



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR :** 7145-2020-SUNAFIL/ILM  
**PROCEDENCIA :** INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA  
**IMPUGNANTE :** REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.  
**ACTO IMPUGNADO :** RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM  
**MATERIA :** SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 19 de agosto de 2022, emitida en el procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 7145-2020-SUNAFIL/ILM.

Lima, 16 de junio de 2025

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 19 de agosto de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador; y,

#### **CONSIDERANDO:**

#### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1.** Mediante la Orden de Inspección N° 4339-2020-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 (en adelante, **SST**)<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3555-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sancionar económicaamente a la impugnante por la comisión de tres (03) infracciones muy graves en materia de SST.

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión interna de SST (Sub materia: Registro de Accidente de Trabajo e incidentes), Sistema de gestión SST en las empresas (Submateria: incluye todas), Formación e información sobre SST (Sub materia: Todas) e Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) (Sub materia: Prevención de riesgos).

- 1.2.** Que, mediante la Imputación de Cargos N° 1446-2021-SUNAFIL/ILM/AI3 de fecha 20 de setiembre de 2021, notificada el 22 de setiembre de 2021, se inició 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 (en adelante, el RLGIT).
- 1.3.** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53º del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 472-2022-SUNAFIL/ILM/ AI3 de fecha 14 de marzo de 2022 (en adelante, el Informe Final), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Sanción 3 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 724-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3 de fecha 20 de junio de 2022, notificada el 22 de junio de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/. 33,927.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por no acreditar contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, y determinación de medidas de control, para el puesto de trabajo y las actividades que desempeñaba el trabajador afectado, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/. 11,309.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por no acreditar haber brindado la formación / capacitación, información y entrenamiento en materia de SST a favor del trabajador afectado a la fecha del accidente de trabajo (02 de octubre de 2019) sobre la operación de la maquina Selko Sektor 470, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/. 11,309.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por no acreditar haber realizado una supervisión efectiva, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/. 11,309.00.
- 1.4.** El 12 de julio de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 724-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3, argumentando lo siguiente:
- i. Alega que las imputaciones realizadas en la resolución apelada no se ajustan a la realidad de los hechos, en tanto se ha configurado erróneamente una infracción en materia de SST, lo cual vulneraría el principio de legalidad y el debido procedimiento.
  - ii. En ese sentido, se argumenta que la identificación de peligros y evaluación de riesgos fue realizada correctamente a través del IPERC y el Estándar Seguro de Uso de Maquinarias de Corte, documentos que contemplaban los riesgos específicos de la máquina SEKTOR 470.
  - iii. Asimismo, sostiene que el trabajador afectado contaba con capacitación y autorización para operar la máquina SEKTOR 470, desempeñándose como operario de corte en entrenamiento. Siendo que, las funciones asignadas al



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

puesto de ayudante de corte incluían el traslado de materiales y la limpieza de la máquina, habiéndose identificado los peligros y riesgos asociados a esas funciones en los numerales 205 y 319 del IPERC.

- iv. Aduce que los aspectos señalados en la resolución apelada, como el mal funcionamiento de la máquina o el intento de reparación por parte del trabajador, fueron debidamente tratados a través del estándar de manejo seguro. Se indica que el trabajador no tenía autorización para realizar reparaciones, conocimiento que fue trasladado oportunamente al mismo, por lo que no existiría nexo causal entre esos hechos y el accidente ocurrido.
- v. Respecto a la formación e información en materia de SST, la apelante señala que se ha demostrado el cumplimiento del deber de prevención mediante capacitaciones acreditadas, incluyendo una evaluación rendida y aprobada con nota sobresaliente. Por lo que, el trabajador afectado fue instruido en los riesgos operativos del equipo asignado, el uso de dispositivos de seguridad y los procedimientos ante incidentes, siendo imputable el accidente únicamente a una actuación negligente del trabajador.
- vi. Se destaca que el referido trabajador recibió capacitación intensiva entre junio y septiembre de 2019, conforme consta en memorándums internos y material fotográfico. Pese a ello, habría incumplido los procedimientos establecidos, actuando con exceso de confianza. Además, el área de trabajo contaba con señalización adecuada, por lo que la conducta alegada, en caso de subsistir, no constituiría una infracción muy grave sino, a lo sumo, una infracción grave conforme al numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT.
- vii. En cuanto a la supuesta falta de supervisión, se alega que esta no guarda relación con la causa del accidente, y que la empresa sí contaba con un supervisor a cargo, lo cual fue reconocido incluso en actuaciones inspectoras. La existencia del procedimiento formal para el cambio de puesto, que incluye capacitaciones y evaluaciones, refuerza que la empresa siguió su protocolo, descartando así la imputación de ausencia de supervisión efectiva.
- viii. Asimismo, se denuncia una indebida múltiple aplicación del artículo 28.10 del RLGIT, alegando que se ha sancionado tres veces por un mismo hecho, lo cual vulneraría el principio del Non Bis In Idem y el principio del concurso de infracciones. Se cita como precedente la Resolución de Intendencia N° 54-2020-SUNAFIL/ILM, que establece que situaciones vinculadas deben subsumirse en una sola infracción.
- ix. Por tales motivos, la apelante solicita que se revoque la resolución impugnada, en tanto no se ha valorado objetivamente la documentación ofrecida ni se ha motivado adecuadamente la configuración de las infracciones, existiendo además vicios de legalidad en la tipificación de los hechos imputados, que comprometen la validez del acto administrativo sancionador.

**1.5.** Mediante la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 19 de agosto de 2022, notificada el 22 de agosto de 2022, la Intendencia de Lima Metropolitana resolvió declarar infundado el recurso de apelación, en atención a los siguientes fundamentos:

- i. Se precisa que la matriz IPERC presentada por la inspeccionada no cumple con las exigencias legales, al no contemplar específicamente las funciones que realizaba el trabajador afectado como operador de corte al momento del accidente, a pesar de estar registrado formalmente como ayudante de corte. Además, los numerales 205 y 319 del IPERC adjunto, carecen de contenido legible y solo refieren a peligros mecánicos de forma general, lo que impide verificar que se haya identificado adecuadamente el riesgo asociado a la máquina SEKTOR 470.
- ii. Asimismo, de las diligencias inspectivas se determinó que no se había identificado en la matriz IPERC peligros específicos vinculados a la operación de dicha máquina, como el mal funcionamiento, atracos intempestivos de materiales o desconexiones. Estos factores, al no haber sido previstos ni gestionados preventivamente, fueron considerados como causa directa del accidente. Por ello, se emitió un documento de incumplimiento insubsanable, descartándose la validez de su estándar de manejo seguro y desestimándose este extremo del recurso de apelación.
- iii. En el caso concreto, se verificó que la empresa no cumplió con brindar una formación e información adecuada en SST al trabajador afectado antes del accidente ocurrido el 02 de octubre de 2019. Aunque se alegó que fue capacitado sobre el manejo seguro de máquinas de corte el 24 de septiembre de 2019, dicha capacitación no incluyó aspectos críticos como fallas, detenciones intempestivas y medidas de respuesta ante el mal funcionamiento de la máquina Sektor 470, siendo estos elementos relevantes en la ocurrencia del accidente.
- iv. Asimismo, el memorándum presentado por la empresa, que indicaría una supuesta capacitación continua de junio a septiembre de 2019, no cuenta con respaldo documental probatorio, por lo que constituye una simple manifestación de parte. En consecuencia, no desvirtúa lo determinado por la autoridad inspectiva respecto al incumplimiento de las obligaciones formativas del empleador.
- v. En la misma línea, si bien la empresa pretende atribuir el accidente a una conducta negligente del trabajador, ello no excluye su propia responsabilidad, ya que se constató que también existieron deficiencias en la capacitación, supervisión e identificación de riesgos. Conforme al principio de responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, es el empleador quien debe asumir las consecuencias del accidente sufrido por el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.
- vi. Así, se ratifica que el empleador incumplió con su obligación de garantizar una supervisión efectiva, conforme lo exige la normativa vigente, al no instruir ni verificar adecuadamente que el trabajador accidentado conociera las funciones específicas asignadas y los riesgos asociados. La falta de supervisión fue determinada por el personal inspectivo como una causa básica del accidente, al no haberse acreditado medidas efectivas de seguimiento y control, lo que revela una deficiencia en el deber de prevención y liderazgo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- vii. Respecto a la calificación de la infracción, esta se encuentra ajustada al principio de legalidad, dado que las conductas imputadas fueron determinadas como



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

causas del accidente laboral. En atención al Memorándum Circular N° 001-2019-SUNAFIL/INII, se reitera que es válido tipificar las infracciones en función de su vínculo causal con el accidente, por lo que corresponde desestimar el cuestionamiento formulado por la inspeccionada.

- 1.6. Mediante el escrito de fecha 08 de setiembre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM.
- 1.7. La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante el Memorándum-001590-2023-SUNAFIL/ILM, recepcionado el 13 de junio de 2023.

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

- 2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>2</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>4</sup> (en adelante, **LGIT**), el

<sup>2</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 1. Creación y finalidad  
Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

<sup>3</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral  
El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.  
El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia."

<sup>4</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo  
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras  
(...)

artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>5</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>6</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe otorgarle esta facultad al administrado mediante ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarán 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

---

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”

<sup>5</sup> **“Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL”**

**Artículo 17.- Instancia Administrativa**

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

<sup>6</sup> **“Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral”**

**Artículo 2.- Sobre el Tribunal**

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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>7</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 adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.**

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que **REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta por la comisión de tres (03) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución realizada el 23 de agosto de 2022.
- 4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por **REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.**

<sup>7</sup> Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2017-TR.

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Mediante escrito de fecha 08 de setiembre de 2022, la impugnante presentó su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM, sustentándolo en los siguientes argumentos:

- i. Respecto a la presunta infracción consistente en no contar con el IPERC para el puesto de trabajo, señala que este sí cuenta con la identificación de peligros aplicables a las funciones desarrolladas por el trabajador afectado, tanto como operador y ayudante de corte. Asimismo, sostiene que en dicho documento se identificaron los peligros vinculados con el corte de piezas, así como el desarrollo detallado del funcionamiento de la máquina y de sus partes.
- ii. En la misma línea, señala que el IPERC presentado no solo cumple con la normativa especial aplicable al haberse identificado de manera expresa los riesgos de exposición a corte, riesgo mecánico y elementos punzantes derivado de la manipulación de máquina seccionadora (clasificación a la que pertenece la SEKTOR 470); sino que, se identificaron los peligros y riesgos de efectuar cortes, limpieza de máquina, partes en movimiento y locativos. Aunado a ello, se cuenta con un estándar seguro de uso de maquinarias de corte, el cual fue recogido en el referido documento.
- iii. Sostiene que ambos trabajadores involucrados en el accidente de trabajo investigado, fueron capacitados e informados en la identificación de peligros y riesgos aplicables para la posición de ayudante y operario de corte en la manipulación y operación de la maquina SEKTOR 40, clasificada como máquina seccionadora.
- iv. Asimismo, respecto a la supuesta ausencia de identificación de peligros consistentes en mal funcionamiento, atracos intempestivos de materiales, desconexión de máquina, precisa que dichas funciones no son realizadas por el trabajador afectado, sino por un técnico especializado, careciendo de conexión lo señalado respecto al accidente suscitado.
- v. Respecto a la infracción consistente en no haber acreditado la formación e información en materia de SST, señala que no solo capacito al trabajador accidentado, sino que, además, evaluó el nivel de sus conocimientos. Reitera que los operadores y ayudantes de corte no tienen dentro de sus funciones la reparación y solución de desperfectos en la máquina de corte; asimismo, recalca que el accidente de trabajo investigado no fue causado por algún desperfecto en la máquina de corte.
- vi. Agrega que, el 24 de setiembre de 2019, el trabajador afectado fue capacitado y evaluado sobre el estándar seguro de máquinas de corte, obteniendo una nota sobresaliente de 19. Dicha evaluación estaba dirigida al ayudante y operador de corte, en ella se acredita el conocimiento de los riesgos operativos de máquina, tales como el riesgo mecánico correspondiente al atrapamiento o aplastamiento de alguna parte del cuerpo, así como al manejo de los dispositivos de seguridad de la máquina de corte asignada.
- vii. Agrega que, las actividades de formación e información fueron complementadas con la señalización del área de trabajo, teniendo a la vista el trabajador afectado el recordatorio de los estándares de seguridad, bajo los cuales operaba la máquina.
- viii. Respecto a la supuesta infracción consistente en la supuesta falta de supervisión, señala que antes de que un ayudante de producción pueda ocupar el puesto de operario de corte, existe un procedimiento a seguir en cuanto a inducciones, capacitaciones y evaluaciones, habiéndose seguido el procedimiento establecido. Asimismo, el trabajador afectado tenía asignado un supervisor quien usaba un registro diario de control de producción, evidenciándose la supervisión efectiva.



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- ix. Por otro lado, aduce que, en virtud al concurso de infracciones, en caso de existir incumplimientos a la normativa de SST causantes del accidente de trabajo investigado, estos deberán ser tipificados en una sola infracción.
- x. Por último, debido a la falta de valoración de la documentación presentada y a la falta de acreditación del nexo causal exigido para casos como este, señala que se vulneraron los principios de verdad material y presunción de veracidad.

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

##### **Respecto al accidente de trabajo suscitado**

- 6.1. En principio, corresponde recalcar que, en el caso concreto, se ha aplicado el tipo infractor tipificado en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, antes de ser modificado. Ello, en tanto este se encontraba vigente al momento en que sucedió el accidente el 2 de octubre del 2019; siendo así, el referido tipo infractor imputado a la impugnante dispone: “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.”
- 6.2. Ahora bien, debemos tener en cuenta que el “Glosario de Términos” del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, **RLSST**), define al accidente de trabajo como: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo” (énfasis añadido).
- 6.3. 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>8</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>9</sup>.

<sup>8</sup> Cabanellas Torres, G. (2001). Diccionario de derecho laboral. Editorial Heliasta. 2da Edición, p. 18.

<sup>9</sup> Almansa Pastor, J. (1991) Derecho de la Seguridad Social. 7 ed., Madrid: Tecnos, p.238-239.

- 6.4. 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.
- 6.5. 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>10</sup>.
- 6.6. Por su parte, el RLSST señala las causas que dan origen a los accidentes de trabajo; así, el Glosario de términos considera como causas que dan origen a los accidentes de trabajo las siguientes:

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

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

- **Factores Personales:** Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.
- **Factores del Trabajo:** Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

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

- **Condiciones subestándares:** constituye toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
- **Actos subestándares:** se refiere a toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente (énfasis añadido)".

- 6.7. Por otro lado, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **LSST**) tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales<sup>11</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>12</sup>.

<sup>10</sup> Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.8.** En esa línea argumentativa, la SST tiene precisamente un carácter preventivo, anticipándose a la ocurrencia de ilícitos o antijurídicos pues precisamente las consecuencias de su apartamiento, inacción u omisión impactan “en la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del centro de labores”.

