



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	124-2020-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 173-2022-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 31 de enero de 2022.

Lima, 10 de abril de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por la CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 31 de enero de 2022 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y,

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1213-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral en materia de seguridad y salud en el trabajo¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 974-2019 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (03) infracciones muy grave a la seguridad y salud en el trabajo, a consecuencia de la denuncia presentada por la señora Ana Lilian Urbina Sarzo, por el accidente de trabajo ocurrido el 30 de noviembre de 2018.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Sub materia: Registro de accidentes de trabajo e incidentes), Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) (Sub materia: Incluye todas), Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Sub materia: Incluye todas), Condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinarias (Sub materia: Condiciones de seguridad, avisos y señales de seguridad).

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 95-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 16 de enero de 2020, notificado el 11 de febrero de 2020, 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° 1374-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 30 de diciembre de 2020 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual se determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana, quien mediante Resolución de Sub Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 02 de febrero de 2021, notificada el 04 de febrero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 28,350.00 por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no brindar formación e información sobre los riesgos específicos a los que se encontraba expuesta la trabajadora Ana Lilian Urbina Sarzo, al momento de realizar la actividad de desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación, en cumplimiento de la labor encomendada propia de su puesto, así como las medidas preventivas y de control adecuadas y suficientes a tales riesgos, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no contar con la Identificación de peligros y riesgos (IPER), toda vez que, no identificó los peligros y riesgos a los que estaba expuesta la trabajadora Ana Lilian Urbina Sarzo, al momento de realizar la actividad de desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación consiguientemente, no realizó la respectiva evaluación de riesgos ni determinó las medidas preventivas y de control adecuadas y suficientes, las cuales hubieran evitado que se produzca el daño o lesión a la fecha del accidente de trabajo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no contar con un sistema de señalización o advertencia adecuada, lo cual afectó a la trabajadora Ana Lilian Urbina Sarzo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 9,450.00.

1.4 Con fecha 25 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1, argumentando lo siguiente:

- i. Respecto a la identificación de peligros y evaluación de riesgos el pasillo donde ocurrió el hecho es un pasillo común y corriente, sin que por sí solo pueda generar algún peligro. Por ello, consideran que el accidente ocurrido es un hecho extraordinario e imprevisible para cualquier empleador, pues el desplazarse por el pasillo no formaba parte de las funciones específicas de la trabajadora.
- ii. Respecto de no acreditar contar con señalización o advertencia adecuada, sostiene que es imposible el prever y señalar todas las situaciones que podrían ocurrir, pues la misma autoridad instructora menciona que el accidente se produjo a consecuencia de un



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

desplazamiento rápido de un paciente, imputándose las consecuencias de una conducta de un tercero ajeno a la empresa.

