

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 171-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 1416-2012-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 012-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT

Callao, 23 de febrero 2017

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº 1977 con fecha 15 de julio de 2015, por la empresa **CORPORACION CERAMICA S.A. con RUC Nº 20161636780**, en contra la Resolución Sub Directoral Nº 196-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 20 de junio de 2014, (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 Nº 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**)

I. ANTECEDENTES

Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador

Mediante Orden de Inspección Nº 1416-2012, de fecha 27 de noviembre de 2012, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizada a la inspeccionada para la verificación del supuesto actos de hostigamiento, efectuado por el recurrente Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.

Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 120-2013, de fecha 15 de febrero de 2013, determinando **infracción muy grave, en materia de relaciones laborales** de acuerdo a los Artículos 38º y 39º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, concordante con lo dispuesto en el artículo 25º numeral 25.14 del RLGIT, proponiendo la siguiente sanción:

Una Multa del 5% de 11 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente a S/. 2,035.00 (DOS MIL TREINTA Y CINCO CON 00/100 Nuevos Soles) por incurrir el sujeto inspeccionado en actos de hostilidad, al trabajador JOSE ANTONIO CARHUAYO MURRUGARRA.

Que, con fecha 20 de junio de 2014, la Sub Dirección emite resolución Nº 196-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DI-SDIT, resolviendo en el extremo de multar a la Corporación Cerámica S.A., con la suma de **S/. 2,035.00 (DOS MIL TREINTA Y CINCO CON 00/100 NUEVOS SOLES)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

Nº	MATERIA	NORMA VULNERADA	PRESUNTA INFRACCION	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	Nº TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION PROPUESTA
I	Socio Laboral	Artículo 30º inc.), b del D.S Nº 003-97-TR, de la LPCL y los artículos 38º y 39º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Por incurrir el sujeto inspeccionado en actos de hostilidad en agravio del trabajador	Artículo 25º Numeral 25.14 y del Decreto Supremo Nº 019-2006-TR Y Decreto Supremo Nº 019-2007-TR MUY GRAVE	I	S/. 2,035.00

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 171-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1416-2012-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; considerando que la sanción impuesta vulnera el debido procedimiento, debida motivación y congruencia, razón por la cual debe ser declarada Nula o Revocar la sanción impuesta, sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) El sujeto inspeccionado señala se ha incumplido con el mandato conferido por la Dirección de Inspección de Trabajo, por no haber meritado los documentos anexos al acta de infracción "evaluación médica".
- ii) A su vez indica la afectación del debido procedimiento por falta de motivación e incongruencia del acta de infracción, sobre todo al no haber analizado el art. 49 del D.S 001-96-TR.
- iii) El apelante señala que en la resolución materia de apelación no se ha analizado si el trabajador tiene una incapacidad parcial permanente, y si el traslado del personal fue o no razonable.
- iv) La Sub Dirección no tomado en cuenta el alcance de la Ley N° 29783, respecto al traslado del trabajador a uno de menor riesgo.
- v) Finalmente, la inspeccionada alega que **no se ha reducido los ingresos del** trabajador de acuerdo a la Ley N° 29783 y el art. 30 de la LPCL.

II. CUESTIONES EN ANALISIS

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

III. CONSIDERANDO

PRIMERO: En atención, al **primer y tercer argumento** realizado por la apelante, en los que señala, que se ha incumplido con el mandato conferido por la Dirección de Inspección de Trabajo, por no haber meritado los documentos anexos al acta de infracción "evaluación médica" y que no se ha analizado si el trabajador tiene incapacidad parcial permanente, y si el traslado del personal fue o no razonable.

Para establecer una respuesta coherente, se debe señalar que, en razón a lo establecido en el Informe Médico Ocupacional de fecha 10 de octubre de 2012 y de lo señalado en el Informe de Evaluación Médica de Incapacidad de fecha 26 de setiembre de 2012, emitido por "NATCLAR", donde se concluye, que el Sr. José Antonio Carhuayo Murrugarra padece de **"invalidez parcial permanente"**, por lo que se recomienda **"que debe ser reubicado de su puesto de trabajo"**; asimismo al realizar el contraste - de lo ya acaecido líneas anteriores- con las funciones y/o actividades propias tanto de "colador" como de "esmalador", - los cuales se encuentran tanto en el documento de "perfil de puesto de **colador**" y de las "operaciones realizadas por los

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 171-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1416-2012-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

esmaltadores"- se colige que la reubicación en las labores de "esmaltador" sería la correcta, sobre todo si ésta encuentra como "causa objetiva" la conclusión y recomendación médica establecidas en el informe médico y de evaluación ocupacional. Empero se debe notar que, la invalidez de un trabajador de acuerdo establecido en el art. 13 del D.S 003-97-TR sólo puede ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador¹, razón por la que los documento presentados por la apelante - Informe Médico Ocupacional e Informe de Evaluación Médica de Incapacidad - para los fines pertinentes - calificación de invalidez- en el caso concreto no serían los idóneos, ya que como se determinó no fueron declarados por las entidades antes mencionadas. Por otro lado, respecto a la reducción de la remuneración se tiene que el "Artículo 76" de la Ley 29783 (LSST) señala que, "Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.**", el artículo en mención sirve como sustento, para establecer que la reducción de ingresos económicos del trabajador **"es un acto de hostilidad"**, sobre todo si el accidente acaeció en las instalaciones de la empresa "patio de labores" en pleno cumplimiento de funciones por parte de José Antonio Carhuayo Murrugarra. Razón por la que el apelante al tener conocimiento -sobre el accidente- y ser responsable directo sobre la salud del trabajador, debe otorgarle **todos los derechos remunerativos -incluido el incentivo por productividad-** ya que tiene impacto directo en la remuneración.**

