



Firmado digitalmente por :  
MENDOZA LEGOAS Luis  
Erwin FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20.10.2021  
5:27:12-0500



Firmado digitalmente por :  
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.10.2021 07:25:16-0500

Firmado digitalmente por :  
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.10.2021 17:48:46-0500

## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR :** 442-2019-SUNAFIL/IRE-LIB

**PROCEDENCIA :** INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD

**IMPUGNANTE :** TRANSPORTES JEVREM S.A.C.

**ACTO IMPUGNADO :** RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

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

*Sumilla:* Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TRANSPORTES JEVREM S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 21 de julio de 2021

Lima, 18 de octubre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por TRANSPORTES JEVREM S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 21 de julio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

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

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 2216-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 414-2019-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (03) infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**1.2** Mediante Imputación de cargos N° 185-2020-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC del 02 de octubre de 2020, notificada el 06 de octubre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva,

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Registro de accidentes de trabajo e incidentes, Libro de Actas de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)



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 a) del inciso 2 del artículo 52 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 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 68-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI/IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado 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, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE de fecha 19 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 28,350.00 por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, incumplimiento en la Identificación de peligros y evaluación de riesgos, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, incumplimiento en materia de Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, incumplimiento en la entrega del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, multa ascendente a S/ 9,450.00.

**1.4** Con fecha 16 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Que, no existe prueba alguna, como tampoco indicio directo o indirecto, que el accidente generado obedeciera a la responsabilidad de la empresa; sino que, el accidente obedeció, única y exclusivamente a la imprudencia temeraria de parte del Sr. Charles Alexander Paucar Liza, imprudencia profesional, que se ha manifestado por la excesiva confianza en sus años de experiencia como chofer, situación que acarreo que pusiera en peligro su vida y los bienes de nuestra empresa, que constan en el daño a un camión y la pérdida de 30 toneladas de alimento que transportaba.
- ii. Que, el Sr. Paucar Liza, por negligencia exclusiva de él, incurrió en una imprudencia temeraria e imprudencia profesional, al manejar con exceso de velocidad (92 km/h) en contra de los 80 Km/h permitidos por el Ministerio de Transporte.
- iii. No puede alegarse que, en mérito a las normas de tránsito que regulan, entre otros aspectos, las velocidades máximas en carretera, y las cuales deben ser de conocimiento de cada chofer, derive de falta de cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iv. Por otro lado, ni en el informe final ni en la resolución impugnada se ha cumplido con determinar cómo resultan las condiciones de trabajo de la empresa en un ambiente no seguro y saludable puesto que, en los informes del Comité de Seguridad y en los certificados médicos alcanzados, se demuestra que la empresa brindó la atención y facilidades adecuadas para el tratamiento de las lesiones generadas, actuando con toda diligencia en favor de su trabajador. Adicionalmente, se han presentado pruebas que señalan que el trabajador solo tuvo contusiones y que, efectivamente tuvo descanso médico, el cual la empresa respetó.
- v. Resulta incomprensible pretender que la empresa pueda prevenir todos los riesgos laborales o gestionar los riesgos, más aún cuando estos se originan en la ruta, pues estas dependen de la habilidad, experiencia y conocimiento en el manejo y conducción del chofer.
- vi. Además, no se ha tomado en cuenta, lo demostrado en documentales, respecto a la ruta vial que condujo el señor, durante su lapso de permanencia de siete meses con nuestra empresa, fue una “particular”, la de Trujillo-Chao y viceversa; es decir, que no se trata de un trabajo en distintas rutas o exposición a grandes riesgos que podría de necesitar inducciones con advertencias.
- vii. De acuerdo a la documentación presentada, queda probado que el actor incumplió las normas y obligaciones de tránsito, incurriendo en un acto de imprudencia temeraria e imprudencia laboral; por lo cual, queda demostrado que la empresa no ha violado ninguna norma sociolaboral o de seguridad en el trabajo.
- viii. Por otro lado, en la impugnada no se pronuncia sobre si hemos cumplido con presentar el IPER y los Reglamentos de Seguridad que aplica a la empresa; es decir, no se ha tenido en consideración que luego de cumplir con la ruta de tránsito, el vehículo podía haber pasado la Revisión Técnica, ese mismo día.
- ix. Tal es el caso de las revisiones técnicas presentadas y vigentes al momento del accidente, fecha de 11 de agosto de 2019, que no señalan que el vehículo adoleciera de fallas sustanciales que pudieren haber dado origen al accidente. Además, en el peritaje policial de daños y hechos, el cual tampoco se ha meritado, se confirma que el vehículo se encontraba en buenas condiciones y, es más, indica que el chofer aumentó la velocidad.
- x. Por todo ello, sostenemos y hemos demostrado que hemos cumplido con las normas laborales y, por ende, la resolución materia de apelación debe ser dejada sin efecto en todos sus extremos.



- xi. Finalmente, el pronunciamiento de la Autoridad Administrativa vulnera el contenido del derecho a la legalidad, principio de debido procedimiento y carece de la debida y objetiva motivación, por lo que la misma intrínsecamente ha acarreado su nulidad.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 21 de julio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 101-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, por considerar que:

- i. Es importante señalar previamente que, el hecho ocurrido está calificado eminentemente de un accidente de trabajo, al haberse dado en plena ejecución de labores, desarrolladas por parte del trabajador víctima del accidente, conforme a lo detallado en el Acta de Infracción N° 414-2019-SUNAFIL/IRE-LIB; en la que, el personal inspectivo señala como causas inmediatas: acto subestándar: operar el vehículo a una velocidad excesiva según el MTC; condición subestándar: operar el vehículo el día que tenía que pasar la revisión técnica; como causas básicas: factores personales: no se pudo verificar; y factores de trabajo: mantenimiento del vehículo no realizado, normas de trabajo deficientes, falta de conocimiento (no se capacitaba en temas de seguridad y salud). En consecuencia, la responsabilidad de la empresa, sobre el accidente de trabajo ocurrido el 11.08.2019, se encuentra totalmente acreditada y se ha verificado que se encuentra dentro del marco de la ley vigente.
- ii. Respecto al acuerdo del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Material Laboral y Previsional, sobre la responsabilidad civil por accidente de trabajo; el empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador; por tanto, la inspeccionada no puede deslindar responsabilidad alguna respecto a la muerte del trabajador, ocasionado por dicho accidente de trabajo, correspondiendo desestimar dichos argumentos. Aunado a ello, es importante señalar que, la inspección del trabajo, no determina la responsabilidad o culpabilidad del accidente de trabajo que, si fue por negligencia de la empresa o por negligencia del trabajador o un tercero; sino que se determina la responsabilidad respecto de los incumplimientos e infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. En tal sentido, corresponde desestimar los argumentos vertidos por la inspeccionada, respecto a la culpa o responsabilidad atribuida al trabajador.
- iii. El Sistema de Inspección del Trabajo, determina las causas administrativas, verificando las condiciones o circunstancias que habrían podido ocasionar el accidente de trabajo, siendo que, obviamente no va a obtenerse el resultado de un informe pericial, de personal especialista en dichos eventos; no obstante, las condiciones verificadas si se verificaron, y fueron observadas por el personal inspectivo comisionado, las cuales, además no han sido negadas por la inspeccionada; por tanto, lo señalado también debe desestimarse.
- iv. La obligación del empleador de gestionar todos los riesgos sin excepción, es una obligación contenida en la Ley; y como se ha visto, es la empleadora la responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores. Es importante señalar que, la empresa inspeccionada conocía la actividad desarrollada por su trabajador, el mismo que, realizaba conducción de una unidad vehicular y de acuerdo a dichas

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 23 de julio de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

circunstancias, era lógico percatarse del riesgo que la unidad vehicular podría presentar, como lo son los defectos mecánicos por falta de mantenimiento y revisión técnica, debiendo considerarse como medida de control, el mantenimiento y revisión técnica de las unidades vehiculares de manera oportuna; por tanto, la empresa inspeccionada no puede argumentar que no podía prever esta consecuencia; por lo que, debe desestimarse lo detallado por la apelante, correspondiendo considerar como meros argumentos de defensa, al no acreditar que, debió cumplir con su deber establecido en la ley, que es la de GESTIONAR TODOS LOS RIESGOS, SIN EXCEPCIÓN, fundamentalmente construidos en la realidad de las labores realizadas por cada uno de sus trabajadores.

- v. Respecto a la revisión técnica de fecha 11.08.2019 que argumentó la inspeccionada, se ha realizado la búsqueda exhaustiva en el expediente sancionador; sin embargo, la empresa no ha adjuntado copia del mismo, solo se verifica el documento de la inspección técnica vehicular realizada el 11.08.2018 (que obra a folios 25 del referido expediente), considerando que, ni a la fecha de apelación presentó el medio probatorio que lo acredite, pese a que el acta de infracción fue emitida el 17.10.2019 y la fecha de presentación del recurso de apelación fue el 16.04.2021; por tanto, lo señalado por la administrada no tiene fundamento, debiendo desestimarse.
  - vi. Asimismo, sobre la obligación de contar con el registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, de la obligación de la capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, la inspeccionada no ha señalado argumento alguno, limitándose a detallar que, cumplió con las normas laborales y, por ende, la resolución materia de apelación debe ser dejada sin efecto en todos sus extremos.
  - vii. En esa línea, del registro de inducción, es de precisar que, todo registro de seguridad y salud en el trabajo, debe cumplir con los requisitos mínimos, para que se cumpla con las formalidades del mismo, y si bien, los formatos contenidos en la norma específica, son referenciales, los requisitos mínimos que debe contar cada registro, sí son de manera obligatoria, y de faltar alguno de éstos, se incumple con la formalidad del mismo.
- 1.6** Mediante escrito de fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.
- 1.7** La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 506-2021-



SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 20 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la

---

<sup>3</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 1. Creación y finalidad

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

<sup>4</sup>"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano 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.

(...)"

<sup>5</sup> "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."

<sup>6</sup>"Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un 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 RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del



Tribunal que éste 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE TRANSPORTES JEVREM S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TRANSPORTES JEVREM S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 28,350.00 por la comisión de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el artículo 28.10 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>8</sup>.
- 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 TRANSPORTES JEVREM S.A.C.

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

Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando que:

- La Resolución no se ha pronunciado, en modo alguno, que el chofer (conductor del camión de nuestra propiedad) sobre las pruebas y argumentos sustentados en ella que demuestran claramente lo siguiente: 1. Si reconocemos que se produjo un accidente de tránsito. 2. Que, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones es la Autoridad Especializada, y autorizada por Ley, para evaluar y proporcionar (a través de terceros o directamente por aquel) los elementos que permitan a una persona, ser aprobada por chofer, en este caso profesional. 3. Estas acciones no son únicas, sino que dicha Autoridad las revisa cada tres años para las Licencias clase AII-a; II-B, IIIa, IIIb y II-C, de acuerdo al nuevo Decreto Supremo N° 017- 2017-MTC. 4. Del mismo modo, hemos referido que, de acuerdo a la normatividad vigente, incluso el Reglamento de Licencias de conducir, la capacitación está reconocida únicamente para los establecimientos autorizados, que en la Región la Libertad son 11, y no son los empleadores de los choferes.
- No resulta en modo pertinente que se pretenda aplicar, a “rajatabla” el artículo 34.1° de la Ley 28806, puesto que el hecho, o accidente de tránsito que generó el accidente de trabajo, no se puede imputar a responsabilidad nuestra, considerando, como tenemos expuesto que tales normas “legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo”, no pueden extenderse al caso de autos.
- El señor Paucar Liza, por negligencia exclusiva de aquel, incurrió, sin lugar a dudas, en Imprudencia Temeraria e Imprudencia Profesional, al manejar con exceso de velocidad (92 kmH, vs. Los 80 kmH permitidos por el Ministerio de Transporte) como lo hemos demostrado en nuestros descargos, con el registro de control de Velocidad de GPS correspondiente al citado vehículo.

