

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° 049-(SANCIONADOR)-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1268-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 070-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT

Callao, 20 de octubre de 2017.

SUMILLA: Seguridad y salud en el Trabajo

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la empresa **PERUANA DE MOLDEADOS S.A.** (en adelante la **inspeccionada**) en contra de la Resolución Subdirectoral N° 137-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, expedida con fecha 02 de mayo de 2016, (en adelante la **resolución apelada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**).

I. ANTECEDENTES

Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador

Mediante Orden de Inspección N° 1268-2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizada a la inspeccionada a fin de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 359-2015 (en adelante el Acta de Infracción) en la que se determinó la comisión de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De la Resolución Apelada

Que, mediante la Resolución apelada se impuso a la inspeccionada sanción por la suma de **S/. 55,825.00 (Cincuenta y cinco Mil Ochocientos Veinticinco con 00/100 Soles)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

N°	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	N° TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION IMPLISTA
1	Seguridad y salud en el trabajo	Artículo 34° de Ley 29783, artículo 74 Decreto Supremo 005-2012-TR	No contar con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo que contenga la estructura mínima de acuerdo a los artículos y disposiciones legales.	Numeral 28.9 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias. MUY GRAVE	1	S/. 19,250.00
2	Seguridad y salud en el trabajo	Artículo 29° y 49° de Ley 29783, artículo 38°, 43°, 49°, 50°, 51° y 56° D.S. 005-2012-TR	No contar con Comité de Seguridad y Salud en el trabajo válidamente instalado.	Numeral 27.12 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias. GRAVE	1	S/. 11,550.00
3	Seguridad y salud en el trabajo	Artículo 31° de Ley 29783, artículo 49 Decreto Supremo 005-2012-TR	No haber realizado el proceso de selección de los representantes de los trabajadores para el comité de seguridad y salud en el trabajo.	Numeral 26.5 del artículo 26 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias. LEVE	1	S/. 1,925.00

Gobierno Regional del Callao
 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 Abg. MIGUEL ANGELO PICAZA VARGAS
 Director de Inspección del Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° 049-(SANCIONADOR)-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1268-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

4	Seguridad y salud en el trabajo	Artículo 21 y 50 de Ley 29783, artículo 26 Decreto Supremo 005-2012-TR	No haber cumplido con las medidas preventivas en seguridad y salud en el trabajo.	Numeral 26.5 del artículo 26 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias. GRAVE	1	S/ 11.550.00
5	Seguridad y salud en el trabajo	Artículo 31º de Ley 29783, artículo 49 Decreto Supremo 005-2012-TR	No haber incluido en la Matriz de la identificación de peligros, y evaluación de riesgo, las medidas de control de las tareas realizadas por la trabajadora afectada Lisbeth Paucar Gamarra.	Numeral 25.9 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias. GRAVE	1	S/ 11.550.00
MONTO TOTAL DE LA MULTA						S/ 55.825.00

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación, conforme a los siguientes argumentos:

i) La resolución apelada sostiene que el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, no contiene la estructura mínima exigida por el RLSST por lo que, concluye que la inspeccionada no cuenta con el Reglamento interno de Seguridad y Salud en el trabajo; sin embargo, se tiene que el Reglamento exhibido si contiene la estructura mínima prevista en el artículo 74º del RLSST, por lo que la sanción impuesta prevista en el numeral 28.9 del artículo 28º del RLSST contraviene el Principio de tipicidad previsto en el inciso 4 del artículo 230º de la LPAG.

ii) La resolución apelada establece arbitrariamente que la inspeccionada no habría cumplido con implementar un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo paritario toda vez, que el número de miembros suplentes es sólo de 2 personas cuando su número de miembros titulares es de 6. Dicha interpretación no tiene asidero legal dado que, los pronunciamientos de SUNAFIL, no tienen el carácter de observancia obligatoria por lo que, el comité instalado por la inspeccionada se encuentra conforme a ley.

iii) Es falso que la inspeccionada incumpliera con su deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, toda vez que, el IPER exhibido durante las actuaciones inspectivas si contenía las medidas de control necesarias del puesto de trabajo de la trabajadora afectada, quien es única responsable del accidente que sufrió, toda vez que, sin contar con la capacitación previa sobre el manejo del procedimiento de filtración de vasos térmicos y bajo su propia voluntad y sin autorización alguna de su superior jerárquico, realizó actividades para las cuales no fue contratada, excediendo de esa manera sus funciones.

iv) Las listas de candidatos de los representante de los trabajadores ante el comité de seguridad y salud en el trabajo, si fueron publicadas con 15 días de anticipación de llevarse a cabo las elecciones, muestra de ello es la foto del periódico mural que se adjunta al escrito de apelación que si bien no corresponde que, a la elecciones que se llevaron a cabo para la selección de los miembros del comité son muestras que, en su oportunidad se cumplió con publicar el proceso de convocatoria.

v) La Resolución apelada vulnera los principios que rigen el sistema inspectivo de trabajo tales como legalidad, probidad, tipicidad y razonabilidad, toda vez que, las multas impuestas son arbitrarias.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° 049-(SANCIONADOR)-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1268-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

vi) Es falso que la inspeccionada no incluyera en la matriz de la identificación de peligros y evaluación de riesgo, las tareas y actividades de la trabajadora afectada conforme se acredita con la matriz del IPER presentada como anexo al escrito de descargo, razón por la cual se debe desestimar la multa impuesta.