- iii. No puede exigirse a la empresa la obligación de prever todos los riesgos y circunstancias que puedan ocurrir en cualquier lugar, considerando que la función de la trabajadora era la de técnico de Medicina física y rehabilitación, y no la de caminar por los pasillos de la clínica. Por el contrario, lo ocurrido no pasa de ser un incidente o un percance menor que no da lugar a una infracción muy grave.
- iv. Sunafil no menciona las circunstancias en que ocurrió el evento, recogiendo únicamente la versión de la trabajadora, al señalarse que un paciente caminaba rápido e impacta con la trabajadora denunciante.
- v. Se han vulnerado diversos principios: legalidad, debido procedimiento administrativo, culpabilidad.
- vi. Se debe de evaluar una eventual imprudencia temeraria por parte de la trabajadora, a fin de considerar la aplicación del artículo 39 de la LGIT y el numeral 47.3 del artículo 47 del RLGIT, en cuanto a la graduación de la sanción a imponer.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 31 de enero de 2022², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Conforme se desprende de la constancia de Alta y Modificación o Actualización de Datos del Trabajador en T-Registro de la planilla electrónica, la trabajadora fue contratada por la impugnante como “Técnico de Medicina Física o Rehabilitación”, ocurriendo el accidente cuando se encontraba en el Tópico N° 40 del Área de Medicina Física y Rehabilitación, Piso 6 – Torre A, cuando se encontraba retirando las compresas de un paciente en el tópic, cuando abre la cortina del mismo y sale, momento en el que la paciente que se encontraba caminando rápido choca con la mencionada trabajadora ocasionando que su cabeza choque contra el filo del marco del tópic y rebote contra el cuerpo de la paciente y vuelva a golpearse la cabeza con el filo del marco del tópic.
- ii. En ese sentido, los hechos imputados a la inspeccionada se refieren a las normas de seguridad y salud en el trabajo, en particular al deber de brindar formación e información en Seguridad y Salud en el Trabajo, suficiente y adecuada, sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables; Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos al no identificar los peligros y riesgos a los que estaba expuesta la trabajadora al momento que realizaba la actividad de desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación en cumplimiento de la labor encomendada propia de su puesto de trabajo; y al sistema de señalización o advertencia adecuada.
- iii. Así, en tanto la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales a fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo o sobrevengan durante el

² Notificada a la inspeccionada el 02 de febrero de 2022. Ver folio 63 del expediente sancionador.

trabajo. Por ello, el empleador es 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 de los trabajadores.

- iv. Frente a la afirmación de que lo ocurrido es un incidente o un percance menor, se debe tener en cuenta que, conforme al glosario de términos del reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo ocurrido a la señora Urbina Sarzo es calificado como un accidente de trabajo, concordante esto con los hechos constatados mediante las actuaciones inspectivas de investigación.
- v. En tanto se califica al accidente como aquel que provoca algún daño personal y/o material, siendo un acontecimiento repentino e inesperado con consecuencias negativas para alguien, se advierte del descanso médico que la trabajadora, a consecuencia de lo ocurrido, tuvo dos (2) días de descanso al haber sufrido lesiones en la cabeza y cuello.
- vi. Por ello, al haberse determinado que lo ocurrido en las instalaciones es catalogado como un accidente de trabajo, correspondía su identificación y evaluación según lo dispuesto por la normativa, de conformidad con el artículo 77 del reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, omitiéndose las obligaciones relacionadas con las evaluaciones de riesgos por todos los puestos de trabajo, el establecimiento de las medidas de control que hubieran evitado el accidente de trabajo.
- vii. Respecto del alegato referido a que se le están imputando las consecuencias de una conducta de un tercero ajeno a la empresa, junto con la negligencia de la trabajadora, dichas afirmaciones no desvirtúan la responsabilidad del inspeccionado respecto del incumplimiento de las disposiciones relativas a seguridad y salud en el trabajo que se le atribuyen; más aún si la propia inspeccionada determinó en el registro de Accidentes de Trabajo la ocurrencia de tal situación.

1.6 Con fecha 22 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 173-2022-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 MEMORANDUM-001454-2022-SUNAFIL/ILM, recibido el 13 de mayo de 2022 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° 29981³, 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.

³ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 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° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (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

⁴Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

⁵ 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.”

⁶Decreto 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.

⁷Decreto 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.”

