHT, pese a que como se ha aludido en los fundamentos precedentes, es parte de las obligaciones de la impugnante en virtud a su deber de prevención y el principio de protección, cuidar el ambiente y las condiciones de trabajo para evitar la producción de accidentes en desmedro de la salud de sus trabajadores. No existiendo por tanto yerro en la tipificación de la conducta infractora ni indeterminación del incumplimiento a la normativa SST como la impugnante alega.

**6.31** En ese sentido, esta Sala coincide con las instancias administrativas previas, confirmando la infracción prevista en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, al haberse cumplido con sustentar la relación de causalidad entre la falta de previsión de las condiciones de seguridad en el trabajo y la producción del accidente de trabajo analizado, en desmedro de la salud del extrabajador.

### **Sobre la formación e información**

**6.32** Al respecto, los artículos 27°, 27-A° y 29° del RLSST<sup>13</sup>, establecen el contenido, la oportunidad y los alcances que los programas de capacitación deben desarrollar, estableciéndose adicionalmente en el Glosario de Términos del RLSST, que se entiende por capacitación a la actividad “que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y salud”.

**6.33** En ese sentido, la LSST reconoce como un principio a la información y capacitación, entendida como la obligación que tiene el empleador de brindar a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales “una oportuna y adecuada información y capacitación

---

<sup>13</sup> **Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Artículo 27.-** El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La formación debe estar centrada:

- a) En el puesto y ambiente de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- e) En la actualización periódica de los conocimientos. La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley.

Las capacitaciones deben ser presenciales atendiendo a los temas dispuestos en el plan anual de capacitaciones aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 27-A.-** Las capacitaciones presenciales señaladas en el artículo 27, son aquellas que se realizan:

- a) Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- b) Cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea; o, en la tecnología. En los demás casos, el/la empleador/a puede hacer uso de los diferentes medios de transmisión de conocimientos, los cuales deben ser oportunos, adecuados y efectivos.

**Artículo 29.- Los programas de capacitación deben:**

- a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.
- b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.
- c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.
- e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.
- f) Contar con materiales y documentos idóneos.
- g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.

En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”<sup>14</sup>.

- 6.34** 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).
- 6.35** De lo descrito precedentemente, se aprecia que el sustento de la imputación para el reproche administrativo referido al incumplimiento en formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo establecida por el inspector en el Acta de Infracción ha sido lo siguiente:

**Figura N°02**

4.9 Que, el sujeto inspeccionado respecto de la materia sobre **Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo**, si bien exhibe un Registro sobre Inducción de SST, donde participó el trabajador accidentado Crispín **[REDACTED]** y también sobre capacitación sobre IPER, no acreditó otra formación e información, y/o capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, específicos sobre la actividad que iba a desarrollar el día 18/03/2019, ni la charla de seguridad de 5 minutos tal como lo establece su matriz IPER, como una medida de control. Asimismo, conforme la investigación del accidente de trabajo presentado por el sujeto inspeccionado, indica como Factores personales dentro de las causas básicas, la falta de capacitación del trabajador Crispín **[REDACTED]** m D **[REDACTED]**

**Causas Básicas:**

**Factores Personales**

1° El colaborador no conoce los riesgos de mezclar soda caustica con agua caliente (>40°C).

**Acciones correctivas:**

El sujeto inspeccionado dispuso las siguientes medidas correctivas para evitar la recurrencia de accidentes en el futuro, siendo estas las siguientes:

- Capacitación en el nuevo procedimiento de preparación de CIP en tanque de soda caustica y ácido nítrico.

Se deja constancia que el sujeto inspeccionado desarrollo Capacitaciones los mismos que se realizaron en los meses de mayo y junio 2019, posteriores a la fecha del accidente del trabajador Crispín **[REDACTED]** n, conforme los registros de capacitaciones exhibidos.

- 6.36** Que, conforme a la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como al precedente administrativo vinculante aplicable, para sustentar válidamente la

<sup>14</sup> De conformidad con el IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

imputación por incumplimiento del deber de formación e información en SST resulta necesario acreditar la existencia de un nexo causal entre la omisión imputada y la ocurrencia del accidente de trabajo. En ese sentido, de la evaluación integral de las actuaciones inspectivas se advierte que se deja constancia que, si bien, la inspeccionada exhibió el registro de inducción en seguridad y salud en el trabajo, así como documentación referida a capacitación sobre IPER; **no obstante, no acreditó haber brindado formación, información y/o capacitación específica respecto de las labores que el trabajador debía ejecutar el día 18/03/2019. Asimismo, tampoco acreditó la realización de la charla de seguridad de cinco (05) minutos prevista en su matriz IPER como medida de control obligatoria previa a la ejecución de la actividad, omisión que evidencia el incumplimiento de sus obligaciones preventivas en materia de SST.** (énfasis añadido)

**6.37** Ahora bien, la impugnante señala que, el extrabajador afectado a lo largo del periodo en que laboró para su representada recibió todas las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, lo que se encuentra acreditado con los documentos presentados durante el procedimiento de inspección.

**6.38** Respecto a lo manifestado y los documentos aportados por la Inspeccionada, cabe aclarar que los mismos fueron considerados y analizados por los Inspectores del Trabajo, así como la autoridad venida en grado, describiendo que, si bien, la inspeccionada exhibió documentación referida a la inducción del extrabajador afectado, obrante de fojas 31 a 41 del expediente inspectivo. Sin embargo, de la revisión y valoración de dichos documentos se advierte lo siguiente: i) la realización de una evaluación denominada “Examen de Inducción General”, de fecha 01 de febrero de 2018; ii) la presentación del Registro de Asistencia a la capacitación sobre el tema “IPER”, de fecha 01 de febrero de 2018, así como del Registro de Asistencia a la capacitación sobre “Seguridad y Salud en el Trabajo”, de fecha 01 de febrero de 2019; y iii) la presentación del Reporte de Inducción Personal de fecha 01 de febrero de 2019. No obstante, si bien la inspeccionada presentó registros de asistencia a capacitaciones vinculadas al tema “CIP en tanques de Soda y Ácido Nítrico”, se verifica que dichas capacitaciones **fueron efectuadas con posterioridad a la ocurrencia del accidente de trabajo; en consecuencia, no se acredita que estas hayan sido impartidas oportunamente al extrabajador afectado con anterioridad a la ejecución de las labores materia de análisis.** (énfasis añadido)

**6.39** Tal como se ha señalado en el párrafo precedente existen capacitaciones vinculadas al tema “CIP en tanques de Soda y Ácido Nítrico”; sin embargo, estas fueron posteriores al accidente de trabajo ocurrido en fecha 18 de marzo del 2019.

**6.40** Asimismo, corresponde precisar que la referencia a la charla de seguridad de cinco (05) minutos, se sustenta en la propia matriz IPER presentada por la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas, en la cual dicha charla preventiva se encontraba expresamente establecida como medida de control frente a los riesgos identificados para la ejecución de la actividad materia de análisis. Sin embargo, de la revisión de la documentación obrante en el expediente inspectivo, no se advierte elemento probatorio alguno que acredite la realización efectiva de dicha inducción o charla de seguridad previa al desarrollo de las labores efectuadas por el trabajador afectado. En tal sentido, la omisión de implementar una medida preventiva prevista por la propia inspeccionada evidencia el incumplimiento de su deber de prevención y control de riesgos laborales, máxime si dicha acción de información y sensibilización pudo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

razonablemente contribuir a evitar la ocurrencia del accidente de trabajo materia del presente procedimiento.

- 6.41** 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.
- 6.42** 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 18 de marzo del 2019. Por tanto, corresponde confirmar la infracción imputada tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

#### **Sobre la inaplicación del inciso 2 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

- 6.43** El caso sometido a análisis de la Sala refleja una discusión jurídica en la que la administración del trabajo y la jurisdicción han sido activadas para la emisión de resoluciones de distinto fundamento jurídico: una, para la determinación de un comportamiento infractor de la normatividad en materia Seguridad y Salud en el Trabajo (incumplimiento a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de condiciones de seguridad, y, el incumplimiento a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de formación e información), **lo que activa una competencia sancionadora de la Administración del Trabajo respecto de un sujeto administrado**. La segunda, una competencia jurisdiccional para resolver un conflicto intersubjetivo entre dos partes (Bryam Crispín y LAIVE S.A.), en la materia del proceso ordinario laboral. (énfasis añadido)
- 6.44** Como se ve, se trata de dos respuestas totalmente distintas del poder público y que cabe distinguir claramente, a fin de evitar equívocos a la hora de invocarse el llamado “avocamiento a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones” (artículo 139, inciso 2 de la Constitución).
- 6.45** Ahora bien, del Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, incorporado en el Portal del Estado Peruano, se aprecia el Sistema de Consultas de Expedientes Judiciales, el cual conforme a lo indicado en preguntas frecuentes del mismo sistema señala: “El sistema te permite realizar búsquedas de un expediente. Se puede realizar búsquedas de los expedientes judiciales de la corte superior, tanto por código o ingresando ciertos datos pertenecientes al expediente. Se puede visualizar las resoluciones emitidas por las cortes, y la información en tiempo real”<sup>15</sup>.
- 6.46** Al respecto, conforme lo dispone la Ley N.º 27806 - Ley de Transparencia de la Información Pública y el Decreto Supremo N.º 060-2001-PCM, el Portal de Transparencia

---

<sup>15</sup> Véase el siguiente enlace: <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/preguntasFrecuentes.html>.

Estándar, constituye una herramienta informática, que facilita el acceso a la información sobre la gestión institucional, a partir del cual, la ciudadanía puede tener acceso a una versión sencilla de la información de las entidades públicas, con definiciones en un lenguaje claro e iconografía manejable.

**6.47** Asimismo, el Poder Judicial cuenta con el Sistema Integrado Judicial (en adelante, SIJ), que fue implementado a través de la Resolución Administrativa N.º 245-2009-CE-PJ, y la Resolución Administrativa N.º 129-2021-CE-PJ, la cual establece la obligatoriedad del descargo de los actos procesales de todas las actuaciones judiciales en el SIJ, bajo responsabilidad. De lo que se desprende que tales actuaciones se encuentran contenidas en el Sistema de Consultas de Expedientes Judiciales, al que tiene acceso la ciudadanía. Tal como se colige de lo dispuesto en la Resolución Administrativa N.º 000220-2020-PCSJLI-PJ<sup>16</sup>, cuando precisa en su numeral 4.2, que la atención de consultas sobre el estado de expediente, la verificación de sentencias y autos que pongan fin al proceso o varíen situaciones jurídicas y cualquier otra información descargada por los órganos jurisdiccionales a través del SIJ, pueden ser visualizados por los usuarios a través del Módulo de Consulta de Expediente Judiciales- CEJ.

**6.48** Así las cosas, en el portal del Poder Judicial, específicamente el sistema de consultas de expedientes judiciales, se puede apreciar todas las actuaciones realizadas en los expedientes antes señalados, hasta la fecha. Sobre ello, cabe precisar que, de la revisión del expediente sancionador, se verifica que existe un proceso ante el Poder Judicial, siendo las partes del mismo, el extrabajador Bryam Crispín y la impugnante, tal como se visualiza a continuación:

**Figura N°03**

<b>Expediente N°:</b>	04125-2020-0-1801-JR-LA-10			
<b>Órgano Jurisdiccional:</b>	10º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	<b>Distrito Judicial:</b>	LIMA	
<b>Juez:</b>	ANAYA [REDACTED] CLAUDIO	<b>Especialista Legal:</b>	HUARREC HUACAC JUAN DAVID-TRAM	
<b>Fecha de Inicio:</b>	05/03/2020	<b>Proceso:</b>	ORDINARIO	
<b>Observación:</b>	SE ADVERTE QUE USUARIO TACHA VARIAS HOJAS PRECISANDO QUE NO CORRESP. A LA DEMANDA, BAJO SU RESP. // ADJUNTA EN COPIA SIMPLE: ANEXOS 1A AL 1K, 1M AL 1Q // EN ORIGINAL: ANEXOS 1L, 1R.		<b>Especialidad:</b>	LABORAL
<b>Materia(s):</b>	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCLUMP. DE NORMAS LABORALES	<b>Estado:</b>	ARCHIVO DEFINITIVO	
<b>Etapas Procesales:</b>	GENERAL	<b>Fecha Conclusión:</b>	30/10/2023	
<b>Ubicación:</b>	OTRO DIST. JUDICIAL	<b>Motivo Conclusión:</b>	ad	
<b>Sumilla:</b>	DEMANDA DE INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO			

  

PARTES PROCESALES				
Parte	Tipo de Persona	Apellido Paterno / Razón Social	Apellido Materno	Nombres
DEMANDANTE	NATURAL	CRISPIN	[REDACTED]	BRYAM [REDACTED]
DEMANDADO	JURIDICA	LAIVE S A		

**6.49** Conforme a lo señalado, y de la verificación en dicho aplicativo sobre el estado del proceso, se tiene que en la actualidad se encuentra en “ARCHIVO DEFINITIVO”, con lo cual dicho proceso judicial ha finalizado.

**6.50** Sin perjuicio del estado de dicho proceso judicial, corresponde puntualizar que, aun estando este en trámite o no, no existe una relación de condicionalidad entre los pronunciamientos esperables en ambas vías. Atendiendo a ello, el hecho de que se encuentre en trámite un proceso judicial no debiera producir la suspensión del procedimiento sancionador, salvo una orden judicial motivadamente, así lo determine.

<sup>16</sup> Véase el siguiente enlace:

<https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/99529a00414d4d62a75fbf5aa55ef1d3/R.A.+220-2020-P-CSJLI-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=99529a00414d4d62a75fbf5aa55ef1d3>



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Adicionalmente, no puede dejarse de lado que las actas de infracción pueden constituir instrumentos con especial fuerza probatoria, conforme declaran los artículos 16<sup>17</sup> y 47<sup>18</sup> de la LGIT.

- 6.51** De esta forma, dentro de la tesis que ha prevalecido en este caso, conviene distinguir diversos escenarios tras la interposición de una demanda judicial. El proceso incoado por la impugnante podría concluir de forma distinta a la resolución del problema de fondo, pues, puede ocurrir un supuesto de decaimiento del proceso por falta de actividad de las partes, entre otros. Por estos motivos, no podría suponerse que la inspección del trabajo debe aguardar las resultas del proceso para recién desplegar sus competencias fiscalizadoras.
- 6.52** Por tanto, no existiendo contravención al bloque de legalidad existente, por las razones mencionadas, no corresponde acoger lo señalado por la impugnante respecto a que, por existir una causa pendiente ante el Poder Judicial, se debe disponer el archivo del presente procedimiento administrativo sancionador, más aún cuando de acuerdo al numeral 6.39 de la presente resolución, no existe una causa pendiente en la vía judicial.
- 6.53** Por otra parte, en relación con la invocación de la Resolución 144-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, que resolvió “Suspender en Parte el procedimiento administrativo sancionador, ante la existencia de un proceso judicial, hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio” invocada por la impugnante, no resulta vinculante para resolver el presente caso, al no constituir un precedente de observancia obligatoria. En virtud de la motivación expuesta hasta aquí, se acoge una tesis de resultado discrepante a la que se adoptó en aquella oportunidad, por mayoría. Por ende, no corresponde acoger lo argumentos expuestos en este extremo.

#### **Sobre la supuesta caducidad del Procedimiento Administrativo Sancionador**

- 6.54** La impugnante señala que en el presente procedimiento habría operado la caducidad del procedimiento administrativo al haberse excedido del plazo máximo que indica la ley, al respecto es preciso señalar que, el TUO de la LPAG contiene normas comunes

---

<sup>17</sup> **Artículo 16 de la LGIT.** – Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

<sup>18</sup> **Artículo 47 de la LGIT.** – Carácter de las Acta de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

para las actuaciones de la función administrativa del Estado y regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales. En ese contexto, el artículo 237-A. del citado cuerpo legal señala que, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos; no obstante, el referido plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo ser debidamente sustentada dicha decisión.