**6.9.** Cabe recalcar que, la LSST reconoce como un pilar fundamental y transversal al principio de prevención, entendido este como la obligación que tiene el empleador de garantizar que la permanencia del trabajador en el centro de labores, así como el desempeño de las funciones asignadas no signifiquen en él un menoscabo en su salud, en su bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo; por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitirle su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social.

**6.10.** Asimismo, la norma mencionada en el párrafo anterior, en su artículo 21 prescribe que:

**“Artículo 21.** Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

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.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta”.

**6.11.** Por su parte, el artículo 49 del referido cuerpo normativo, establece que:

**“Artículo 49.** Obligaciones del empleador

El empleador tiene las siguientes obligaciones:

---

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.

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

**6.12.** Asimismo, el artículo 50 de la referida LSST, señala que:

**"Artículo 50.** Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

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

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

**6.14.** En ese entendido, la Corte Suprema de Justicia del Perú a través de su Casación Laboral N° 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 1321º del Código Civil. (...) es necesario considerar, como se ha precisado antes, que era obligación de la recurrente probar haber cumplido todas sus obligaciones legales y contractuales, especialmente las de seguridad, sin embargo, no ha acreditado haber actuado con la diligencia ordinaria al ejercer su deber de garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de sus trabajadores" (énfasis añadido).

**6.15.** Así, de acuerdo a lo previsto en el artículo 53 de la LSST, se confiere al empleador el deber de prevención, el mismo que también se encuentra dentro del concepto de empleador diligente, a fin de evitar poner en peligro la vida o la salud de sus



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- 6.16.** Cabe señalar que, el principio de responsabilidad es entendido como la asunción de las “implicancias, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”<sup>13</sup>, señalándose de manera expresa que:

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

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

- 6.17.** En consideración a las disposiciones legales antes acotadas, resulta necesario acreditar si las causas determinantes de accidente de trabajo son consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador afectado, y, del mismo modo, si son consecuencia de los incumplimientos por parte del empleador de las normas de SST.

- 6.18.** En dicho contexto, es oportuno señalar que, mediante la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL, se estableció el precedente administrativo de observancia obligatoria, vigente desde el 19 de agosto de 2022, por medio del cual se determinó:

**“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”

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

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

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.

(...)

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

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

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

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

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

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

**6.19.** En ese entendido, resulta jurídicamente posible imputar más de un incumplimiento en materia de SST, siempre que cada infracción se sustente de manera autónoma y con el respectivo nexo causal. Por tanto, corresponde analizar si las infracciones muy graves atribuidas a la recurrente en el expediente materia de litis se encuentran **debidamente acreditadas y vinculadas causalmente con el accidente de trabajo investigado**.

**6.20.** Al respecto, en el caso concreto, se advierte que se imputa a la recurrente tres (03) infracciones muy graves en materia de SST, consistentes en:

1. No acreditar contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, y determinación de medidas de control, para el puesto de trabajo y las actividades que desempeñaba el trabajador afectado.
2. No acreditar haber brindado la formación / capacitación, información y entrenamiento en materia de SST a favor del trabajador afectado a la fecha del accidente de trabajo (02 de noviembre2019) sobre la operación de la maquina Selko Sektor 470.
3. No realizar una supervisión efectiva.



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.21.** Ahora bien, de la lectura del ítem 4.10 del apartado IV del Acta de Infracción, se advierte que el Inspector comisionado dejó constancia de lo siguiente:

"4.10 De las actuaciones inspectivas realizadas por el Inspector del Trabajo actuante, y la investigación realizada por la inspeccionada, se establece lo siguiente:  
(...)

**DATOS DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO:**

1. **Nombre y Apellidos:** [REDACTED] NAVARRO [REDACTED]
2. **Edad a la fecha del accidente:** 37 años
3. **Fecha de Ingreso a la empresa:** 16/07/2018
4. **Ocupación:** Ayudante de corte
5. **Antigüedad en el Puesto de trabajo del accidente:** (1 años, 2 meses, 18 días).

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

**Lugar:** Nro. 2002 Lote. 75 El Porvenir (Fundo Copacabana Na. UC 02094), distrito de Puente Piedra, Lima, Lima.

**Sección:** Servicio de producción - Maquina SELKO SEKTOR 470.

**Fecha:** 02/10/2019

**Hora:** 05:55 horas aproximadamente.

**DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE:**

- **Forma de accidente:** Atrapado las partes móviles de la Maquina Selko Sektor 47
- **Agente causante:** Prensor Neumático y cuchillas de línea de corte
- **Parte del cuerpo lesionado:** Mano derecha
- **Naturaleza de la lesión:** Atricción Severa de mano derecha — amputación de IV —V dedo mano derecha; Fractura expuesta anular.

**CIRCUNSTANCIAS EN QUE OCURRIÓ EL ACCIDENTE:**

Según la investigación realizada por el sujeto inspeccionado, se tiene lo siguiente:

El día 02/10/2019, en el área de servicio de producción del turno noche de la sucursal de Puente Piedra, el Sr. Navarro [REDACTED], con cargo de Ayudante de Corte, estaba a cargo de operar la Máquina SEKTOR 470 1000004034, para realizar los servicios de cortes. A partir de las 5:55 h, el Sr. Navarro [REDACTED], estuvo realizando la alimentación de dos planchas de melamine, en la zona de carga y descarga de la maquinaria, con el objetivo de proceder a programar el corte de éstas y generar las piezas requeridas en el pedido. Luego, el Sr. Navarro [REDACTED], procedió a posicionar cuatro (04) piezas de melamine al lado extremo izquierdo de la máquina en el eje de impulsor, y continuó con el proceso de corte de éstas, pero identificó que dichas cuatro piezas estaban desniveladas, por ende decidió paralizar el proceso de corte e iniciar nivelar manualmente, para proceder a realizar dicha maniobra los resguardos de seguridad (como la cortina de seguridad)

ubicados en la línea de corte se encuentren aperturados, El Sr. Navarro [REDACTED] realizo la nivelación de las piezas con ambas manos en la línea de corte; luego procedió a solicitar y mencionar al Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED], ayudante de producción, que “presione”, en ese preciso momento las manos del Sr. Navarro [REDACTED], seguían dentro de la línea de corte eje impulsor (interior de la máquina), exponiendo ambas manos a la sierra de corte de los paneles. El Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED], con puesto de ayudante de producción, al escuchar la indicación del Sr. Navarro [REDACTED], procedió presionar de inmediato el botón “Arranque de Ciclo” de la consola de mando, sin percibirse que las dos manos del Sr. Navarro [REDACTED] se ubicaban dentro de la línea de corte del eje impulsor. El Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED] al presionar el botón arranque de ciclo, conllevo a que el prensor neumático se cerrara automáticamente y genere presión a ambas manos del Sr. Navarro [REDACTED], y puso en marcha las sierras para el corte transversal en la línea de corte. El Sr. Navarro [REDACTED] durante el atrapamiento por el prensor neumático, no intentó levantar sus miembros superiores para accionar la barra de seguridad (ubicada en la línea de corte del eje impulsor), con el objetivo de paralizar la operación de corte, y así aperturar el prensor neumático. Sin embargo, el Sr. Navarro [REDACTED] al momento que fue atrapado por el prensor neumático, solicitó inmediatamente al Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED] lo siguiente: “Levanta...”. El Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED] no entendió la indicación, y el Sr. Navarro [REDACTED] continuó gritando la palabra “Levanta”. El Sr. Navarro [REDACTED] no solicitó al Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED] presionar el “pulsador de parada de emergencia” que se encontraba ubicado en la consola de mando y las zonas limítrofes de la línea de corte, pero continúo mencionando la palabra “Levanta...”.

El Sr. Navarro [REDACTED] fue liberado del prensor neumático cuando el Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED] optó por girar el pulsador “Selector para Impulsor” ubicado en la consola de mando, la cual suspendía los movimientos hacia adelante o hacia atrás del impulsor, con el objetivo de liberar al Sr. Navarro [REDACTED].

El Sr. Navarro [REDACTED] de inmediato procede a sujetar su mano derecha herida, para contener el sangrado, luego sus compañeros de turno le brindan primeros auxilios junto con el encargado de las operaciones y seguridad de turno, el Sr. Orlando [REDACTED] [REDACTED], quién inmediato traslado al Sr. Navarro [REDACTED].

## CAUSAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

De las actuaciones inspectivas de investigación se establece lo siguiente:

### CAUSAS INMEDIATAS:

#### ACTO SUBESTANDAR:

- Adoptar postura insegura al colocar ambas manos al interior de la línea de corte por parte del Sr. Navarro [REDACTED], la cual es zona peligrosa.
- No cumplir con los estándares de seguridad en uso de máquina de corte como la Sektor 470 por parte del Sr. Navarro [REDACTED] y Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED].
- Autoriza a personal no calificado a operar la máquina sector 470 por parte del Sr. Navarro [REDACTED].
- No activarlos dispositivos de emergencia por parte del Sr. Navarro [REDACTED] y Sr. [REDACTED] Tupac [REDACTED].
- Omisión de advertir (Determinado por la inspección del trabajo).
- Omisión de asegurar (Determinado por la inspección del trabajo).
- Posición Indebida (Determinado por la inspección del trabajo).

#### CONDICIONES SUBESTANDAR:

- Sistema de inadvertencia inadecuado (Determinado por la inspección de trabajo).

### CAUSAS BÁSICAS:



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **FACTOR PERSONAL:**

- Intento de ahorrar tiempo por parte del Sr. Navarro [REDACTED].
- Entrenamiento inicial inadecuado (Determinado por la inspección de trabajo).
- Motivación incorrecta (Determinado por la inspección de trabajo).

#### **FACTOR DE TRABAJO**

- Procedimiento inadecuado y revisión inadecuada (Registro de Accidente de Trabajo).
- Identificación y evaluación inadecuadas (Determinado por la inspección de trabajo).
- Falta de estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Operaciones (Determinado por la inspección de trabajo).
- Faltade estándares de seguridad en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo referentes a los servicios y actividades conexas (Determinado por la inspección de trabajo).
- Controles inadecuados incorrectos (Determinado por la inspección de trabajo).
- Falta de Supervisión efectiva (Determinado por la inspección de trabajo). (...)".

#### **Respecto a la falta vinculada a la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)**

**6.22.** Corresponde indicar que, los literales a), b) y c) del artículo 49 de la LSST, disponen la obligación del empleador de **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; **desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección** existentes; así como, 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**. (énfasis añadido).

**6.23.** A su vez, el artículo 50 de la LSST, en concordancia con lo estipulado en el literal g) del artículo 26 del RLSST, establece que el empleador como medida de prevención de los riesgos laborales deberá gestionarlos, sin excepción, adoptando disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo desde su origen, aplicando sistema de control a aquellos que no se puedan eliminar, a fin de promover la seguridad y salud en el trabajo.

**6.24.** Asimismo, el empleador debe actualizar la evaluación de riesgos como mínimo una vez al año o cuando cambien las condiciones de trabajo o se haya producido daños a la salud y seguridad en el trabajo, de conformidad con lo señalado por el artículo 57 de la LSST, en concordancia con el primer párrafo del artículo 82 del RLSST.

**6.25.** Por su parte, el numeral 3 del anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, establece que la identificación de riesgos es la acción de observar, identificar, analizar

los peligros o factores de riesgos relacionados con los aspectos del trabajo, ambiente de trabajo, estructura e instalaciones, equipos de trabajo como la maquinaria y herramientas, así como los riesgos químicos, físicos, biológicos y disergonómicos presentes en la organización; asimismo, señala que la evaluación deberá realizarse considerando la información sobre la organización, las características y complejidad del trabajo, los materiales utilizados, los equipos existentes y el estado de salud de los trabajadores, valorando los riesgos existentes en función de criterios objetivos que brinden confianza sobre los resultados a alcanzar.

- 6.26.** En ese contexto normativo, de la lectura del considerando 4.12 del apartado IV del Acta de Infracción, se evidencia que, respecto a la conducta infractora imputada vinculada al IPERC, el Inspector comisionado, dejó constancia de lo siguiente:

*"4.12 El sujeto inspeccionado, si bien presentó la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, con fecha de aprobación el 21 de enero de 2019, éste ha considerado de manera general peligros mecánicos para el puesto de Operario de Corte y Ayudante de Corte (Partes en movimiento, rotativas, elementos punzocortantes contundentes, manipulación manual de herramientas y equipos), no habiendo identificado el Peligro de manera específica con la Maquina SELKO SEKTOR 470, operación de la máquina, mal funcionamiento, atracos intempestivos de materiales, desconexión de la máquina, requisitos de operación de la máquina, restricciones en la operación, etc., con respecto al conjunto de actividades realizadas, en calidad de Ayudante de Corte, como se describe a continuación: "Preparar el avituallamiento (wincha, lapiceros, cartones, parihuelas, tachos, otros) necesarios para desarrollar los trabajos de corte. Trasladar y posicionar conjuntamente con el Operario de Corte, el material a la maquina correspondiente (corte). Verificar que las piezas cortadas observen las especificaciones de la hoja de despies (calidad del corte, ubicación, cantidad, color, tipo de material) para posteriormente ordenarlas en la parihuela (planchar). Derivar el material cortado al proceso de enchape, acabado o almacenamiento. Apoyar en la limpieza de la máquina seccionadora al término de la jomada laboral. Otras funciones asignadas al puesto". Habiéndose verificado también que este trabajador se encontraba realizando las labores de Operador de Corte, siendo su puesto habitual el del Ayudante de Corte. Por lo que, no se ha previsto adecuadamente las medidas de control para las actividades realizadas al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo, siendo esta falta de prevención, una de las causas del accidente de trabajo del Sr. [REDACTED] NAVARRO [REDACTED]."*

- 6.27.** Así, se aprecia que el Inspector comisionado concluyó que la Matriz IPERC presentada por la parte inspeccionada contenía una identificación general de los peligros mecánicos asociados al puesto de ayudante de corte, sin haber incluido de manera específica los riesgos vinculados a la operación de la máquina SELKO SEKTOR 470.

- 6.28.** Ahora bien, en principio, es importante señalar que se observa una discrepancia relevante en la descripción de los hechos consignados en el Acta de Infracción, lo cual tiene implicancias directas en la evaluación de la supuesta omisión imputada. Ello, en tanto mediante el ítem 4.9 del Acta de Infracción, el Inspector comisionado señala que "el trabajador [REDACTED] NAVARRO [REDACTED], se accidenta en circunstancias que se encontraba operando una máquina SELKO SEKTOR 470, mientras la máquina se encontraba energizada, es cuando ésta se traba por el material (placas de melanina) que estaba en proceso (...)".

- 6.29.** Mientras que, en la descripción del accidente realizada en el ítem 4.10 de la mencionada Acta de Infracción, citada previamente, se dejó constancia que el trabajador accidentado "(...) procedió a posicionar cuatro (04) piezas de melamine al lado extremo izquierdo de la máquina en el eje de impulsor, y continuó con el proceso



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de corte de éstas, pero identificó que dichas cuatro piezas estaban desniveladas, por ende **decidió paralizar el proceso de corte e inicia nivelar manualmente**, para proceder a realizar dicha maniobra los resguardos de seguridad (como la cortina de seguridad) ubicados en la línea de corte se encuentren aperturados (...)".

- 6.30.** Así, se evidencia que, por un lado, el Inspector señala que el accidente ocurre mientras el trabajador operaba la máquina SELKO SEKTOR 470, la cual se habría trabado con el material en proceso, sugiriendo un fallo mecánico inesperado. Sin embargo, luego sostiene que el propio trabajador detuvo intencionalmente la máquina al identificar un desnivel en las piezas, decidiendo luego nivelarlas manualmente con las manos dentro de la zona de corte. Esta segunda versión desplaza el foco causal hacia una acción voluntaria del trabajador, lo que genera una tensión argumentativa respecto al origen del accidente.
- 6.31.** Tal contradicción evidencia una falta de precisión en la investigación del accidente por parte del inspector comisionado, lo que debilita la determinación clara de las causas inmediatas y subyacentes del evento. Esta falta de claridad también compromete la evaluación del nexo causal entre una supuesta omisión en la identificación de peligros y el resultado dañoso.
- 6.32.** Ahora bien, en atención a los argumentos i) al iv) planteados por la impugnante, se procedió a analizar detalladamente las matrices IPERC presentadas durante las actuaciones inspectivas. Se constató que la parte inspeccionada entregó dos matrices fechadas el 21 de enero de 2019, vigentes al momento del accidente del 02 de octubre de 2019, cuyas principales características son las siguientes:
- Ambas matrices fueron elaboradas específicamente para los puestos de operario de corte y ayudante de corte, siendo este último el desempeñado por el trabajador accidentado.
  - Se identificaron peligros mecánicos tales como partes en movimiento, rotativas y punzocortantes.
  - Se contempló expresamente el riesgo de atrapamiento, cortes y aprisionamiento, riesgos que se materializaron en el accidente investigado, conforme se evidencia a continuación:

**Figura N° 01: Extracto matrices IPERC**

AREA	Puestos de Trabajo Asociado	Tarea	Rutinaria o No Rutinaria	PELIGRO		RIESGO	
				Código	Peligro	Suceso / Evento Peligroso	Consecuencia del Riesgo
PRODUCCION	OPERARIO DE CORTE	Las funciones que lleva a cabo el puesto son las siguientes: Verificar del funcionamiento mecánico y eléctrico de la seccionadora, así como el estado del incisor y disco. Efectuar los cortes requeridos por nuestros clientes. Efectuar la limpieza de la máquina seccionadora al término de la jornada (carro de hojas, cadena y cortina) Capacitar en el uso y mantenimiento básico de la maquinaria y en el procedimiento para el trabajo de Corte. Otras funciones asignadas al puesto.	Rutinaria	203	Mecánicos: Caída de herramientas/ Personas/Objetos por trabajo a desnivel usando escaleras u otros.	Golpes	Contusiones, heridas, politraumatismo
				202	Mecánicos: Partes en movimiento, rotativas	Atrapamiento, cortes, apisonamiento	Contusiones, heridas, politraumatismo, lesiones, amputaciones
				214	Mecánicos: Proyecciones de partículas sólidas.	Contacto Ocular	Indemnización ocular, cuerpos extraños en los ojos.
				215	Mecánicos: Superficies y elementos ásperos	Contacto	Heridas, golpes, cortaduras
				216	Mecánicos: Superficies calientes	Contacto	Quemaduras, irritación de la piel
				205	Mecánicos: Elementos cortantes, punzantes y contundentes	Cortes	Pérdida de miembros, tetraplejia, amputaciones/ Lesiones/ Hemorragias.
				209	Mecánicos: Manipulación manual, herramientas u equipos.	Golpes en extremidades inferiores o superiores por caída de equipo u herramientas.	Contusiones, heridas, politraumatismo, lesiones.
				210	Mecánicos: Objetos móviles e inmóviles	Golpes con Objetos	Contusiones, heridas, politraumatismo, muerte
				217	Mecánicos: Vehículos en movimiento	Atrapamiento	Golpes, heridas, politraumatismo, muerte

AREA	Puestos de Trabajo Asociado	Tarea	Rutinaria o No Rutinaria	PELIGRO		RIESGO	
				Código	Peligro	Suceso / Evento Peligroso	Consecuencia del Riesgo
PRODUCCION	AYUDANTE DE CORTE	Las funciones que lleva a cabo el puesto son las siguientes: Preparar el avituallamiento (wincha, lapiceros, cartones, parihuelas, tachos, otros) necesarios para desarrollar los trabajo de corte. Trasladar y posicionar conjuntamente con el Operario de Corte, el material a la máquina correspondiente (corte). Verificar que las piezas cortadas observen las especificaciones de la hoja de despiece (calidad del corte, cubicación, cantidad, color, tipo de material) para posteriormente ordenarlas en la parihuela (planchar). Derivar el material cortado al proceso de encapche, acabado o almacenamiento. Apoyar en la limpieza de la máquina seccionadora al término de la jornada	Rutinaria	203	Mecánicos: Caída de herramientas/ Personas/Objetos por trabajo a desnivel usando escaleras u otros.	Golpes	Contusiones, heridas, politraumatismo
				202	Mecánicos: Partes en movimiento, rotativas	Atrapamiento, cortes, apisonamiento	Contusiones, heridas, politraumatismo, lesiones, amputaciones
				214	Mecánicos: Proyecciones de partículas sólidas.	Contacto Ocular	Indemnización ocular, cuerpos extraños en los ojos.
				215	Mecánicos: Superficies y elementos ásperos	Contacto	Heridas, golpes, cortaduras
				216	Mecánicos: Superficies calientes	Contacto	Quemaduras, irritación de la piel
				205	Mecánicos: Elementos cortantes, punzantes y contundentes	Cortes	Pérdida de miembros, tetraplejia, amputaciones/ Lesiones/ Hemorragias.
				209	Mecánicos: Manipulación manual, herramientas u equipos.	Golpes en extremidades inferiores o superiores por caída de equipo u herramientas.	Contusiones, heridas, politraumatismo, lesiones.
				210	Mecánicos: Objetos móviles e inmóviles	Golpes con Objetos	Contusiones, heridas, politraumatismo, muerte
				217	Mecánicos: Vehículos en movimiento	Atrapamiento	Golpes, heridas, politraumatismo, muerte
				218	Mecánicos: Tránsito de vehículos.	Accidentes vehicular	Golpes, heridas, politraumatismo,

- 6.33. De esta manera, se evidencia que la parte inspeccionada sí contempló dentro de su IPERC los riesgos relacionados al uso de maquinaria de corte, particularmente aquellos asociados al atrapamiento, lo que guarda directa relación con la naturaleza del



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

accidente sufrido por el trabajador. Sin embargo, esta información no fue valorada adecuadamente por la inspección ni por la autoridad sancionadora.