---

<sup>8</sup> Iniciándose el plazo el 26 de julio de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- La Intendencia ha llegado a conclusiones, indebidas y subjetivas, sobre que no se le ha pagado al señor trabajador, ignora la prueba aportada por nuestra parte, respecto a su solicitud de licencia, sin goce de haber, afectando los siguientes Principios, Informalismo, presunción de veracidad, buena fe procedimental, siendo de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de la administración, incluyendo a Sunafil, según lo dispone el TUO de la ley de procedimiento administrativo general.
- En el presente caso, nuestras pruebas, formalmente presentadas, deben ser interpretadas de manera favorable, puesto que nadie las ha cuestionado, o demostrado que son falsas o no ciertas. De otro lado, solo se advierte que, las presunciones que aplica la Administración las aplica en su favor, y no en favor del administrado. Por ello sostiene la violación de dichos principios por parte de las dos instancias de trámite previo a la Revisión.
- En el presente procedimiento, se nos limita, ilegal e inconstitucionalmente, nuestro derecho de defensa, al pretender privilegiar, al margen de la Ley y la Constitución, “formalidades” enunciadas por la Administración que participa en el presente procedimiento, que solo tienen por objeto, no valorar la esencia y contenido de las pruebas que tenemos presentadas antes de que se emita resolución final, es decir que, las hemos presentados antes, de que se emita la Resolución de Segunda Instancia, resolviendo nuestra apelación, y por cierto, mucho antes de que se resuelva el Recurso de Revisión.

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

##### **Sobre la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- 6.1.** Sobre el particular, se corrobora que los hechos imputados a la impugnante se refieren a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular por no cumplir con la Identificación de peligros y evaluación de riesgos (en adelante, IPER), el Registro de Capacitación, entrenamiento y Simulacro de emergencia, y la no entrega del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, RISST).
- 6.2.** Al respecto, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST) tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales<sup>9</sup>, a fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo o

<sup>9</sup> 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.



sobrevengan durante el trabajo. En tal sentido, es el empleador quien garantiza en las instalaciones del centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar tanto de los trabajadores, así como de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de trabajo<sup>10</sup>.

- 6.3.** La norma presentada 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.”
- 6.4.** Por su parte, el artículo 49 establece: “El empleador tiene las siguientes obligaciones: a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo; b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes; c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales; (...) g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología”. 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.”
- 6.5.** 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,

---

<sup>10</sup> 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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

psíquica y mental. En otras palabras, buscan lograr la eliminación o eventualmente la reducción de los actos y condiciones sub estándar.

- 6.6. 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 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).

- 6.7. De los actuados se evidencia que se ha acreditado que la inspeccionada no acredita haber efectuado al trabajador accidentado, capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tampoco adjunta el cargo de entrega de RISST, así como tampoco se verifica de la matriz IPER<sup>11</sup> la determinación de los peligros por fallas técnicas o por desperfectos en el vehículo, por lo que los peligros no se encontraban plenamente identificados. En ese entendido, la impugnante ha incumplido con su deber de prevención y por tanto con la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. En tal sentido, como se desprende de autos, al haberse determinado la relación entre el accidente de trabajo ocurrido y el incumplimiento del deber de prevención de la inspeccionada debido a los incumplimientos advertidos en el acta de infracción<sup>12</sup>. En consideración a lo señalado, concordamos con los fundamentos establecidos en la resolución impugnada y los actuados en autos, referente a la configuración de la infracción contenida en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

- 6.8. Cabe señalar que, respecto a lo alegado por la impugnante, referente a que el accidente laboral se debió al actuar negligente del señor Charles Paucar Liza, fundamento que no enerva los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo incurridos por la impugnante. Asimismo, sin perjuicio de lo resuelto en la presente resolución, de la

<sup>11</sup>Véase folios 22 a 24 del expediente inspectivo.

