



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 062-2023-SUNAFIL/IRE-HCA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE HUANCAMELICA

IMPUGNANTE : J & V RESGUARDO S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA

MATERIA : SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **J & V RESGUARDO S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, notificada el 25 de marzo de 2024.

Lima, 07 de agosto de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **J & V RESGUARDO S.A.C.**, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, notificada el 25 de marzo de 2024 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 245-2023-SUNAFIL/DINI, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, **SST**), que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 121-2023-SUNAFIL/DINI (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada en aplicación del literal c) del artículo 12° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 062-2023-SUNAFIL/IRE-HVCA, notificada el 12 de julio de 2023, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 073-2023- SUNAFIL/IRE-HVCA, notificado el 19 de octubre de 2023 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Huancavelica, la que mediante Resolución de Subintendencia N° 230-2023-SUNAFIL/IRE-HCA/SISA, notificada el 30 de noviembre de 2023, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por la inadecuada identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC); tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28° del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de SST, por la inadecuada formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28° del RLGIT.

1.4 Con fecha 22 de diciembre de 2023, la impugnante presentó recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 230-2023-SUNAFIL/IRE-HCA/SISA.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, notificada el 25 de marzo de 2024, la Intendencia Regional de Huancavelica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y confirmó la sanción contra la administrada.

1.6 Con fecha 17 de abril de 2024, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Huancavelica el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA.

1.7 La Intendencia Regional de Huancavelica admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, recibido el 03 de mayo de 2024 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981¹, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

¹ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981², en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo³ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁴, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁵ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1. El artículo 206° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS y modificatorias (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos,

² "Ley N° 29981, Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁴ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, 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.

⁵ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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

identificándose dentro de estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

- 3.2.** Así, el artículo 49° de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55° del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁶.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17° del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5.** En este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico-procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁷.
- 3.6.** 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.

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE J & V RESGUARDO S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **J & V RESGUARDO S.A.C.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, emitida por la Intendencia Regional de Huancavelica, que confirmó la sanción impuesta por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de SST, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28° del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; esto es, el 26 de marzo de 2024.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por **J & V RESGUARDO S.A.C.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 17 de abril de 2024, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, señalando los siguientes argumentos:

- i. Lavar vehículos o el mantenimiento superficial de unidad móvil, nunca fue función del trabajador accidentado, por ende, nunca estaría contemplada en el IPERC, pues resultaría ilógico que se pretenda mapear riesgos que no estén ligados a la función, ni muchos menos riesgos que no se den por la condición del trabajo
- ii. Inaplicación del artículo 77 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR: La matriz IPERC se realiza enteramente al puesto de trabajo en específico, y los riesgos potenciales que su este pueda tener, riesgos que evidentemente no podrían ser funciones que no le corresponden, pues no debemos confundir incluso, la condición de trabajo, pues en el presente caso, el trabajador sin autorización y/o una orden directa del empleador, realizó funciones ajenas a las que tiene por encargo.
- iii. Sobre el error en la actualización de la matriz IPERC: El error no reconoce nuestra responsabilidad de tener un IPERC que identifique la actividad realizada por el accidentado.
- iv. Sobre los errores de fundamentación expresos en el informe final: La Administración no ha observado, de forma integral nuestros argumentos. La administración no debe circunscribirse en el deber de responsabilidad y/o utilizar este deber para enmarcar dos conductas sancionables, sino por el contrario debe indicar las consideraciones por la que, considera que se infringen este deber.
- v. Sobre el pronunciamiento de la resolución N° 066-2021-SUNAFIL/TFL-Primera sala y su inobservancia en la resolución impugnada: El TFL 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 SST, situación que no se presentó pues no se identificó dicho nexo causal.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el accidente de trabajo

- 6.1.** 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)
- 6.2.** 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”⁸. 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”⁹.
- 6.3.** 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.
- 6.4.** 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”¹⁰.
- 6.5.** 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:

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

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

¹⁰ Casación Laboral N° 6230-2014-LA LIBERTAD.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

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

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

6.6. 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 laborales¹¹, 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 trabajo¹². (énfasis añadido)

6.7. En esa línea argumentativa, la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene precisamente un carácter preventivo, anticipándose a la ocurrencia de ilícitos o antijurídicos pues precisamente las consecuencias de su apartamiento, inacción u omisión impactan “en la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.” Cabe señalar que, la LSST reconoce como un pilar fundamental y transversal al Principio de Prevención, entendido este como la obligación que tiene el empleador de garantizar que la permanencia del trabajador en el centro de labores así como el desempeño de las funciones asignadas no van a significar en él un menoscabo en su salud, en su bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo; por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitirle su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social.

¹¹ Ley N° 29783, Artículo 1. Objeto de la Ley: La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

¹² Ley N° 29783, I. Principio de Prevención: El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

- 6.8. Asimismo, la norma mencionada en el párrafo anterior, en su artículo 21 prescribe que, “Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad: a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual; b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas; c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control; d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta”.
- 6.9. Por su parte, el artículo 49 establece: “El empleador tiene las siguientes obligaciones: a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo; b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes; c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales; (...)”. Asimismo, su artículo 50 establece que, “El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar; b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador; c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro; d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo; e) Mantener políticas de protección colectiva e individual; f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores”.
- 6.10. 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.
- 6.11. En ese entendido, la Corte Suprema de Justicia del Perú en su Casación Laboral 1225-2015, Lima ha establecido:

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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).

6.12. 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 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**”. (énfasis añadido)

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

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

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

6.14. En consideración a las disposiciones legales antes acotadas, resulta necesario verificar si la causa determinante del accidente de trabajo es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador accidentado y, del mismo modo, si es consecuencia de los incumplimientos por parte del empleador de las normas de SST.

6.15. Así, corresponde analizar si las infracciones imputadas presentan el nexo causal señalado, respecto al accidente de trabajo investigado. En atención a ello, corresponde señalar los fundamentos pertinentes, en calidad de precedentes, contenidos en la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL, antes citada, el cual señala:

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

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

“6.18 De esta forma, una investigación de la inspección del trabajo puede bien determinar un árbol de causas, esto es, “todos los antecedentes recopilados que han dado lugar al accidente, así como los vínculos lógicos y cronológicos que los relacionan; se trata de una representación de la red de antecedentes que han provocado directa o indirectamente la lesión”¹⁵. **En el examen de la inspección del trabajo —que debe trasladarse al acta de infracción— los órganos del procedimiento administrativo sancionador deben ocuparse de establecer la suficiencia en la determinación de los nexos causales exigidos en los numerales 28.10 y 28.11 del artículo 28 del RLGIT, para así establecer si existe uno o más de un incumplimiento que sea suficientemente apto para convertirse en causa del accidente de trabajo y, por lo tanto, punible bajo el tipo sancionador correspondiente.**

6.19 Como puede comprobarse, las citadas normas despliegan un reproche cualificado, cuando el comportamiento constitutivo de infracción tiene, además, un resultado dañoso determinado (“accidente de trabajo”). Esto afirma al elemento disuasivo de la sanción administrativa ante un hecho “que ocasiona” consecuencias especialmente graves dentro del sistema jurídico. De esta forma, **si dos o más incumplimientos son causas suficientes del accidente de trabajo, podrían ser válidamente imputados de forma independiente a través de los numerales 28.10 o 28.11 del artículo 28 del RLGIT, según corresponda, si el inspector expresa los nexos de causalidad correspondientes.**

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

- i) Para ambos supuestos: Que el incumplimiento a la normativa en seguridad y salud en el trabajo haya ocasionado el accidente de trabajo; y,
- ii) Para el supuesto establecido en el artículo 28.10 del artículo 28 del RLGIT: que como consecuencia de lo señalado en el literal i) se haya producido daños en el cuerpo o la salud del trabajo que requieran asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.
- iii) Para el supuesto establecido en el artículo 28.11 del artículo 28 del RLGIT: que como consecuencia de lo señalado en el literal i) el accidente produzca el fallecimiento del trabajador.