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, 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 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”⁸.
- 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 LA CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 28,350.00 por la comisión de tres (03) infracciones MUY GRAVES en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución, esto es, el 03 de febrero 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 la CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 22 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. Discrepan con el análisis efectuado por la Intendencia al señalar que el desplazarse por el pasillo de un ambiente de trabajo merece ser identificado como riesgoso o peligroso. Tal pasillo no constituye un ambiente en donde existan baches, agujeros o existan trabajadores moviendo carga, sino que constituye un ambiente que por si solo no es capaz de generar algún peligro; planteando si el IPERC constituye un instrumento que sirve para generar peligros y riesgos remotos, que no guarden relación con las funciones ordinarias de la trabajadora.
- ii. Así, el IPERC constituye un instrumento para identificar riesgos potenciales o medianamente potenciales que podrían ocurrir en un centro de trabajo, por lo que se estaría desnaturalizando la figura del IPERC al sancionar por un accidente ocurrido en circunstancias totalmente extraordinarias y circunstanciales, en un accidente donde no existe el menor peligro.
- iii. Así, al ser la trabajadora Técnica en Medicina Física y Rehabilitación, su función no es la de caminar ni el desplazamiento es parte de sus funciones, por cuanto las terapias se efectúan dentro de los tópicos a donde acuden los pacientes.
- iv. La Intendencia señala que de haberse tenido la señalización o advertencia adecuada (no correr), el accidente no se habría producido, basándose en el Informe Final que señala textualmente: "...un paciente se encontraba caminando rápido y éste es quien choca con la trabajadora...", por que no es coherente que la Intendencia señale que se debió de contar con señalización o advertencia adecuada que contenga el texto "no correr", siendo el correcto a implementar bajo esa lógica el "no caminar rápido", con lo subjetivo que implica el definir cuán rápido o lento se debe de caminar.
- v. Existe deficiente motivación, en tanto se basan únicamente en la declaración de la trabajadora, y se concluye que todo acto humano debe ser pasible de ser reglamentado y realizada una capacitación sobre el particular, evitándose con esta la ocurrencia de dicho accidente, pese a que se reconoce que el accidente ocurrió por el impacto con una paciente que iba rápido, vulnerándose así el principio de Razonabilidad
- vi. Se vulnera también el principio de Culpabilidad, el cual, de acuerdo a su definición, exige que el autor del hecho ilícito haya obrado con conciencia de la antijuridicidad de su acto.
- vii. Reitera el alegato de que lo ocurrido no fue un accidente, sino un incidente menor, encontrándose incluso bajo un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, al haberse producido el accidente por culpa de un tercero, respecto del cual la empresa no tenía como controlar o evitar su comportamiento, siendo un supuesto más de imprudencia de dicha persona antes que un acto sub estándar.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De los precedentes de observancia obligatoria y la conducta sancionada bajo el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT

- 6.1** El artículo VI del Título Preliminar del TUO de la LPAG dispone que aquellos actos administrativos que resuelven casos particulares, “...interpretando de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria...”, constituyendo fuente de Derecho, de conformidad con el numeral 2.8 del artículo V de la norma en mención.
- 6.2** De igual forma, el Reglamento del Tribunal, mediante los artículos 3, 22 y 23, señala que constituye una competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral – a través de su Sala Plena– el establecimiento de precedentes de observancia obligatoria, bajo los criterios establecidos por el TUO de la LPAG (interpretación de modo expreso y con carácter general), obligatorio para las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo cuando así se precise expresamente, y siempre que una norma con rango de ley o decreto supremo no establezca lo contrario, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, salvo que el Tribunal expresamente disponga su vigencia diferida.
- 6.3** Así, mediante Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 18 de agosto en el diario oficial El Peruano, se resolvió establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria los fundamentos 6.15, 6.18, 6.19, 6.20 y 6.21, bajo los siguientes alcances:

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

6.18 De esta forma, una investigación de la inspección del trabajo puede bien determinar un árbol de causas, esto es, “todos los antecedentes recopilados que han dado lugar al accidente, así como los vínculos lógicos y cronológicos que los relacionan; se trata de una representación de la red de antecedentes que han provocado directa o indirectamente la lesión”.¹⁶ 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.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

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

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

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

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

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

i) El nexo causal es el elemento gravitante para determinar la responsabilidad del empleador en los tipos sancionadores previstos en los artículos 28.10 y 28.11; **en ese sentido se entiende por nexo causal a la relación causal o causalidad entre la infracción cometida y el accidente sucedido, siendo el evento trágico consecuencia de la inobservancia o incumplimiento de la normativa laboral.**

ii) Respecto al examen del nexo causal, los tipos infractores materia de análisis, llevan a evaluar los actuados en la fiscalización a partir de la determinación del carácter causal de la infracción respecto a cada uno de los incumplimientos detectados en los que este factor causal se encuentre presente”.

Así, cada uno de los incumplimientos sancionados bajo los numerales 28.10 o 28.11 del artículo 28 del RLGIT, deben ser susceptibles de producir el accidente o contribuir a que este se desencadene, conforme con lo determinado en la fiscalización y conforme con las condiciones establecidas en ambos tipos normativos. De manera que, si la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo ocasiona un accidente, esta podrá dar lugar a una o a más de una sanción, siendo analizadas de manera independiente cada una de ellas respecto de su carácter causal sobre el accidente ocurrido. Por tanto, corresponderá que, por cada vez donde ese juicio causal se vea satisfecho, se aplique una sanción.” (énfasis añadido).

- 6.4** Así, se sancionan bajo el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT a la impugnante por **a)** no brindar formación e información en seguridad y salud en el trabajo sobre los riesgos de realizar la actividad de desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación, así como las medidas preventivas de control adecuadas, **b)** no contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos (IPERC), toda vez que no identificó los peligros y riesgos a los que está expuesta la trabajadora afectada al momento de realizar el desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación, y **c)** no contar con un sistema de señalización o advertencia adecuado, lo cual afectó a la trabajadora Ana Lilian Urbina Sarzo.
- 6.5** Así, de acuerdo con el numeral 4.4 de la sección IV “Hechos Verificados” del Acta de Infracción se detallan las circunstancias en las que ocurrió el accidente, bajo la siguiente descripción:

Figura N° 1:
Circunstancias en las que ocurrió el accidente

Cuando se encontraba retirando las compresas de un paciente en el tópico 40, la trabajadora trabajadora Ana Lilian Urbina Sarzo abre la cortina del tópico y sale, es en ese momento la paciente que se encontraba caminando rápido choca con la mencionada trabajadora ocasionando que su cabeza choque contra el filo del marco del tópico y rebote con el cuerpo de la paciente y vuelva a golpearse la cabeza con el filo del marco del tópico; según se extrae del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.

- 6.6** Generándose la siguiente descripción del accidente:

Figura N° 2:
Descripción del Accidente

DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE:

Forma de accidente: Choque contra objetos, según se consigna en el Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.

Agente causante: Borde del marco del tópico 40, según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.

Parte del cuerpo lesionada: Cabeza y Cuello, según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.

Naturaleza de la lesión: “Contusión en cabeza, contusión en cuello y contractura muscular”, según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.

Descanso médico: 2 días, según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.7 Y concluyéndose el siguiente análisis de causalidad efectuado por parte de la autoridad inspectiva:

Figura N° 3: Causas del Accidente según el Acta de Infracción

CAUSAS INMEDIATAS:

- **Condiciones Subestándares:**
 - Sistema de advertencia inadecuados, según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.
- **Actos Inseguros:** según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada:
 - Desobedecer advertencias.

CAUSAS BÁSICAS:

- **Factores Personales:** según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada:
 - Falta de conocimiento.
 - Motivación inadecuada.