<sup>12</sup> Véase folios 01 a 05 del expediente sancionador, fundamento 4.7. del Acta de Infracción.



verificación de la resolución impugnada, de la resolución de Sub intendencia, así como los actuados en el presente procedimiento, se evidencia que no se ha vulnerado el derecho de defensa de la impugnante, constatándose la valoración de los medios probatorios aportados, no habiéndose vulnerado el Debido Procedimiento. Por tanto, lo alegado por la impugnante no desvirtúan las infracciones imputadas.

### **Sobre el examen de tipicidad de las infracciones**

- 6.9.** De conformidad al principio de tipicidad, regulado en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la LPAG<sup>13</sup>, sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tal, sin admitir interpretación extensiva o analogía.
- 6.10.** En esa medida, es posible afirmar que la observancia del principio en cuestión constriñe a la Administración Pública a que, desde el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, en la construcción de la imputación, sea posible comprobar la correcta subsunción de una conducta del administrado con el hecho infractor tipificado como sancionable por el incumplimiento de la normativa sociolaboral vigente.
- 6.11.** Así, se verifica que se ha imputado a la impugnante la comisión de modo independiente de cada uno de los incumplimientos a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que ocasionaron el accidente de trabajo del señor Charles Paucar Liza, ocurrido el 11 de agosto de 2019, tipificadas cada una de ellas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT<sup>14</sup>.
- 6.12.** Cabe señalar que, el tipo infractor contenido en el artículo 28 numeral 28.10 del RLGIT sanciona la conducta consistente en “el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo”; es decir, todas aquellas causas del accidente de trabajo que constituyan incumplimientos a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo deberán tipificarse de forma conjunta y subsumirse en dicho tipo infractor, no calificándola y tipificándolas de forma independiente, y sin perjuicio de que la muerte o los daños que se produzcan en el cuerpo o la salud del trabajador estén acreditados con el informe o certificado médico correspondiente.

---

<sup>13</sup> TUO de la LPAG, “Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:  
(...)

4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.”

<sup>14</sup> RLGIT, “Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

28.10. El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 422-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.13.** En tal sentido, corresponde revocar este extremo de lo resuelto por el inferior en grado, debiendo considerarse como una sola infracción, subsumida en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, los siguientes incumplimientos de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que ocasionaron el accidente de trabajo: i) Incumplimiento en la elaboración del IPER; ii) Falta de capacitación en materia de SST; y, iii) No entrega de RISST. Por tanto, en atención a la tabla de sanciones, en lo que respecta al cálculo de la multa por la infracción prevista en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, la sanción total impuesta a la impugnante queda del siguiente modo:

N°	INFRACCIÓN SANCIONADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° DE TRABAJ. AFECT.	MULTA IMPUESTA
1	El incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo que ocasionó el accidente de trabajo al señor Charles Paucar Liza ocurrido el 11 de agosto de 2019.	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	01	2.25 UIT* S/ 9,450.00

\* UIT vigente el 2019: S/ 4,200.00

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TRANSPORTES JEVREM S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 21 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 442-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 096-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en el extremo referente a las tres (03) infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en



el trabajo, tipificadas cada una de ellas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, **ADECUANDOSE**, a una sola infracción, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT a la suma de S/ 9,450.00 (Nueve mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles), por los fundamentos del 6.10 al 6.13 de la presente resolución.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a TRANSPORTES JEVREM S.A.C. y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia Regional de La Libertad.

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente  
Luis Erwin Mendoza Legoas  
**Presidente**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Desirée Bianca Orsini Wisotzki  
**Vocal**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Luz Imelda Pacheco Zerga  
**Vocal**  
Tribunal de Fiscalización Laboral



**SUNAFIL**

SUPERINTENDENCIA  
NACIONAL DE  
FISCALIZACIÓN  
LABORAL

Sistema de Casilla Electrónica

## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, TRANSPORTES JEVREM S.A.C identificado con RUC: 20440369082 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000422-2021 en fecha 21/10/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)  
2021422 - Fecha de Depósito: 21/10/2021

LPDERECHO.PE