

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 008-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1405-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 099-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 27 de noviembre de 2017.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto, mediante escrito con registro de ingreso Nº 1795 el 14 de agosto de 2015 por la empresa **LAN PERÚ S.A., con RUC Nº 20341841357**, en contra la Resolución Sub Directoral Nº 098-2015-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 29 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 1405-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 10 de octubre de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa LAN PERÚ S.A, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones en Seguridad y Salud en el Trabajo y Relaciones Laborales referidas a Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo -incluye todas-, Equipos de Protección -Incluye todas-, Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo - Incluye todas-, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo -Cobertura en invalidez, sepelio y cobertura en salud-, y Planillas o Registros que la sustituyan -Registro Trabajadores y otros en la planilla, entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades-, las cuales estuvieron a cargo del inspector de trabajo Wilfredo Antonio Casas Becerra. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 004-2015, de fecha 09 de enero de 2015, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de dos infracciones **graves y una leve**, de acuerdo a los artículos 27.9º, 27.8º y 26.5º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; (graves) la primera, por incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a sus trabajadores de los equipos de protección personal, la segunda, por incumplir las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo respecto a las obligaciones de todo empleador de formación e información al trabajador acerca de los riesgos en los puestos de trabajo; (leve) por no entregar copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, todas ellas en perjuicio del trabajador Urbano Jesús, Julve Caballero. Para la propuesta de sanción el inspector tuvo en consideración criterios generales de graduación establecidos en el art. 38º de la Ley 28806, es, la gravedad de la falta cometida y el trabajador afectado.

De la Resolución Apelada

Con fecha 29 de abril de 2015, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como Órgano Resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 098-2015-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de tres infracciones una leve y dos graves : (leve) i) por no acreditar, la entrega de un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISSST), (graves) ii) por no acreditar la entrega de equipos de Protección Personal (zapatos de seguridad) de acuerdo a la labor que realizar el trabajador, iii) por no acreditar haber efectuado la inducción-capacitación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo al 13 de abril de 2014, durante la permanencia en su centro de Trabajo, en relación a los riesgos en el puesto de trabajo o función específica, conforme se advierte de los hechos verificados del acta de infracción y de la medida de requerimiento de fecha 06 de enero de 2015, siendo el afectado de todas las infracciones el señor Urbano Jesús, Julve Caballero. Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a **S/. 25,025.00 (VEINTICINCO MIL VEINTICINCO CON 00/100 NUEVOS SOLES)**; no obstante, de acuerdo a lo señalado en el párrafo tercero de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30222, Ley que modifica la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le impuso la reducción al 35% del total, graduándose el monto a la suma total de **S/. 8,758.75 (OCHO MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON 75/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 008-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1405-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	Seguridad y Salud en el Trabajo	Art. 35º lit. a) de la Ley 29783; art. 75º D.S. Nº 005-2012-TR	Por no acreditar: la entrega de un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).	26.5º artículo 26 Leve	01	S/. 1.925.00
02	Seguridad y Salud en el Trabajo	Arts. 2º lit. e) Ley Nº 29783	Por no acreditar la entrega de equipos de Protección Personal (zapatos de seguridad) de acuerdo a la labor que realizar el trabajador.	27.9º artículo 27º Grave	01	S/. 11.550.00
03	Seguridad y Salud en el Trabajo	Art. 49º lit. g y art. 50º lit. f) Ley 29783 y arts. 27º, 28º y 29º de su Reglamento D.S. Nº005-2012-TR	Por no acreditar haber efectuado la inducción-capacitación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo al 13 de abril de 2014, durante la permanencia en su centro de Trabajo	27.8º artículo 27º Grave	01	S/. 25.025.00
MONTO TOTAL						S/. 23.100.00
REDUCCIÓN AL 35% DE LA DEUDA TOTAL						S/. 8.758.75

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; sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) Que, la obligación de comunicar y compartir con el personal de la empresa el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) si se cumple a través del acceso por medio virtual a la intranet de LAN, desde cualquier lugar y en cualquier momento.
- ii) Que, LAN, si procuro la entrega de los equipos de protección personal al trabajador: no existió intención deliberada de no facilitar calzado de seguridad especial.
- iii) Que, LAN ejecuto varios programas y acciones de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en los años 2013 Y 2014, demostrando continuidad en la capacitación continua del personal, incluido el Sr. Urbano Julve.

II. CUESTIONES EN ANALISIS

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. CONSIDERANDO:

De la aplicación en el presente caso

PRIMERO: En términos generales, se debe señalar que, el Sistema Inspectivo a través de las actuaciones inspectivas busca corroborar in situ el fiel cumplimiento de las normas sociolaborales, conforme lo establece el artículo 1º de la LGIT, otorgando para ello la investidura de autoridad a los inspectores de trabajo a efectos de que puedan proceder bajo cualquier modalidad prevista por ley, las actuaciones respecto al objeto de inspección a fin de cumplir con la labor encomendada. Asimismo, recordar que, los actos administrativos que se emitan por las autoridades administrativas de trabajo deben versar sobre el Principio de Legalidad, establecido en el numeral I del artículo 2º de la Ley Nº 28806, que establece Legalidad con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. Esto en consideración a que las normativas de nuestro ordenamiento jurídico interno son de carácter imperativo.

SEGUNDO: Que, mediante Resolución Sub Directoral Nº 098-2015-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, de fecha 29 de abril de 2015, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 8,758.75 (OCHO MIL SETECIENTOS CINCUENTA**

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 008-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1405-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Y OCHO CON 75/100 SOLES); por haber incurrido en una infracción leve y dos infracciones graves en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TERCERO: En consideración *al primer argumento de la apelación*, se debe señalar, que el cumplimiento de lo exigido por ley, en este caso el contenido en el art. 26.5 del D.S. 019-2006-TR, "(...) Cualquier otro incumplimiento **que afecte a obligaciones de carácter formal o documental**, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves (...)", está dividido en dos vertientes **1) la formalista** y **2) la informadora**, la primera está orientada al cumplimiento de las formalidades -exigencias- que la ley establece, y estas encuentra fundamento en los criterios "Ad solemnitatem" y "Ad Probationem", la primera de estas "ad solemnitatem" aparece, cuando para la validez de un acto se exige el cumplimiento de una formalidad -como es el caso de hacer firmar la recepción del (RISST), y la segunda relacionada al criterio "Ad Probationem", pues se exige la existencia documental de la expresión de la voluntad del acto con el propósito de darle certeza y precisión -en el caso concreto no se cuenta con el cargo o documento que acredite la recepción del RISST)-. Por otro lado, la función informadora si ha sido cumplida por la inspeccionada, no obstante, al no cumplirse los dos presupuestos señalados, se genera una afectación a lo requerido por ley.

Asimismo, que conforme se observa en la Ley 27444, el cumplimiento de la formalidad es importante y ello se ve reflejado en los diferentes articulados que contiene (59º, 115.1º y 181.1º), señalando en algunos casos que la Autoridad Administrativa tomara las medidas correctivas necesarias ante el incumplimiento, tal y como se señala en el art. 26.1º.

Razón por la que formalidades exigidas por ley, deben ser cumplidas, razón por lo que lo señalado por la inspeccionada en este extremo, no logra enervar lo resuelto, por el inferior en grado.

CUARTO: En relación al **segundo argumento**, "Que, LAN, si procuro la entrega de los equipos de protección personal al trabajador: no existió intención deliberada de no facilitar calzado de seguridad especial"; se debe señalar que, razón por la que es de suma importancia tener en cuenta que la entrega de equipos esta intrínsecamente enlazada con **el principio de prevención y el principio conexo a esta el de responsabilidad**.

Motivo por el cual, se considera necesario dar un enfoque sobre el **Principio de Prevención**:

Se debe colegir que, éste principio establece la posición de garante del empleador, pues este 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.

Para la implementación de dichas medidas, se debe tener en cuenta 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**.

Razón por la que, excusarse en el hecho de que, el equipo de protección personal (Zapatos de Seguridad), no se entregó porque es de difícil obtención en el Mercado Nacional, tallas superiores a 45 en número de calzado, -pues aún cuando fuera cierto-, la empresa debió prever una situación así, en todo caso hacer pedido al extranjero, más aun cuando es de conocimiento que LAN PERÚ, es una empresa que tiene prestigio y lleva años en el mercado, razón por la que, no se acreditó el cumplimiento de la entrega de los (EPPs), requerido en las actuaciones inspectivas.

Lo referido encuentra respaldo legal, en lo establecido en el artículo 60º de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el art. 97º de su reglamento D.S. Nº005-2012-TR, el empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y los riesgos que este contiene, asimismo, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará¹; por lo referido no logra enervar, lo señalado en este extremo por el inferior en grado.

QUINTO: Con relación al **tercer argumento**, "LAN ejecutó varios programas y acción de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en los años 2013 y 2014, demostrando continuidad en la capacitación continua del personal, incluido el Sr. Urbano Julve"; se debe señalar que, de acuerdo el numeral IV del TÍTULO Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben de su empleador oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en

¹ D.S. 005-2012-TR (RSST) Artículo 97.- Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60 de la Ley, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 008-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1405-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y la salud de los trabajadores y su familia²: sin duda alguna la capacitación del trabajador es indispensable para la aplicación integral del sistema de gestión, pero si aún su falta de compromiso persiste, el trabajador cuenta con una sanción drástica, pues la inobservancia de las normas de seguridad y salud, pueden considerarse falta grave para justificar el despido relacionado con su conducta.