- 6.34. En efecto, tanto la inspección del trabajo como la autoridad sancionadora concluyeron que la identificación realizada era genérica, pero no desarrollaron un razonamiento técnico que permitiera sustentar dicha afirmación. No se explicó, por ejemplo, por qué los peligros asociados a partes móviles no abarcarían incidentes como el ocurrido, o por qué no se consideró suficiente la mención al riesgo de atrapamiento.
- 6.35. En esa línea, de la revisión del considerando 23 de la Resolución de Sub Intendencia N° 724-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3 de fecha 20 de junio de 2022, se advierte que la autoridad sancionadora se limita a reproducir los argumentos planteados por la autoridad instructora, señalando que no se identificaron peligros como el mal funcionamiento de la máquina, atracos intempestivos o desconexiones. Sin embargo, dicha omisión no se analiza a la luz de los riesgos ya consignados en la matriz presentada ni se precisa por qué estos elementos debieron incluirse de forma expresa, conforme a la exigencia normativa.
- 6.36. Así, la falta de motivación específica respecto a la supuesta deficiencia del IPERC, sumada a las inconsistencias detectadas en la narración del accidente, impide atribuir con certeza la causa del accidente a una omisión del empleador. Por tanto, no se ha probado de manera suficiente que exista un nexo causal directo y necesario entre la supuesta infracción y el accidente sufrido por el trabajador.
- 6.37. En consecuencia, al haberse acreditado que el riesgo que se materializó fue identificado previamente en la matriz IPERC vigente, y al no haberse motivado de manera suficiente la supuesta omisión imputada, ni acreditado el vínculo causal entre tal omisión y el accidente, corresponde dejar sin efecto este extremo de la sanción impuesta.

### **Respecto a la Formación e información sobre SST**

- 6.38. Debemos considerar que, 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**. En la misma línea, 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).

**6.39.** Complementariamente, el literal a) del artículo 27 del RLSST establece que “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. (...). Aunado a ello, el literal a) del artículo 29 del citado cuerpo normativo dispone que “**Los programas de capacitación deben hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo**”.

**6.40.** En dicho contexto normativo, el inspector comisionado dejó constancia en el ítem 4.13 del apartado IV del acta de infracción, de lo siguiente:

“El sujeto inspeccionado, si bien presento algunos documentos de capacitaciones y charlas de 5 minutos, no acreditó haber brindado formación e información en seguridad y salud en el trabajo a la fecha del accidente de trabajo, sobre la operación de la Máquina Selko Sektor 470, mal funcionamiento de la máquina y soluciones adecuadas, para intempestiva de la máquina, desperfectos y soluciones, estando a que el trabajador es Ayudante de Corte y se encontraba desempeñando labores de Operario de Corte, al momento de la ocurrencia del accidente; por lo que, se evidencia que no ha cumplido con brindar una oportuna y adecuada formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo; lo cual constituye causa del accidente de trabajo del Sr. [REDACTED] NAVARRO [REDACTED].”

**6.41.** Así, se advierte que la imputación del Inspector involucrado parte de dos supuestos fundamentales: por un lado, que no se ha acreditado la existencia de capacitación específica para la máquina en cuestión, y por otro, que el cambio de funciones del trabajador no fue acompañado de una formación complementaria que permita mitigar los nuevos riesgos asumidos.

**6.42.** En atención a ello, resulta indispensable contrastar tales afirmaciones con la documentación aportada por la parte inspeccionada durante el procedimiento, a fin de determinar si, efectivamente, se omitió la capacitación alegada y si dicha omisión podría constituir una causa determinante del accidente ocurrido. Solo a partir de dicho análisis será posible establecer si la imputación formulada se sostiene en mérito al principio de verdad material y en cumplimiento de la carga probatoria que recae sobre la administración.

**6.43.** Ahora bien, en atención a los argumentos planteados por la administrada vinculados a este extremo de la sanción impuesta, se realizó una minuciosa revisión de la documentación presentada durante la etapa inspectiva y sancionadora, advirtiéndose que la empresa sí presentó evidencia técnica relevante que acredita la existencia de actividades de formación previas al accidente.

**6.44.** En efecto, se verifica la existencia de un documento denominado “Estándar de Trabajo Seguro”<sup>15</sup>, de fecha abril de 2016, dirigido específicamente al área de Servicio de Corte y, dentro de ella, a la operación de la máquina SEKTOR 470. Este documento contempla instrucciones técnicas y preventivas claras, incluyendo el reconocimiento de los principales riesgos asociados, tales como el aplastamiento de manos por acción del prensor, así como medidas orientadas a controlar el acceso a la máquina durante su operación.

<sup>15</sup> Véase a folios 199 del expediente inspectivo.



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.45.** Este estándar también establece lineamientos operativos enfocados en minimizar los riesgos mecánicos, precisando que la preparación de la máquina debe ser realizada por una sola persona y que se debe evitar cualquier interferencia externa durante dicha operación. Además, se identifican zonas de peligro y se señala expresamente que se debe mantener despejada el área durante la operación, controlando que nadie más pueda acercarse a la máquina, veamos:

**Figura N° 02: Extracto de Estándar de Trabajo Seguro**

<b>MARTIN</b>	<b>ESTANDAR DE TRABAJO SEGURO</b>			Código 01-SST-ETS03
		Versión 00		
	Fecha ABR-2016			
	Área Seguridad y salud en el Trabajo			
AREA: RESPONSABLE DEL AREA:	SERVICIO DE CORTE	CARGO:	Supervisor de Servicio de Corte	
PROCESO:	Corte	NOMBRE DE MAQUINARIA:	SEKTOR 470	
<b>MAQUINARIA SEKTOR 470</b> 				

<b>MARTIN</b>	<b>ESTANDAR DE TRABAJO SEGURO</b>	Código 01-SST-ETS03 Versión 00 Fecha ABR-2016 Área Seguridad y salud en el Trabajo
<b>DURANTE EL TRABAJO</b>		
La máquina debe ser utilizada según el uso previsto.		
Nunca introduzca las manos en la apertura de paso de la hoja.		
No subirse nunca a la máquina.		
Mantener siempre limpia la zona de trabajo.		
No levantar jamás la cortina de seguridad durante el funcionamiento de la máquina para intentar quitar o desplazar el material durante la elaboración automática de la máquina.		
No olvidar cerrar el portillo interno del carro de sierras al finalizar la intervención de cambio de sierras.		
No poner en marcha un ciclo de corte con una pieza que no puede tomarse.		
Eliminar todos los recortes producidos durante el ciclo de elaboración una vez que este haya concluido, antes de cargar el nuevo material y comenzar su elaboración.		
La preparación de la máquina debe efectuarla solamente una persona. Controlar que nadie más pueda acercarse a la máquina durante el desarrollo de las operaciones.		

- 6.46.** Así pues, si bien la sola existencia del Estándar de Trabajo Seguro sería insuficiente para acreditar la debida formación e información hacia el trabajador respecto a los peligros a los cuales se encuentra expuesto, se verifica que el referido colaborador participó el 24 de septiembre de 2019 en una capacitación formal cuyo tema fue “Estándar seguro de máquina en corte”<sup>16</sup>, según consta en el Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia.
- 6.47.** Es importante resaltar que esta capacitación fue impartida el 24 de setiembre de 2019, esto es, apenas días antes de la configuración del accidente de trabajo suscitado el 2 de octubre de 2019, lo cual demuestra una actividad formativa reciente y relevante. Además, existe una evaluación asociada a dicha actividad, fechada el mismo día, en la cual el trabajador obtuvo la calificación sobresaliente de 19, veamos:

**Figura N° 03: Extracto de Evaluación de estándar de uso seguro de máquinas en corte**

RIDAD UD EN BAJO	EVALUACIÓN DE ESTANDAR DE USO SEGURO DE MAQUINAS EN CORTE		MARTIN
	NOMBRE Y APELLIDOS: <u>Navarro</u>	CARGO: <u>operador</u>	NOTA: <u>19</u>
	AREA: <u>Producción</u>	FECHA: <u>24-09-2019</u>	FIRMA: <u>[Firma]</u>
A continuación le solicitamos leer detenidamente la pregunta, antes de marcar con un aspa (X) la respuesta correcta.			
<p>1. Señale los riesgos mecánicos, físicos y ergonómicos que está expuesto el operador y ayudante de corte: (05 puntos)</p> <p>RIESGO MECANICO: <u>Algunas partes del cuerpo</u></p> <p>RIESGO FISICO: <u>Ruido</u></p> <p>RIESGO ERGONOMICO: <u>la postura</u></p>			
<p>2. Señale donde se ubican los PULSADORES DE EMERGENCIA en la maquina SEKTOR(05 puntos)</p> <p><u>En el panel de control, a los lados de la máquina y la barra de seguridad</u></p> 			

<sup>16</sup> Véase a folios 192 del expediente inspectivo.



