

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 384-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 483-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 076-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT

Callao, 27 de octubre de 2017

SUMILLA: Seguridad y Salud en el Trabajo

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito 01659 del 30 de julio de 2015, por la empresa **REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A** identificada con **RUC Nº 20259829594**, contra de la **Resolución Subdirectoral Nº 082-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT**, expedida con fecha **17 de abril de 2015**, 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**); así como los escritos presentados con posterioridad a la apelación mencionada, que forman parte integrante del procedimiento sancionador.

I. ANTECEDENTES

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador

Mediante Orden de Inspección Nº 483-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 28 de marzo de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a: Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estándares de Higiene Ocupacional, Condiciones de Seguridad: En Lugares de Trabajo, instalaciones civiles y Maquinarias, Equipos de Protección y Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales estuvieron a cargo del inspector auxiliar de trabajo Roberto, Barreto Pio. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 341-2014, de fecha 04 de junio del 2014, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de una **infracción muy grave**: Por no tener implementado un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al numeral 28.9 del artículo 28.

De la Resolución Apelada

Con fecha 17 de abril de 2015, la Subdirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Subdirectoral Nº 082-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse determinado infracción a las normas sociolaborales. Imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de **S/ 228,000.00 (DOSCIENTOS VEINTIOCHO MIL CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 384-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 483-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
I	Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 34 de la Ley N° 29783 y Artículo 74 del D.S N° 005-2012-TR	Por no acreditar contar con Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformidad a la actividad que realiza y actualizado de acuerdo a las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo y la R.M N° 050-2013-TR	Numeral 28.9 del artículo 28 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y modificatorias	412	S/ 228,000.00
Monto Total						S/ 228,000.00

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:

- La Subdirección sanciona a RELAPASA por haber incurrido en la infracción prevista en el artículo 28.9 del Reglamento (no contar con un RISST), pese a que reconoce que la empresa cuenta con un REGLAMENTO pero que el mismo no cumple con determinadas formalidades previstas en el artículo 3 de la R.M N° 050-2013-TR, Resolución que aprueba el modelo de carácter Referencial del RISST, extendiendo un supuesto de hecho previsto en la norma para aplicar la multa indicada, vulnerando el Principio de Tipicidad, toda vez que, se ha acreditado a cabalidad que el RISST de RELAPASA cumple a cabalidad con las disposiciones de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado mediante D.S N° 005-2012-TR.

II. CUESTIONES EN ANALISIS

1. Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Re
3. Solución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT, respecto a la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

III. CONSIDERANDOS

Cuestiones Previas

Estando a la materia de inspección es de señalar que la Constitución Política de 1993 ha determinado que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en tales términos, la persona está consagrada como un valor superior, y el Estado está obligado a protegerla. El cumplimiento de este valor supremo supone la vigencia irrestricta del derecho a la vida, derecho fundamental de vinculación inseparable con el derecho a la salud, que comprende la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación, lo que implica, por tanto, una acción de conservación y otra de



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 384-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 483-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

restablecimiento; acciones que el Estado debe efectuar, que en aplicación en materia laboral se ve reflejado en lo dispuesto por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siendo el Sistema de Inspección del Trabajo, la entidad encargada de cautelar este derecho, razón por la cual, en materia de Seguridad y Salud se encuentra orientada a cautelar los derechos de los trabajadores ante los riesgos en el desempeño de sus actividades laborales, promoviendo la acción preventiva eficaz dirigida a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores; enfatizando la implementación de medidas de prevención de daños ocupacionales que pongan en peligro la salud y la vida de los trabajadores en el centro laboral; bajo los principios de Protección y de Prevención, inmersos en el Título Preliminar del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del concepto de lo que es un Sistema de Inspección de Trabajo de la Ley General de Inspección de Trabajo – Ley N° 28806, y Reglamento.

De la Aplicación en el presente caso

Que, del argumento expuesto, cabe precisar determinados puntos que ayudaran esclarecer la infracción impuesta y materia de controversia para la inspeccionada.

Siendo ello así, de la revisión de todo lo actuado se observa del Acta de Infracción N° 341-2014, que el inspector comisionado señala como norma vulnerada lo dispuesto en el artículo 34 de la ley N° 29783, y artículo 74 del D.S N° 005-2012-TR, así como lo dispuesto por la R.M N° 050-2013-TR, señalando como conducta infractora la no implementación de un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, propuesta que es acogida por el inferior en grado mediante la Resolución Sub Directoral N°082-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT.