Razón por la cual es indispensable desarrollar el **Principio de información y capacitación**³

El cual pone realce la importancia de la información y capacitación, como elementos indispensables para el funcionamiento de un sistema adecuado de prevención, que involucra a las organizaciones sindicales y trabajadores por medio de una adecuada y oportuna información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollarse, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores.

Otro elemento importante dentro de la política del SGSST es **fomentar la cultura de prevención de los riesgos laborales** en todas las áreas y sectores de la organización. Este aprendizaje se aprecia mejor cuando se comprende que los accidentes se originan en la falta de conocimientos preventivos, pues los accidentes y enfermedades se pueden evitar, prevenir, mitigar y no son originadas por elementos externos a la voluntad de los trabajadores, sino a la ausencia plena de cultura preventiva, que tiene como consecuencia el estancamiento del sistema de gestión de seguridad y salud, **pues la capacitación adecuada, como se indicó en líneas anteriores, impulsa la mejora continua.**

Asimismo, se debe señalar, que de acuerdo a lo establecido en el art. 35 inc. b) de la Ley 29783, se tiene como responsabilidad del empleador: "(...) b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo (...)", razón por la que de acuerdo a los actuados **Anexo 7 del "Escrito de Descargo", se verifica que, las capacitaciones realizadas en el 2013 sólo fueron tres (12/06/13, 17/06/13 y 20/06/13)**, cuando de acuerdo a Ley se sabe que deben ser como mínimo 4⁴ anuales. Asimismo, se aprecia de los actuados que hubo una capacitación el 11/07/14.

Por otro lado, se debe precisar que, las capacitaciones realizadas deben circunscribirse en dos escenarios:

1. **General:** Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.
2. **Específica:** Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.⁵

Dentro del proceso de gestión sistemática Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, la capacitación del trabajador es indispensable, capacitación que no fue realizada conforme a los parámetros establecidos por Ley -art.35º de la ley 29783 (mínimo 4 veces al año) y en el 2013 sólo se realizaron 3 capacitaciones anuales, razón por la que existe un incumplimiento y afectación directa en perjuicio del trabajador **Urbano Jesús Julve Caballero**. Los certificados que, demuestran que no se cumplieron con las 4 capacitaciones anuales se ubican a fojas (60,62 y 65 del expediente de investigación).

Se agrega a lo señalado anteriormente que, el art. 3 de la Ley 29783 refuerza lo referido respecto del criterio mínimo al señalar que:

² Considerando N° 14 Resolución de Intendencia N° 177-2015-SUNAFIL/ILM, la Intendencia de Lima Metropolitana

³ LEY 29783 TITULO PRELIMINAR IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia

⁴ Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- b) **Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

⁵ De acuerdo al Glosario de Términos del D.S. N° 005-2012-TR

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 008-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1405-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

"La presente Ley establece las **normas mínimas** para la prevención de los riesgos laborales, **pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma**". (*resaltado en negrita nuestra*)

Situación que, lo único que refleja, es que si la norma te pone un tope -como en este caso 4 capacitaciones-, lo mínimo que debe hacer la empresa es cumplirla a cabalidad, y es más superar el número establecido por ley (4 capacitaciones).

Sin perjuicio de lo señalador, se debe recordar que, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo **promover una cultura de prevención de riesgos laborales** en el país, pues se ampara en el "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", **cuya función primordial es la prevención**, para lo cual se organiza todo un sistema pedagógico, elevado a la categoría de obligación del empleador, cuyo fin supremo -como ya se afirmó- es la prevención (**resaltado en negrita es nuestra**)⁶. Razón por la que, lo señalado por la inspeccionada en este extremo, no logra enervar lo resuelto, por el inferior en grado.

Por todo lo señalado y en razón a lo establecido en los considerandos que fundamentan la presente resolución.

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.** - **Declarar INFUNDADO**, el recurso de apelación presentado por la empresa **LAN PERÚ S.A.** identificada con **RUC N° 20341841357**; por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, consecuentemente;
- Artículo Segundo.** - **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 098-2015-GRC-GROS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha **29 de abril de 2015**; en todos sus extremos;
- Artículo Tercero.** - **TÉNGASE por AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** con el presente pronunciamiento; toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41º de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, 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 PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo

⁶ Brucy Paredes Espinoza "Seguridad y salud en el trabajo Nueva normativa", Lima - Gaceta Jurídica S.A. 1 Edición -2013