- **Factores del Trabajo:**

- Ingeniería inadecuada, según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada.
- Deficiencias en la **Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos -IPER**, la inspeccionada no identificó los peligros y riesgos a los que estaba expuesta la trabajadora accidentada al momento de realizar la actividad del desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación, en cumplimiento de la labor encomendada propia de su puesto de trabajo: Técnico de Medicina Física y Rehabilitación, consiguientemente no realizó la respectiva evaluación de riesgos ni determinó las medidas preventivas y de control adecuadas y suficientes, las cuáles hubieran evitado que se produzca el daño o lesión (Contusión en cabeza, contusión en cuello y contractura muscular) de la trabajadora accidentada, Ana Lilian Urbina Sarzo, a la fecha del accidente de trabajo (30.11.2018), asimismo, la falta de **Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo**, específicamente en los riesgos específicos a los que estaba expuesta la trabajadora accidentada al momento de realizar la actividad del desplazamiento por el pasillo del área de medicina física y rehabilitación, en cumplimiento de la labor encomendada propia de su puesto de trabajo: Técnico de Medicina Física y Rehabilitación, así como en las medidas preventivas y de control adecuadas y suficientes a tales riesgos, a la fecha del accidente de trabajo (30.11.2018), conforme lo prescribe la normatividad vigente. Las causas descritas en este párrafo se desprenden de las actuaciones inspectivas de investigación.

MEDIDAS CORRECTIVAS: según se consigna del Registro de Accidentes de Trabajo con fecha de actualización: 12.03.2019, exhibido por la inspeccionada:

- Colocar señaléticas de advertencia.
- Reinducción de Seguridad y salud en el trabajo.

6.8 Sobre estos alcances, es importante recordar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (en adelante **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 social⁹.

6.9 En estricta relación con éste premisa, la LSST también define al Principio de Responsabilidad, 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"¹⁰, 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..."¹¹

⁹ Constitución Política del Perú de 1993

Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona

¹⁰ Artículo II del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

¹¹ Artículo 103 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.10** Así, a través de la obligación de garantizar la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de todo aquel que se encuentre dentro del centro de labores, el empleador debe de adoptar una serie de medidas de prevención¹² de acuerdo con el orden de prioridad preestablecido por Ley¹³.
- 6.11** Por ello, para una correcta aplicación de las medidas de prevención o control, se espera la realización de una actividad denominada Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC), la cual se consolida en una matriz. Debe recordarse que la matriz IPERC es elaborada considerando las actividades rutinarias y no rutinarias según lo establecido en el puesto de trabajo del trabajador y trabajadora, así como las situaciones de emergencia que podrían presentarse a causa del desarrollo del trabajo o con ocasión del mismo, identificando los peligros y evaluando los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud en el trabajo que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo. Estos alcances fueron inicialmente desarrollados en la “Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, contenida en el Anexo 3 de la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR¹⁴ y posteriormente incluidos dentro de la modificación efectuada en el artículo 77 del reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo,

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

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.

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

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.

¹⁴ Así, en lo que respecta al “Proceso de Identificación, Evaluación y Control Ocupacional, la Guía señala que, para el análisis de la identificación, evaluación y control ocupacional, se completa un formato por cada área, operación o proceso, identificando los factores de riesgo ocupacionales.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante **reglamento de la LSST**), a través del Decreto Supremo N° 002-2020-TR, publicado el 08 de enero de 2020.