Ahora bien, estando a la materia de análisis corresponde señalar el marco legal para efectuar el respectivo análisis siendo estos los artículos a considerar:

Ley N° 29783

Artículo 17.- El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 34.- Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

D.S N° 005-2012-TR

Artículo 74º.- *Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener la siguiente estructura mínima:*

- a) Objetivos y alcances.*
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.*



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 384-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 483-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

- c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera.*
- d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones.*
- e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.*
- f) Preparación y respuesta a emergencias*

R.M N° 050-2013-TR

I. Resumen Ejecutivo de la Actividad de la Empresa, Entidad Pública o Privada

II. Objetivos y Alcances

- a) Objetivos
- b) Alcances

III. Liderazgo y Compromisos, y Política de Seguridad y Salud

- a) Liderazgo y compromisos
- b) Política de Seguridad y Salud

IV. Atribuciones y Obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud en el trabajo, de los empleadores que les brindan servicios si los hubiera

- a) Funciones y responsabilidades
- b) Organización interna de seguridad y salud en el trabajo
- c) Implementación de registros y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- d) Funciones y responsabilidades de las empresas, entidades públicas o privadas que brindan servicios

V. Estándares de Seguridad y Salud en las operaciones

VI. Estándares de Seguridad y Salud en los servicios y actividades conexas

VII. Preparación y respuesta a emergencias.

Siendo ese el panorama legal a considerar, corresponde revisar el documento de gestión materia de análisis en aplicación del Principio de Verdad Material, siendo así, se realizara un debido análisis al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo de la inspeccionada, el cual fue adjunto en Original en el desarrollo de la etapa inspectiva, así como en copia simple (fojas 28 a 60), en el presente procedimiento sancionador, a efectos de determinar si ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido por la normativas arriba mencionada.

Advirtiéndose de ello, que el RISST presentado no desarrolla las atribuciones y obligaciones: de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera, que al presente si es de aplicación esto en relación a lo señalado en el artículo 10 del documento de gestión materia de análisis, el cual señala: (...) Asimismo, requerirá a todas sus contratistas y sub contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud con sus trabajadores, por lo que, en



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 384-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 483-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

consideración a lo señalado en el cuadro A, se advierte que la inspeccionada no desarrolla el último supuesto del literal c) del artículo 74 del Reglamento:

CUADRO A

TITULO II Derechos y Obligaciones CAPITULO I	
Objetivos y Alcances	Artículos 1 y 2
Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud	Artículos 3 al 5
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Derechos del empleador	Artículo 6 al 8
Derechos del empleador	Artículos 9 al 22
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Derechos del trabajador	Artículos 22 al 30
Obligaciones de los trabajadores	Artículos 31 al 34
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículos 35 al 37º

Coligiéndose de ello, que lo alegado por la inspeccionada carece de sustento documental y legal, al no tener implementado un documento de Sistema de Gestión conforme a las leyes vigentes de la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, no se puede considerar como un documento de gestión eficaz, máxime, si este documento recoge en su elaboración la identificación de riesgos y peligros a efectos de establecer una cultura de prevención.

Por lo que, estando que el inspeccionado como Gestor de la Seguridad y Salud en el Trabajo regulado en el artículo V del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el encargado de velar por el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores, en el presente caso contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, le correspondía implementar su Sistema de Gestión dentro de los parámetros legales.

Ahora bien, respecto a la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, se puede señalar, que es un instrumento que desarrolla lineamientos técnicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, a efectos de que sean considerados por el empleador al momento de desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que, al ser estos de carácter referencial, deben ser tomados en cuenta por este, máxime, si de la misma Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, dispone que el empleador deberá adoptar un enfoque de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente, en consecuencia, al encontrarse vigente la acotada Resolución, la inspeccionada al elaborar su RISST, debió considerar la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo aprobado mediante la referida Resolución Ministerial.



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 384-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 483-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

En consecuencia, del análisis expuesto, se desprende que el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la inspeccionada, no se encuentra elaborado de acuerdo la estructura mínima exigida¹, invalidando con ello su calidad de documento de gestión, toda vez que, omite el desarrollo de un tema de fondo, encontrándose por ello dentro de los alcances del tipo infractor descrito en el numeral 28.9 del artículo 28 del Reglamento, siendo ello así, no se advierte vulneración alguna al Principio acotado, toda vez que, no se ha realizado una interpretación expansiva a la conducta constatada a fines de imponer una multa económica a la empresa, como lo alega en su recurso de impugnación.

Del mismo modo, es de resaltar que, en los considerandos de motivación realizado por el inferior en grado, exactamente en el quinto, se puede observar lo siguiente:

*(...) exhibió al Inspector comisionado un documento denominado Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, dicho documento no se encuentra conforme a Ley, al no haber sido elaborado conforme a leyes vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, **así como** la R.M N° 050-2013-TR, (...)*

Lo que permite señalar que para la calificación de la conducta se ha considerado lo exigible por Ley, aunando de manera concordante lo dispuesto por la R.M N° 050-2013-TR; toda vez que, el conector así como, es utilizado como termino de coordinación copulativa, por lo que, no se advierte vulneración alguna al Principio de Tipicidad, como lo alega la inspeccionada en su recurso impugnatorio, sino por el contrario, un correcto análisis de las normativas vigentes así como su aplicación a los hechos constatados a efectos de ofrecer una debida de motivación, derecho que es aplicable en toda instancia, al ser un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3º y 43º de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso².

Por lo que, habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y la debida merituación 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 legal ni factico que desvirtué lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado,

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;

¹ Ley N°29783

Artículo 34.- Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

² Fundamento 17 de la sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N°03891-2011-PA/TC.