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

normativos. De manera que, si la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo ocasiona un accidente, esta podrá dar lugar a una o a más de una sanción, siendo analizadas de manera independiente cada una de ellas respecto de su carácter causal sobre el accidente ocurrido. Por tanto, corresponderá que, por cada vez donde ese juicio causal se vea satisfecho, se aplique una sanción.” (énfasis añadido)

- 6.16.** En el presente caso, las actuaciones inspectivas se desarrollaron con el fin de investigar el accidente de trabajo ocurrido, respecto del cual el inspector comisionado verificó las siguientes circunstancias del accidente de trabajo:

“4.12 (...)

Siendo 03:00 hrs se dirige al ex taller de Galaxia para el lavado de la camioneta; siendo las 03:30 hrs, el Jefe de Grupo, al término de lavado del vehículo (camioneta BRH-933), procede al enrollado de la manguera, donde tropieza con el mismo y cae al piso apoyándose con la mano derecha.

- Forma de accidente: CAÍDA DE PERSONAS A NIVEL
- Agente causante: LINEAS O CAÑERIAS DE AGUA
- Parte del cuerpo lesionado: BRAZO DERECHO.
- Naturaleza de la lesión: FRACTURA DE LA DIAFISIS DEL RADIO (según INFORME MÉDICO de la inspeccionada)”.

- 6.17.** En ese entendido, se advierte que los hechos imputados a la impugnante se refieren a las normas de SST, en particular por no contar con: i) identificación de peligros y evaluación de riesgos, y i) no haber otorgado formación e información. Incumplimientos atribuidos como causa del accidente de trabajo ocurrido el 25 de febrero de 2023.

- 6.18.** La impugnante centra sus argumentos del recurso de revisión, en que las conductas infractoras imputadas carecen de sustento, toda vez que el accidente de trabajo ocurrió mientras el trabajador realizaba el lavado de una camioneta de la empresa, actividad que no formaba parte de las funciones propias de su cargo de Jefe de Grupo, sino que fue ejecutada de manera voluntaria, sin que hubiera sido ordenada o asignada por el empleador.

- 6.19.** Al respecto, entre las causas básicas identificadas en la investigación del accidente de trabajo se encuentra la omisión de considerar los peligros asociados a la ejecución de actividades que no formaban parte de las funciones habituales del trabajador. Asimismo, conforme se consigna en el numeral 4.5.10 del Acta de Infracción, el inspector comisionado se comunicó con el trabajador accidentado, quien manifestó lo siguiente:

“Que el accidente sufrido por su persona fue en fecha del 25/02/2023.

Que, luego de su ronda nocturna, procedió a realizar el lavado de la unidad móvil que utiliza, en momentos que se encontraba finalizando la actividad y cuando se disponía a enrollar la manguera usada, tropieza y cae, poniendo de apoyo su mano, provocándose de esta manera su accidente.

Agrega que la actividad de lavado de la unidad móvil no forma parte de sus funciones, pero que lo realiza por iniciativa propia de mantener limpia la unidad.

Indica, asimismo, que la inspeccionada se está haciendo cargo de su rehabilitación.”
(énfasis añadido)

6.20. Cabe precisar que, a la fecha de ocurrencia del accidente de trabajo, la razón social J & V RESGUARDO S.A.C. (la inspeccionada) mantenía vigente un Contrato de Locación de Servicios de Intermediación Laboral con la razón social KALLPA GENERACIÓN S.A. (la empresa usuaria), cuyo objeto consistía en la ejecución del servicio complementario de vigilancia privada y de aquellos servicios conexos que resultaran indispensables para su adecuada prestación. En tal contexto, el trabajador accidentado se encontraba destacado para prestar servicios en las instalaciones de la empresa usuaria al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo.