- 6.12** Así, se observa que la matriz IPERC para distintos puestos entre los que se comprende el de “Tecnólogo Médico Físico y Rehabilitación”, obrante a folios 69 del expediente inspectivo, con fecha de actualización del 02 de junio del 2018, bajo la actividad “Desplazamiento entre áreas”, identificaba como parte de la tarea “Desplazamiento del personal por pisos y escaleras” únicamente los peligros “Pisos resbaladizos” y “Presencia de puertas vaiven /o vidrio templado”.
- 6.13** Es raíz del accidente que la impugnante actualiza su matriz IPERC, conforme se detalla a folios 123 del expediente inspectivo, con fecha 11 de febrero de 2019, incorporándose bajo la actividad de “Desplazamiento entre áreas” la tarea denominada “Desplazamiento por pasillos” y dentro de ésta los accidentes causados por terceras personas como un nuevo peligro, con las medidas de control “Inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de señalización (no correr) y Difundir recomendaciones de SST”.
- 6.14** En este extremo, es importante recordar que uno de los principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reconocido en el artículo 18 de la LSST, es el de la mejora continua (numeral c), detallándose en el capítulo IX del reglamento de la LSST las acciones para llevar a cabo las acciones de mejora continua, evaluando la capacidad del Sistema de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo así como las necesidades de introducir cambios en el mismo, identificando las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia.
- 6.15** Por ello, la identificación de los peligros y riesgos se enriquece también con los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgos químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- 6.16** Así, no cabe duda que lo ocurrido con la señora Urbina Sarzo es calificado como un accidente de trabajo bajo los alcances del Glosario del reglamento de la LSST, como bien lo detallan las instancias previas; pero a consideración de esta Sala, es discutible el calificar si la ausencia inicial del nuevo peligro “Accidente causado por tercera persona” corresponde a una omisión imputable a la impugnante.
- 6.17** Así, tanto la investigación efectuada por la empresa, como lo constatado por los inspectores comisionados bajo el rubro de “Hechos verificados” concluyen que el accidente se produjo por el desplazamiento rápido de una paciente que colisionó con la trabajadora afectada, al momento de ingresar esta última al pasadizo. Producto del contacto con la paciente, la trabajadora afectada terminó impactando con el borde del marco del tópico y “rebotando” hacia el cuerpo de la paciente, causándole contusiones en la cabeza, cuello y una contractura muscular”.
- 6.18** En esa línea, se señala que las medidas de control que hubiesen evitado tal accidente comprenden una correcta señalización con la inscripción “No correr” (pese a que la paciente que impacta con la trabajadora estaba caminando rápido), y una correcta inducción cuyo contenido no es muy claro, de acuerdo con la lectura de los documentos obrantes en el expediente inspectivo.

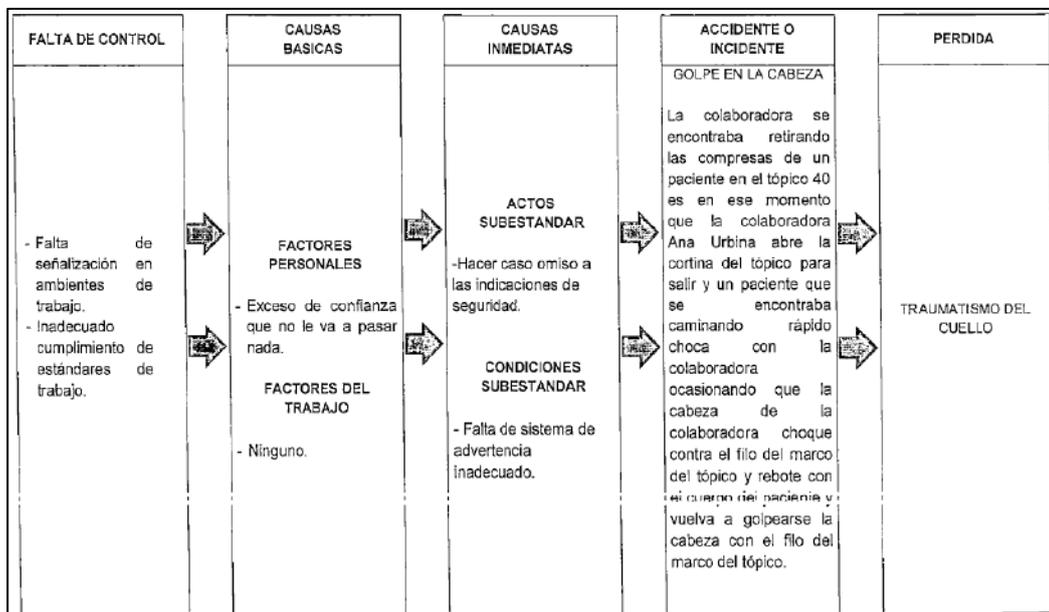


Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.19 Así, el modelo de causalidad de pérdidas o determinación de causas contenido en la investigación del accidente elaborado por la empresa, obrante a folios 56 del expediente inspectivo señala lo siguiente:

**Figura N° 4:
Causas del Accidente según el Acta de Infracción**



6.20 Concluyéndose posteriormente, en el Registro de Accidentes de Trabajo obrante a folios 214 del expediente inspectivo que el acto, práctica o acción subestándar causante del accidente fue la de “Desobedecer advertencias”, y la condición de trabajo subestándar es la de contar con un “Sistema de advertencia inadecuado”.