- 6.55** En el presente caso, se aprecia que el procedimiento administrativo sancionador inició el 03 de marzo del 2022 con la notificación de la Imputación de Cargos N° 580-2022-SUNAFIL/ILM/AI3, por lo que de conformidad con el numeral 1 del artículo 237-A del TUO de la LPAG, la autoridad sancionadora (Subintendencia de Resolución) tenía hasta el 03 de diciembre del 2022, para emitir y notificar la resolución de sanción de primera instancia, y así interrumpir el plazo de caducidad, toda vez que el artículo 237-A del TUO de la LPAG es enfático en establecer que la caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo.
- 6.56** Al respecto, se aprecia de autos que la Subintendencia de Sanción 4 de la Intendencia de Lima Metropolitana emitió en fecha 25 de noviembre del 2022, la Resolución de Subintendencia N° 1324-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4, la cual fue notificada en fecha 28 de noviembre del 2022 a la impugnante.
- 6.57** Es decir, se emitió y notificó la resolución de sanción correspondiente dentro del plazo de nueve (9) meses iniciados el procedimiento administrativo sancionador. De ese modo, corresponde desestimar el recurso de revisión interpuesto por la impugnante en este extremo al no haber operado la caducidad del procedimiento administrativo sancionador.

#### **Sobre los otros argumentos del recurso de revisión**

- 6.58** En cuanto al alegato referida a que, de la normativa que se aplica en el procedimiento sancionador, se puede observar que resultan por genéricos. Es preciso señalar que, de la revisión integral de los actuados efectuada por este Despacho, se verifica que el personal inspectivo consignó expresamente en el Acta de Infracción como normas infringidas los artículos 27, 49, 50 y 52 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – LSST, así como los artículos 27, 28, 29 y 30 de su Reglamento, identificando de manera concreta las obligaciones incumplidas por la inspeccionada en materia de prevención de riesgos laborales.
- 6.59** Asimismo, se advierte que, las autoridades del procedimiento sancionador (autoridad instructora y la autoridad sancionadora) desarrollaron el marco normativo aplicable, la subsunción de los hechos verificados y la correspondiente calificación jurídica de la conducta infractora, sustentando la atribución de responsabilidad administrativa sobre disposiciones normativas específicas y plenamente identificables, aplicando adecuadamente el precedente administrativo de observancia obligatoria, de conformidad a la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL.
- 6.60** En consecuencia, no se evidencia que la imputación de responsabilidad haya sido formulada sobre la base de principios genéricos o indeterminados, como sostiene la impugnante, sino sobre normas expresas contenidas en la legislación de seguridad y salud en el trabajo; por lo que corresponde desestimar lo alegado en este extremo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.61** Por otro lado, cabe precisar que las infracciones materia del presente procedimiento administrativo sancionador se encuentran circunscritas al incumplimiento de las obligaciones de formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto del extrabajador afectado, así como a la omisión de garantizar condiciones adecuadas de seguridad durante la ejecución de las labores, conductas que fueron determinadas como causas concurrentes del accidente de trabajo investigado.
- 6.62** En ese sentido, atendiendo a la naturaleza de los hechos verificados y a las consecuencias derivadas de la ocurrencia del accidente laboral, dichas infracciones revisten carácter insubsanable, en tanto el incumplimiento de las obligaciones preventivas ya produjo una afectación concreta a la integridad del trabajador.
- 6.63** Por consiguiente, no corresponde emitir pronunciamiento respecto de obligaciones vinculadas al IPER o al suministro de equipos de protección personal (EPP), toda vez que tales aspectos no constituyen materias objeto de imputación ni de sanción en el presente procedimiento administrativo sancionador.

#### **Sobre la solicitud de informe oral**

- 6.64** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.
- 6.65** Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

- 6.66** En similar sentido, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, se ha determinado:

“28. Por tanto, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión.

29. Así, tomando en cuenta casos anteriores tales como los analizados en las Resoluciones N° 002-2021, 019-2021, 126-2021, 210-2021 y 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, este Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.”

**6.67** Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del Informe Oral.

## 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 la que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de condiciones de de seguridad, ocasionando el accidente de trabajo del señor Crispín.	Numeral 28.10 del artículo 28° del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
2	Seguridad y Salud en el Trabajo	No la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de formación e información, ocasionando el accidente de trabajo del señor Crispín.	Numeral 28.10 del artículo 28° del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

**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° 006-2026-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 **LAIVE S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 7546-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 0784-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**SEGUNDO.** – CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 547-2023-SUNAFIL/ILM, 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 **LAIVE S.A.**, y a la Intendencia de Lima Metropolitana, 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](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 Alternativa

**Vocal ponente: LUIS MENDOZA**

20260527JAMT – HR: 212285-2020