6.21. Asimismo, de la revisión del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades, se advierte que el trabajador accidentado desempeñaba el cargo de Jefe de Grupo. Del mismo modo, del documento denominado "Manual de Funciones" correspondiente a dicho puesto, elaborado y aprobado el 01 de setiembre de 2022 y presentado por la impugnante ante la autoridad instructora de la Intendencia Regional de Huancavelica con ocasión de sus descargos a la imputación de cargos, se verifica que las principales funciones asignadas al trabajador eran las siguientes:

- Verificar diariamente la cobertura de turnos, de acuerdo a lo solicitado por el cliente.
- Asignar relevos para asegurar la cobertura de los servicios en forma oportuna.
- Verificar el buen estado de mantenimiento y operatividad de los equipos e implementos de seguridad tales como radios, armamentos, munición y otros accesorios para el buen desempeño de sus funciones.
- Coordinar los programas de capacitación de los integrantes del equipo y el material correspondiente, en función de los proyectos asignados.
- Informarse en los procesos de relevos sobre las nuevas disposiciones y consignas emanadas de los clientes o de manera interna.
- Elaborar cronograma de trabajo y determinar la asignación de tareas.
- Verificar el buen estado de mantenimiento y operatividad de los equipos e implementos de seguridad tales como radios, armamentos, munición y otros accesorios para el buen desempeño de sus funciones.
- Coordinar los programas de capacitación de los integrantes del equipo y el material correspondiente, en función de los proyectos asignados.
- Informarse en los procesos de relevos sobre las nuevas disposiciones y consignas emanadas de los clientes o de manera interna.
- Elaborar cronograma de trabajo y determinar la asignación de tareas.
- Llevar a cabo los procesos en conformidad con las normas y estándares del
- Sistema de Gestión Integrado aplicables de tal manera que la organización pueda asegurarse del óptimo rendimiento de la seguridad operacional en todos los procesos de la organización.
- Prevenir, detectar y reportar potenciales riesgos de corrupción pública (cohecho activo transnacional, cohecho activo específico, cohecho activo genérico, colusión y tráfico de influencias) y privada, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, según lo establecido en los documentos que conforman el Programa de Cumplimiento.
- Dar cumplimiento a las responsabilidades establecidas en el Manual del Programa de Cumplimiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Realizar otras funciones encomendadas por su Jefatura inmediata. (énfasis añadido)

- 6.22. Ahora bien, de la revisión de los actuados se advierte que el propio trabajador accidentado manifestó que el lavado del vehículo no constituía una labor comprendida dentro de sus funciones habituales, reconociendo que dicha actividad no le había sido asignada por la empresa. Asimismo, no obra en el expediente medio probatorio que acredite que el empleador hubiera dispuesto, autorizado o tolerado como práctica habitual que los trabajadores con dicho cargo efectuaran labores de lavado de vehículos.
- 6.23. En ese contexto, las infracciones imputadas consisten en no haber identificado en la matriz IPERC los peligros y riesgos asociados a dicha actividad y no haber capacitado al trabajador respecto de tales riesgos. Sin embargo, para atribuir responsabilidad administrativa por tales incumplimientos, resulta indispensable acreditar previamente que la actividad durante la cual ocurrió el accidente formaba parte de las labores propias del puesto de trabajo o que, por las condiciones en que se desarrollaba la prestación laboral, era razonablemente previsible que el trabajador la ejecutara como parte de sus funciones.
- 6.24. Conforme al precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena N° 008-2025-SUNAFIL/TFL, la responsabilidad administrativa en materia de accidentes de trabajo requiere acreditar que el daño sufrido por el trabajador constituye consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de prevención atribuidas al empleador. De igual manera, dicho precedente establece que el **quiebre del nexa causal** se configura cuando la cadena causal entre el incumplimiento preventivo y el accidente se interrumpe por la concurrencia de hechos externos o por una conducta atribuible exclusivamente al trabajador, entre ellos, cuando el accidente obedece a una **causa ajena al trabajo**. (énfasis añadido)
- 6.25. En el presente caso, no se ha acreditado que la actividad durante la cual ocurrió el accidente formaba parte de las labores propias del puesto de trabajo o que, por las condiciones en que se desarrollaba la prestación laboral, era razonablemente previsible que el trabajador la ejecutara como parte de sus funciones. Por el contrario, los elementos probatorios incorporados al procedimiento evidencian que la actividad de lavado de la camioneta era ajena a las funciones asignadas al trabajador, por lo que no resulta jurídicamente exigible imputar al empleador la omisión de identificar en su IPERC un peligro asociado a una actividad que no integraba el contenido funcional del puesto de Jefe de Grupo, ni la falta de capacitación específica sobre una tarea que no había sido encomendada.
- 6.26. Si bien se advierte que la empresa actualizó posteriormente su matriz IPERC incorporando el peligro asociado al lavado de vehículos para el puesto del trabajador accidentado, dicha actuación constituye una medida preventiva adoptada con