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.48.** Siendo que, dicha evaluación técnica abordó de manera concreta riesgos mecánicos, físicos y ergonómicos presentes en los puestos de operario y ayudante de corte, entre los cuales se encuentra el atrapamiento por maquinaria. La existencia de una evaluación con resultado sobresaliente demuestra que el trabajador comprendió los contenidos impartidos y que la empresa sí cumplió con transmitirle los conocimientos requeridos para el desempeño seguro de su labor.

**6.49.** A la capacitación previamente referida, se suman las siguientes actividades de formación realizadas con anterioridad a la misma, conforme se detalla a continuación:

- El **06 de agosto de 2018**, se verifica que fue impartida una capacitación referida al “**Estándar de seguridad – Selko**”<sup>17</sup>, la cual también fue acompañada de una evaluación técnica<sup>18</sup> en la que el trabajador obtuvo la nota máxima. Esta actividad refuerza el patrón de cumplimiento diligente del empleador en relación con la formación preventiva, en tanto se refiere directamente a la maquinaria cuyo uso originó el accidente.
- El **16 de julio de 2018**, se advierte la existencia de una capacitación sobre “**IPERC por puesto**”<sup>19</sup>, donde también participó el trabajador accidentado. Esta actividad fue orientada a identificar y valorar los riesgos específicos del puesto desempeñado, cumpliendo con las exigencias previstas en la normativa sobre formación preventiva.
- El **16 de julio de 2018**, se tiene constancia de una capacitación sobre el “**Estándar de seguridad – SEKTOR**”<sup>20</sup>, junto con la respectiva evaluación aprobada<sup>21</sup> por el trabajador. Este conjunto de evidencias demuestra que la parte inspeccionada no solo brindó formación inicial al trabajador accidentado, sino que también ejecutó acciones de capacitación continua y específica respecto a la maquinaria involucrada.

**6.50.** En función de lo expuesto, se concluye que el empleador fue diligente en cumplir con la obligación legal de capacitar al trabajador de forma anticipada, periódica y adecuada, abordando los riesgos específicos del puesto y de la máquina Selko Sektor

<sup>17</sup> Véase a folios 252 del expediente sancionador.

<sup>18</sup> Véase a folios 253 del expediente sancionador.

<sup>19</sup> Véase a folios 244 del expediente sancionador.

<sup>20</sup> Véase a folios 254 del expediente sancionador.

<sup>21</sup> Véase a folios 255 del expediente sancionador.

470. Asimismo, se advierte que dicha documentación no fue debidamente valorada ni por el inspector comisionado, ni por la autoridad de primera instancia, quienes omitieron realizar un pronunciamiento expreso respecto de su contenido y eficacia.

- 6.51. Además, debe señalarse que la autoridad sancionadora se limitó a ratificar de manera acrítica las conclusiones del inspector, afirmando que no se brindó formación respecto al mal funcionamiento de la máquina ni sobre sus soluciones, sin haber esclarecido previamente cuál fue la causa concreta del accidente. En efecto, como se analizó en considerandos anteriores, existen inconsistencias en la descripción de los hechos contenidos en el Acta de Infracción respecto a si el accidente fue causado por una falla mecánica inesperada o por una acción voluntaria del trabajador, lo cual debió ser esclarecido antes de exigir una capacitación específica sobre esa eventualidad.
- 6.52. Sobre el particular, resulta importante traer a colación lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 01-2023-SUNAFIL/TFI, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 25 de enero de 2023, en la cual se enfatiza que la Administración debe actuar conforme al principio de verdad material, evaluando ampliamente todos los medios probatorios ofrecidos y agotando las medidas razonables para sustentar la imputación de responsabilidad administrativa, veamos:

“6.19. En tal sentido, con el objeto de contradecir el principio de licitud, que protege la actuación de los administrados, y acreditar fehacientemente los hechos, a la ocurrencia de alguna infracción a la normativa sociolaboral, la Administración debe determinar el cumplimiento del principio de verdad material. Así, conforme esta directriz, **la autoridad administrativa competente debe verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones**, esto es, la determinación de multas u obligaciones al sujeto inspeccionado; para lo cual, **la autoridad fiscalizadora y sancionadora deben evaluar ampliamente la prueba directa e indirecta actuada en el expediente, así como extender todas las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración**, junto con la exigible participación necesaria del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, conforme a Ley.

6.20. En efecto, en el marco del procedimiento de fiscalización y sancionador se deben obtener los indicios suficientes o elementos de convicción que permitan la comprobación de alguna infracción a las normas de trabajo que sean pasibles de sanción. Esto resulta necesario para poder sostener una imputación de responsabilidad administrativa al sujeto inspeccionado, para lo cual se deben agotar los medios conferidos por el TUO de la LPAG, la LGIT y el RLGIT, citados precedentemente.

6.21. **Cabe precisar que esta carga de la prueba que recae sobre la administración para determinar el reproche administrativo al sujeto inspeccionado atiende al derecho fundamental de prueba que tiene este para ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones.** Tales actuados, cuando efectivamente sean pertinentes para la determinación de si existe responsabilidad administrativa o no, deberán ser analizados y valorados por la autoridad administrativa al resolver si corresponde o no la determinación de una sanción.

6.22. Lo señalado anteriormente, no implica que la mera alegación del principio/derecho a la presunción de licitud por parte del administrado, sea sustento suficiente para desvirtuar la comisión de infracción o infracciones imputadas; por el contrario, si durante el desarrollo del procedimiento la administración sustenta la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a éste, por lo que podrá desestimar los reproches



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

administrativos alegados o la configuración de algún eximiente de responsabilidad, a través de la presentación de los medios de prueba que considere oportunos; correspondiendo a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas al procedimiento.”

- 6.53. En consecuencia, habiéndose acreditado que el empleador cumplió con la obligación de brindar capacitación específica y previa al trabajador, y no habiéndose demostrado de manera objetiva y motivada que dicha formación fuera insuficiente o ineficaz, ni que su supuesta omisión constituyera causa directa del accidente, corresponde dejar sin efecto este extremo de la sanción impuesta, en tanto no se configura la infracción imputada.
- 6.54. **Respecto a la obligación de la impugnante de ejercer una supervisión efectiva de las labores realizadas por sus trabajadores**, en este punto, conviene traer a colación el artículo 41 de la LSST, que establece: “La supervisión permite: a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo; c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo, d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces y, e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” (énfasis añadido).
- 6.55. De otro lado, el literal c) del artículo 26 del RLSST, dispone lo siguiente: “El empleador está obligado a: c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores” (énfasis añadido). Esta obligación no es meramente formal, sino que constituye una garantía activa de que las labores diarias se desarrolle conforme a los estándares preventivos establecidos.
- 6.56. Asimismo, con relación a la Supervisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el capítulo VIII denominado “Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el RSST en su artículo 85, establece que: “El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la

naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo" (énfasis añadido).