6.21 Estos resultados, respecto de los cuales se elabora la causalidad del accidente de trabajo contenido en el Acta de Infracción – y que constituye la base de la responsabilidad de la impugnante – presentan un error, a consideración de esta Sala: según la investigación efectuada por la empresa, el factor personal causante del accidente lo constituye el exceso de confianza de la trabajadora accidentada, la cual llevó a que hiciera caso omiso de las indicaciones de seguridad.

6.22 Sin embargo, en la evaluación de riesgos no se había previsto el supuesto en el cual los pacientes impacten, por su velocidad de desplazamiento, a los trabajadores de la organización, por lo cual no queda muy claro cuál es la indicación de seguridad o la advertencia que la trabajadora afectada no cumplió.

6.23 De igual modo, el “exceso de confianza” en la realización de sus labores, que entendemos ocasionó que ingrese al pasillo sin verificar a ambos lados si se estaba desplazando un paciente a una velocidad mayor a la habitual, puede ser evitado o prevenido por medio capacitaciones que desarrollen un contenido distinto (sensibilización al trabajo) al que la inspección de trabajo considera como causante del accidente (cuidados al desplazarse por pasillos). Más aún, en etapa previa al accidente de trabajo no podía ser exigida, en tanto no se había previsto ni ocurrido un hecho que desencadenó la inspección del trabajo y el posterior procedimiento administrativo sancionador.

6.24 En similar sentido, el contenido de una señalización “adecuada”, bajo el razonamiento de la inspección del trabajo, debería mantener una redacción bajo los alcances de “Caminar a una velocidad adecuada” o similar, antes de la prohibición de “No correr”, en tanto está acreditado que el impacto con la paciente se produjo cuando ésta caminaba de manera rápida y no necesariamente corriendo por los pasillos de la clínica.

6.25 Estos elementos antes descritos generan una duda razonable de si lo ocurrido constituye un hecho atribuible a la empresa (dado el comportamiento de la paciente), y si el nexos causal ha sido determinado de manera fehaciente por la inspección del trabajo según los alcances del considerando 6.3 de la presente resolución.

6.26 Se asume la responsabilidad de la impugnante por la implementación del nuevo peligro en la matriz IPERC como consecuencia de la mejoría continua, pero no se identifica si su ausencia inicial fue causa del accidente, en un contexto en el cual el comportamiento de un tercero (la paciente) realizando una actividad extraordinaria o imprevisible (desplazarse rápidamente en un área de terapia física y rehabilitación) generó el impacto con la trabajadora afectada.

6.27 En ese sentido, y conforme se estableció en el precedente de observancia obligatoria aprobado por la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL, publicada el pasado 25 de enero de 2023 en el diario oficial El Peruano:

“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”

6.28 Por ello, corresponde declarar fundado el presente recurso de revisión, dejándose sin efecto las infracciones sancionadas bajo el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, al no haberse acreditado el nexos causal entre el accidente de trabajo ocurrido y la falta de identificación del peligro en la matriz IPERC de la impugnante, así como la implementación de las medidas de control (capacitaciones y señalización) identificadas por las instancias previas.

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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 336-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 la CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 124-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 95-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 02 de febrero de 2021, confirmada a través la Resolución de Intendencia N° 173-2022-SUNAFIL/ILM.

TERCERO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a la CLÍNICA JESUS DEL NORTE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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: DESIRÉE ORSINI

20230405RAN