posterioridad al accidente y evidencia una mejora de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, esta actualización posterior no constituye un reconocimiento de que existía previamente la obligación de identificar dicho peligro, ni puede ser utilizada como único fundamento para acreditar el incumplimiento imputado al momento de ocurridos los hechos.

6.27. En consecuencia, al no haberse acreditado que la actividad durante la cual ocurrió el accidente formara parte de las funciones asignadas al trabajador o constituyera una labor cuya ejecución fuera exigible o razonablemente previsible por parte del empleador, no se evidencia el nexo causal entre los incumplimientos imputados y el accidente de trabajo, razón por la cual corresponde estimar el recurso de revisión y dejar sin efecto las sanciones impuestas.

6.28. En ese sentido, esta Sala considera que la decisión del trabajador de ejecutar una actividad ajena a las funciones que le habían sido encomendadas constituye un supuesto que interrumpe el nexo causal entre los incumplimientos preventivos atribuidos al empleador y el accidente de trabajo ocurrido. En efecto, no se ha acreditado que el evento dañoso sea consecuencia del incumplimiento de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo vinculadas a las labores que el trabajador debía ejecutar conforme a su cargo, sino de la realización voluntaria de una actividad distinta a aquellas para las cuales fue contratado y respecto de las cuales el empleador estructuró su sistema de gestión preventiva. En consecuencia, al no verificarse la existencia de un nexo de causalidad entre las infracciones imputadas y el accidente de trabajo, no se configura el presupuesto indispensable para atribuir responsabilidad administrativa a la inspeccionada.

6.29. En consecuencia, por los fundamentos expuestos precedentemente, corresponde dejar sin efecto las sanciones impuestas a la empresa impugnante por la comisión de las infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la LPAG, corresponde precisar que la presente decisión no se sustenta en la configuración de una causal de nulidad del acto administrativo, sino en una distinta valoración de los medios probatorios y de la aplicación del derecho respecto de la efectuada por las instancias precedentes.

6.30. Finalmente, debemos señalar al dejarse sin efecto las sanciones impuestas por la autoridad sancionadora, por los fundamentos expuestos en la presente resolución, resulta inoficioso emitir pronunciamiento por todos los argumentos del recurso de revisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0966-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **J & V RESGUARDO S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, notificada el 25 de marzo de 2024, emitida por la Intendencia Regional de Huancavelica, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 062-2023-SUNAFIL/IRE-HCA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Subintendencia N° 230-2023-SUNAFIL/IRE-HCA/SISA, notificada el 30 de noviembre de 2023, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 0027-2024-SUNAFIL/IRE-HVCA, en todos sus extremos.

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

CUARTO. – Notificar la presente resolución a **J & V RESGUARDO S.A.C.**, y a la Intendencia Regional de Huancavelica, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: JESSICA PIZARRO

20260805JSCM – HR: 74115-2024