- 6.57. Es importante subrayar que la LSST tiene como finalidad fundamental promover una cultura de prevención de riesgos laborales, en la cual la supervisión efectiva constituye un eje esencial para el cumplimiento del deber de prevención. A través de esta, el empleador puede identificar de manera continua las condiciones peligrosas, detectar fallas en los controles implementados y adoptar medidas correctivas de forma oportuna. La supervisión no es una labor opcional, sino una obligación jurídica que permite al empleador controlar activamente los riesgos en el centro de trabajo y garantizar que los procedimientos de seguridad sean correctamente aplicados y mantenidos.
- 6.58. En términos operativos, la supervisión efectiva se configura como un proceso de observación metódica y permanente del puesto de trabajo, cuyo objetivo es identificar prácticas inseguras, condiciones subestándares y deficiencias en la ejecución de tareas, todo ello con el propósito de adoptar medidas de prevención y corrección oportunas. La ausencia de esta supervisión no solo vulnera el deber de prevención, sino que incrementa significativamente la exposición al riesgo de accidentes laborales, al no detectarse ni corregirse situaciones peligrosas en tiempo real.
- 6.59. En ese marco normativo, de la lectura del Acta de Infracción, se verifica que el Inspector comisionado dejó constancia en el ítem 4.14 del apartado IV del acta de infracción, de lo siguiente:

"4.14 El sujeto inspeccionado, no acreditó haber efectuado una supervisión efectiva, estando a que del análisis de los documentos exhibidos por el empleador, se tiene que si bien el sujeto inspeccionado presento un documento de fecha septiembre 2019, Memorándum, firmado por Cortez [REDACTED] (Operador máquina Selko Sektor 470), y Yañez [REDACTED], encargada del área de producción, Memorandum dirigido a Yañez [REDACTED], informando que el colaborador Sr. Navarro [REDACTED], Ayudante de Producción, ha recibido capacitación y entrenamiento correspondientes en Operaciones de Corte en la máquina Selko Sektor 470, por un periodo de cuatro meses a dos horas diarias, (junio — septiembre 2019), lo cual lo habilita para poder operar dicha máquina, sin embargo no se ha acreditado ningún registro de dicha capacitación y/o algún certificado del mismo en el periodo que se indica, así mismo tampoco existe la conformidad del trabajador y/o cargo de haber sido comunicado con las nuevas funciones que tendría que realizar, las que según procedimientos escritos las realiza el Operario de Corte no el ayudante; por lo que se evidencia que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con realizar una adecuada Supervisión Efectiva, siendo esta falta de prevención, una de las causas del accidente de trabajo del Sr. [REDACTED] NAVARRO [REDACTED]."

- 6.60. En consecuencia, se advierte que la autoridad inspectiva fundamenta la presunta omisión de supervisión efectiva no en la inexistencia de un sistema documentado y estructurado de control operativo dentro del Sistema de Gestión de SST, sino en la supuesta falta de acreditación de la capacitación práctica del trabajador y de la comunicación formal de cambio de funciones. Ello implica que el núcleo del reproche no se vincula con la ausencia de un mecanismo permanente de supervisión técnica, sino con la presunta formación e información brindada al trabajador accidentado. Así, esta imputación exige ser evaluada con mayor rigor a fin de determinar si corresponde realmente subsumirla bajo el tipo infractor vinculado a la supervisión efectiva.



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.61.** En este extremo, resulta pertinente invocar lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 011-2024-SUNAFIL/TFL, que constituye precedente de observancia obligatoria, la cual señala que:

"6.5.14. En tal sentido, la supervisión en la seguridad y salud en el trabajo constituye un concepto amplio que define a acciones significativas que posibilitan la mejora continua, siendo entonces un instrumento trascendente en el diseño, desarrollo, guía y parámetros dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es decir, la "supervisión" no se reduce a la figura de un personal ("supervisor") cuya función en concreto sea la de realizar la labor de ejecutar dichas acciones de control ("supervisar"). **El concepto, en realidad, alude a los procedimientos y métodos diseñados y establecidos por el empleador — deudor de seguridad — para medir, recopilar y prevenir con ello los riesgos y peligros en el trabajo.** Dicha metodología y procedimientos deben ser comprobables por la inspección del trabajo a través del deber de colaboración y el ejercicio de las facultades de la inspección del trabajo.

6.5.15. Así las cosas, sobre este aspecto, **lo que es objeto de sanción para la administración es la ausencia de este complejo y estructural esquema y/o diseño que conlleva la supervisión en materia de seguridad, cuya responsabilidad recae en el empleador, el cual debe llevar y estructurar el mismo, además de verificar su cumplimiento y medir sus resultados.**

6.5.16. Por lo anotado, la administración debe diferenciar, como lo hace el Tribunal, (i) la falta de conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo; y, (ii) **la ausencia de supervisión.** Si bien ambos conceptos se complementan en la estructura de la seguridad y salud en el trabajo; no obstante, constituyen supuestos disímiles. La primera está orientada a la falta de formación e información de los trabajadores sobre los peligros y riesgos en la prestación de servicios, y la segunda, a la **carenza de un sistema o medio de supervisión por parte del empleador".**

- 6.62.** A partir de lo expuesto, se advierte que esta Sala distingue claramente entre la falta de conocimiento de los trabajadores respecto a los riesgos -vinculada al deber de formación e información- y la inexistencia de un sistema o medio de supervisión por parte del empleador. La primera implica un déficit en la preparación técnica del trabajador; la segunda, una falla en los mecanismos de verificación y seguimiento estructural de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas de seguridad.

- 6.63.** No obstante, se advierte que la conducta infractora que pretende ser imputada no se vincula con la ausencia de un sistema o medio de supervisión estructurado y funcional, tal como exige el artículo 85 del RLST, ni con la omisión de procedimientos destinados a monitorear de manera continua y metódica las condiciones de seguridad en el trabajo. Por el contrario, el contenido del acta de infracción revela que el eje del reproche se relaciona con la falta de evidencia documental sobre la

formación recibida por el trabajador y la inexistencia de comunicación formal respecto a sus funciones.

- 6.64.** En tal sentido, se advierte una incorrecta subsunción normativa, pues los hechos relatados corresponderían, en todo caso, a una evaluación en el marco del deber de formación e información, mas no a una omisión en materia de supervisión. Esta disociación entre la conducta y el tipo infractor aplicado afecta el principio de tipicidad y vicia la imputación efectuada por la administración.
- 6.65.** En consecuencia, al no haberse acreditado que la parte inspeccionada haya omitido implementar un sistema o medio de supervisión estructurado conforme a lo exigido por el ordenamiento vigente, y habiéndose demostrado que los hechos reprochados corresponden más bien a un ámbito distinto (formación e información), no resulta jurídicamente viable confirmar la sanción impuesta en este extremo, debiendo dejarse sin efecto.
- 6.66.** Finalmente, por las consideraciones expuestas, no corresponde emitir pronunciamiento sobre los alegatos restantes planteados por la impugnante, dado que se están dejando sin efecto todas las sanciones impuestas en el caso concreto.

## **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** el recurso de revisión interpuesto por **REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.**, contra la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 7145-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO. – DEJAR SIN EFECTO** la Resolución de Sub Intendencia N° 724-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3 de fecha 20 de junio de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 1395-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 19 de agosto de 2022, conforme a los fundamentos expuestos.

**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 **REPRESENTACIONES MARTIN S.A.C.** y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.**



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0673-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

Vocal ponente: **LUIS MENDOZA**

20250611VLFR - HR 21693-2020