II. CUESTIONES EN ANÁLISIS

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determina si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO: En relación al argumento expuesto en el ítem i) de la apelación tenemos que, se puede observar que el inspector comisionado calificó y tipificó la conducta de contar con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo con deficiencias, como una infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo prevista en el numeral 28.9º del artículo 28º del RLGIT; sin embargo, este dispositivo legal está relacionado con "e/ incumplimiento de las obligaciones de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo" (subrayado nuestro), coligiéndose que, el tipo infractor invocado no establece como Infracción la conducta verificada como infractora ya que, si bien en lo acreditado por la inspeccionada no se consideran determinados aspectos del modelo referencial establecido por el D.S. N°050-2013-TR, no se puede tipificar en la conducta infractora el numeral 28.9 del Reglamento, toda vez que, la inspeccionada sí acreditó el Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo, faltando implementar determinados puntos de la estructura establecida en el artículo 74º del Decreto Supremo N°005-2012-TR, por lo que se advierte la falta de valoración entre los actuados, vulnerando con ello el Principio de Tipicidad y Legalidad.

En consecuencia, se puede colegir que en este extremo, el Acta de infracción no reviste el contenido mínimo exigido por el artículo 46º de la LGIT concordante con el artículo 54º de su Reglamento, que establecen que toda Acta de infracción debe contener, entre otros, la infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y debida tipificación legal; es por ello, que la omisión o modificación de cualquier contenido mínimo que exige la ley, efectuado en el Acta de Infracción, dentro de un proceso administrativo sancionador afectaría el derecho de defensa del sujeto inspeccionado, toda vez que, limitaría la posibilidad de cuestionar la exigencia de la obligación y sanción, contraviniendo el debido proceso establecido en el artículo 44º de la Ley¹.

Conforme a lo expuesto, en el presente considerando y teniendo en cuenta que ha quedado acreditada que se ha tipificado una falta que en los hechos no existió; vulnerando así el Principio de Legalidad y Tipicidad, al no haberse efectuado una calificación y tipificación sobre la conducta de contar con un reglamento interno de seguridad y

¹ Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 44º.- Principios generales del procedimiento
El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho;

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° 049-(SANCIONADOR)-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1268-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

salud en el trabajo, de acuerdo a lo estipulado por Ley, corresponde dejar sin efecto la sanción propuesta por el Inspector Auxiliar de Trabajo comisionado e impuestas por el inferior en grado, exhortándose bajo responsabilidad funcional, al Inspector comisionado, tome las medidas correspondiente para que dichas situaciones advertidas no vuelvan a ocurrir.

SEGUNDO: Respecto al argumento expuesto en el ítem ii) tenemos que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispone en sus artículos 29º y 49º respectivamente, que los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual está conformado de forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de los trabajadores, quienes elegirán a sus representantes titulares y suplentes mediante votación secreta.

De la revisión de este dispositivo legal se advierte, que existe la obligación que el comité de seguridad, cuente con miembros paritarios, esto es, la misma cantidad de miembros que representan a los trabajadores como de los trabajadores; sin embargo, no señala de manera expresa que los miembros titulares, así como los suplentes deba tener la misma cantidad o proporción de integrantes; teniendo en cuenta que los miembros suplentes, no ejercen de manera efectiva las labores de representación, y solo será necesario en caso los titulares no se encuentren en ejercicio, asimismo, dichos miembros - suplentes - podrían ser elegidos en el momento que la situación lo amerite.

Por otro lado, debemos señalar que existe un precepto constitucional señalado en el inciso 24, literal b) del artículo 02º de la Constitución Política del Perú, el mismo que señala que "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe", en ese sentido, la facultad sancionadora del estado - lus Puniendi - debe enmarcarse en el Principio de Legalidad y Tipicidad, el mismo que conlleva a poner sanciones justas y debidamente señaladas en la Ley, contrario sensu, sería aplicar ilegalmente una sanción ejerciendo abuso de autoridad, en ese sentido, la sanción propuesta por el Inspector de Trabajo y aplicado por el inferior en grado, no se encuentra conforme a Ley, por lo que corresponde a este despacho, dejar sin efecto la infracción grave prevista en el numeral 27.12 del artículo 27º del RLGIT.

TERCERO: En cuanto al argumento expuesto en el ítem iii) debemos señalar que el artículo 26º de la LSST dispone que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización a su vez el artículo 50 de este dispositivo legal señala que el empleador está facultado para implementar las medidas de prevención de los riesgos laborales tales como gestionar los riesgos sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control, por lo que la inspeccionada se encontraba obligada no sólo a capacitar sino también a evaluar los peligros y riesgo del área de producción, lugar de trabajo de la trabajadora afectada. En ese sentido, su omisión configura la infracción prevista en el numeral 27.6 del artículo 27º del RLGIT, debiéndose por tanto confirmar este extremo de la venida en grado.

Por otro lado, no se le puede atribuir la responsabilidad del accidente a la trabajadora, por la supuesta irresponsabilidad cometida por su persona, por no haber tenido la capacitación y no porque no había sido encargada para esa labor, para tal efecto, dentro de las obligaciones establecidas por Ley a los empleadores, es la del deber de Prevención de riesgos, para lo cual no solo se debe limitar a elaborar documentos y protocolos internos de gestión de seguridad, sino también es importante la gestión de supervisión efectiva y permanente de toda la cadena de producción que lleva a cabo la empresa; en ese sentido, la responsabilidad por la falta de prevención en este caso, es atribuible al empleador.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° 049-(SANCIONADOR)-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1268-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

CUARTO: Respecto al argumento expuesto en el ítem iv) tenemos que, la inspeccionada en su recurso de apelación no adjunta documento alguno que acredite que, convocó a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el comité de seguridad y salud en el trabajo con 15 días de anticipación, no constituyendo documento idóneo la foto del periódico mural toda vez que, ese aviso no corresponde a la convocatoria del proceso de elecciones de día, por lo que su argumento de apelación no enerva lo resuelto por el inferior en grado.

QUINTO: En cuanto al argumento consignado en el ítem v) tenemos que, la inspeccionada señala que la resolución apelada vulnera los principios previstos en la Ley del procedimiento administrativo. Sin embargo, los argumentos expuestos cuestionan cada uno de infracciones que fueron materia de sanción motivo por el cual al haber sido confirmadas cada una de ellas en los párrafos precedentes, carece de objeto emitir pronunciamiento.

SEXTO: Respecto al argumento consignado en el ítem vi) sobre la omisión del empleador de considerar las medida de control de las tareas que realizó la trabajadora afectada en la matriz de Identificación de Peligro Evaluación de Riesgos se debe precisar que, la identificación de peligros constituye una herramienta importante de gestión, la cual permite conocer en los diferentes procesos, las condiciones o situaciones que pueden causar lesiones y enfermedades a los trabajadores de acuerdo a la función que desarrollan, así como otros daños; la finalidad de detectar situaciones potencialmente peligrosas y aplicar las medidas de protección adecuadas, el artículo 57^{o2} de la LSST, establece: "*El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las situaciones de trabajo (...)*" (lo resaltado es nuestro). Máxime si la Identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control, constituye uno de los documentos obligatorios del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el cual deberá contar el empleador conforme lo establece el literal c) del artículo 32^o del RLSST. En ese sentido, correspondía a la inspeccionada desarrollar las medidas de control de la tarea realizada por la trabajadora afectada a efecto de evitar la ocurrencia del accidente, hecho que no produjo conforme se consigna por el Inspector de trabajo en el Acta de infracción el cual merece fe, no desvirtuando ello, la Matriz de identificación de peligro de riesgo presentado en el escrito descargo toda vez que, dicho documento no consigna el cargo desempeñado por la trabajadora afectada.

Por lo que, expuesto el inferior en grado al momento de emitir pronunciamiento ha considerado lo establecido en el numeral 48.1 del artículo 48^o de la Ley N° 28806, cumpliendo así en emitir el acto administrativo basándose a los hechos constatados mediante una correcta calificación de la infracción detectada expresando la norma vulnerada y proponiendo una sanción de acuerdo a la graduación y cuantificación previstas en el artículo 38^o de la Ley, en concordancia con los artículos 47^o y 48^o del Reglamento, por lo que, no se encuentra incurso en vicios administrativos que deduzcan nulidad.

OCTAVO: Por consiguiente, habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y la debida meritación de los argumentos del inspeccionado, se puede señalar que no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero fáctico - legal que desvirtué lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado, siendo ello así, y estando a lo expuesto corresponde confirmar la sanción impuesta.

² Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

"Artículo 57^o.- El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores".

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE N° 049-(SANCIONADOR)-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1268-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **PERUANA DE MOLDEADOS S.A.**, conforme los argumentos expuestos en el Primer y Segundo considerando de la presente resolución

SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución Sub Directoral N° 137-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 2 de mayo de 2016, por los fundamentos contenidos en la presente resolución, dejando sin efecto las sanciones impuestas y tipificadas en el numeral 28.9 del artículo 28° y numeral 27.12 del artículo 27° del RLGIT, **consecuentemente adecuar el monto de la multa a S/ 25,025.00 (Veinticinco Mil Veinticinco Soles con 00/100 Soles)**

TERCERO. - Habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos. -

HÁGASE SABER. -


Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Miguel Ángel Picoaga Vargas
Director de Inspección del Trabajo