SEGUNDO: Respecto al **segundo argumento** de la apelante, en el que se indica la afectación al debido procedimiento por falta de motivación e incongruencia del acta de infracción, sobre todo al no haber analizado el art. 49 del D.S 001-96-TR², se considera preciso señalar, que si bien el incentivo -sujeto a conflicto jurídico- se basa en el cumplimiento de metas, esta venía siendo otorgada al trabajador (por dos años consecutivos), razón de la que se desprende, que si el trabajador no hubiera sufrido el accidente, seguiría gozando de tal beneficio, por lo que el hecho de privársele de este beneficio -incentivo-, sobre todo si sabe que la invalidez fue adquirida dentro de su centro de trabajo -tal como se desprende de la declaración de accidentes de trabajo-³, ésta debe considerarse como acto de hostilidad, toda vez que el referido beneficio ya formaría parte de su estructura salarial, al haberse configurado un beneficio como derecho adquirido.

TERCERO: Que, en atención a los argumentos **cuarto y quinto**, en los que señala que, **la Sub Dirección no tomado en cuenta el alcance de la Ley N° 29783, respecto al traslado del trabajador a uno de menor riesgo, asimismo indica que, no se han reducido los ingresos del trabajador de acuerdo a la Ley N° 29783 y el art. 30 de la LPCL**, es preciso señalar que, sobre el primer argumento se tiene que el art. 76 de la Ley 29783, enlaza "**menor riesgo**" conjuntamente con la **protección sin menoscabo de la remuneración y categoría**, razón por la que pretender que operativice la primera sin la presencia de la segunda, significa so pretexto de proteger al trabajador, el desconocer derechos remunerativos y de categoría. Sobre todo, a sabiendas que si no hubiera sido por accidente acaecido en trabajo el incentivo aún sería gozado por el trabajador.

Respecto al tema Cesar Lengua, señala: "(...) Que, el derecho de reubicación puede y debe ser analizado en tres niveles no necesariamente excluyentes, sino más bien interactivos. El primero es uno propio del derecho del trabajo, a través de la conceptualización de la reubicación como un supuesto de "movilidad funcional", en tanto supone la modificación de las

¹ D.S 003-97-TR: Artículo 13.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. **Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.**

² Artículo 49.- La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. **En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.**

³ Fojas 62. Expediente de Actuaciones Inspectivas.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 171-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 1416-2012-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

obligaciones contractuales a las que se comprometió el trabajador, llegando a constituir una auténtica alteración de expectativa contractual que se hicieron las partes —empleador y trabajador— al momento de concertar el vínculo laboral. **El segundo plano supone una perspectiva preventiva de riesgos ocupacionales**, ya que la reubicación es una medida de protección dirigida a un trabajador en particular que se encuentra protegido por ley **en tanto se encuentre en situación de "especial sensibilidad"** frente a los riesgos profesionales (...). Asimismo, señala "*Que, la intensidad del derecho de reubicación en una lectura simple y directa de la norma legal genera la equivocada impresión de que estamos ante un derecho de alcances plenos en el sentido que se compele al empleador, incluso, a la creación de un puesto de trabajo adecuado si este no existe al interior de la empresa. Sin dejar de reconocer que este es un asunto altamente polémico, la obra se interna en la temática a partir de la doctrina del ajuste o acomodo razonable, toda vez que los deberes de acomodo fueron creados con la finalidad de compatibilizar el goce efectivo de derechos fundamentales de las personas con discapacidad con otros intereses, entre ellos, los del empleador en el entorno laboral*".

De lo señalado se corrobora, que el hecho de trasladar a un trabajador de un puesto a otro para que realice actividades que no pongan en riesgo su salud deben ir conexas a los derechos que este venía percibiendo de manera continua, más aún cuando se tiene de lo actuado que el accidente del cual fue víctima el Sr. JOSE ANTONIO CARHUAYO MURRUGARRA, acaeció en el centro de trabajo y en cumplimiento de sus funciones.

Por lo que de lo establecido en los considerandos que motivan la presente resolución:

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación presentado por la empresa, **CORPORACION CERAMICA S.A.** identificada con **RUC N° 20161636780**; por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, consecuentemente.
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral 196-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, expedida con fecha 20 de junio de 2014; en todos sus extremos,
- Artículo Tercero.-** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del **artículo 41º de la LGIT**, habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento, toda vez que contra la resolución 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

Abog. MIGUEL ANGEL PUOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo