

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 119-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Sumilla: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Callao, 07 de diciembre de 2017.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito Nº 03784 de fecha 06 de julio de 2017, por la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA** identificada con **RUC Nº 20131379600**, en contra de la Resolución Sub Directoral Nº 099-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT con fecha 12 de abril de 2017, 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.

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador.

Mediante Orden de Inspección Nº 660-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 27 de junio de 2016, se dio procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre relaciones laborales referidas a la jornada, horario de trabajo y descansos remunerados: vacaciones; relaciones colectivas: convenios colectivos; compensación por tiempo de servicios: depósito de CTS y hoja de liquidación y sus formalidades; y, cuestión interna de seguridad y salud en el trabajo: comité (o supervisor) de Seguridad y Salud en el Trabajo; las cuales estuvieron a cargo del inspector de trabajo Ricardo Dante Cerna Obregón, concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 289-2016, de fecha 28 de diciembre del 2016, la cual determinó la propuesta de multa por la comisión de una infracción **GRAVE**, por no acreditar haber efectuado el depósito de los intereses por concepto de CTS, de acuerdo al numeral 24.5 del artículo 24º de la **RLGIT**; una infracción **LEVE** por no entregar las Hojas de Liquidación y sus Formalidades de acuerdo al numeral 23.2 del artículo 23º de la **RLGIT**; una infracción **GRAVE** por no acreditar la entrega de (02) juegos de uniformes a cada trabajador afiliado a la organización sindical, ni tener póliza de **STRC** vigente en coberturas de salud e invalidez, sobrevivencia y sepelio-pensiones, de acuerdo al numeral 24.4 de la **RLGIT**; una infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo por no haber acreditado **CSST** con mandato vigente conforme lo dispuesto en el numeral 27.12 de la **RLGIT**; una infracción **GRAVE** por no haber entregado a favor de la Organización sindical, los descuentos de las cuotas sindicales hecha a los trabajadores afiliados al mismo de acuerdo al numeral 24.10 del artículo 24º de la **RLGIT**.

De la Resolución Apelada.

La Subdirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 099-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT con fecha 12 de abril de 2017, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse determinado infracciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo al no haber acreditado contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo con mandato vigente siendo

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

afectado 44 trabajadores, por la que se impuso a la recurrente una sanción económica por la suma de **S/. 39,500.00 (TREINTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

N°	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	N° TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION IMPUESTA
01	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Artículos 43°, 48°, 49°, 50° y 56° y 62° D.S. 005-2012-TR "Reglamento de la Ley N° 29783-Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y Resolución Ministerial N° 148-2012-TR	No acreditar CSST	Art. 27.12 de la RLGIT GRAVE	44	S/. 39,500.00
MONTO TOTAL DE LA MULTA Reducción al 35% de la deuda total ¹						S/. 39,500.00 S/. 13,825.00

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; el mismo que sustenta principalmente en los siguientes argumentos:

1. El sujeto inspeccionado señala que se ha vulnerado el derecho a la motivación escrita de las Resoluciones administrativas, toda vez que se ha valorado incorrectamente los medios probatorios ofrecidos como la Resolución de Gerencia Municipal N° 023-2013-MDLP/GM de fecha 27 de marzo de 2013, Resolución de Gerencia Municipal N° 026-2015-MDLP/GM de fecha 02 de marzo de 2015 y la Resolución de Gerencia Municipal N° 036-2017-MDLP/GM de fecha 27 de marzo de 2017, las cuales acreditan el cumplimiento de la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Asimismo indica que se ha vulnerado el derecho al Debido Proceso Legal, debido a que la Autoridad de Trabajo no ha aplicado de manera correcta las normas vigentes que regulan el caso concreto, vulnerando la Constitución del Perú.
3. Que, se ha vulnerado el Principio de Informalismo, puesto que la administración no ha interpretado de manera correcta y acertada las normas legales aplicables al presente caso ni ha valorado los medios probatorios que se han ofrecido.

¹ Reducción del 35% de S/ 39,500.00 de acuerdo a lo previsto en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N°30222.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

II. CUESTIONES EN ANÁLISIS.

1. Determinar si los argumentos de la recurrente son amparables, al haber sido sancionado por haber incurrido en infracción a la seguridad y salud en el trabajo.
2. Establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar la nulidad de la resolución materia de apelación. En ese orden de ideas, es necesario que este despacho determine, si lo desarrollado por el inspector comisionado, al momento de hacer la calificación de la infracción, obedece realmente a la sanción propuesta que objeta el apelante.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: En términos generales es de precisar que el Sistema de Inspecciones se rige por Ley especial, Ley N° 28806 y D.S N° 019-2006-TR y las modificatorias respectivas, las mismas que establecen determinadas prerrogativas dentro los procedimientos, teniendo así que las actuaciones inspectivas de investigación, tienen como objeto vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral conforme lo establece el artículo 1º de la LGIT, por lo que, constituyen *diligencias previas que la inspección del trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral, con la finalidad de corroborar in situ el fiel cumplimiento de las normas socio laborales*, toda vez que *los Inspectores del Trabajo están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación*, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente.

SEGUNDO: Asimismo, el Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra orientado a cautelar, en materia de seguridad y salud, 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 su Reglamento.

TERCERO: En lo que corresponde al cumplimiento de las obligaciones laborales señaladas y exigidas tanto en el Acta de Infracción, como en la Resolución apelada, cabe señalar que en cuanto a las condiciones de seguridad, se establece en el literal a) del artículo 49º de la Ley N° 28783 que *"el empleador tiene la obligación de 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"*. Asimismo, respecto del Deber de Prevención del Empleador, el Título Preliminar de la Ley lo desarrolla en dos normas: el Artículo I (Principio de Prevención) y el Artículo II (Principio de Responsabilidad); en ambos articulados sanciona la obligación del empleador de garantizar la seguridad y salud en el trabajo y además asumir las implicancias económicas de una eventual afectación en la salud de los trabajadores.

CUARTO: En vista de ello, de acuerdo a lo establecido en el artículo 17º de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, 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, por lo que en el marco normativo para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen los siguientes

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

aspectos: La Política, la **Organización (Comité de SST)**, Planificación y Aplicación (Identificación de peligros y evaluación de riesgos), Documentación y Control de Registros de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales (Registros) y Evaluación del SGSST.

QUINTO: En lo que respecta a la obligación contar con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (CSST), de acuerdo con lo establecido por el artículo 29º de la Ley N° 29783² las empresas con veinte (20) o más trabajadores a su cargo deberán constituir un CSST, el cual estará conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Por lo que cabe señalar que de la información de la declaración de planilla electrónica se tiene que la inspeccionada posee 265 trabajadores en total, de los cuales 44 son los afectados de acuerdo a la relación proporcionada por el sujeto inspeccionado (obrante a fojas 52 del expediente de inspección) y las boletas de pago (obrante a fojas 270 hasta 297 del expediente de inspección), en la diligencia de comparecencia practicada con fecha 08 de noviembre de 2016 en las instalaciones del centro de trabajo objeto de inspección, por lo que de lo verificado se deduce que la inspeccionada tenía la obligación de constituir un CSST.

SEXTO: En ese sentido, en el presente caso se puede verificar que el empleador en el marco de sus obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, estableció el funcionamiento efectivo de un CSST a través de la Resolución de Gerencia Municipal N° 023-2013-MDLP/GM de fecha 27 de marzo de 2013, así como el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en el mismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 38º de la RLGIT; sin embargo, corresponde señalar que el mandato de los representantes de los trabajadores o el Supervisor de Seguridad y Salud tenía como máximo una duración de (2) años por lo que el referido comité se encontraba vigente para el periodo 2013-2015 con un plazo máximo de duración hasta el 27 de marzo de 2015, según lo dispuesto en el art 62º de la RLGIT³, por lo que para el mes de noviembre de 2016 la inspeccionada no contaba con CSST electo, quedando acreditado lo constatado por el inspector, no logrando eximir de responsabilidad a la inspección.

SÉTIMO: En lo que corresponde a la presunta vulneración del derecho a la motivación de las resoluciones, es preciso tener en cuenta que la cuestión constitucional propuesta por el recurrente se vincula a la necesidad de que las resoluciones, en general, estén debidamente motivadas, por ser éste un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, y, al mismo tiempo, un derecho de los justiciables de obtener de los órganos judiciales y administrativos una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente propuestas. Al respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP. N° 8125-2005-PHC/TC en su fundamento II, ha señalado que: *"(...) La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139º de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)."*

Por tanto, precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales,

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

Artículo 29º. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

³ Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 62º.- El mandato de los representantes de los trabajadores o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo dura (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo. Los representantes del empleador ejercerán mandato por el plazo que este determine.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

ha establecido que éste "(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (...)" . El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye una vulneración del derecho a la tutela judicial y al derecho a la motivación de la sentencia. (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e).

En vista a ello, el derecho a la debida motivación de las resoluciones por parte de los órganos judiciales y administrativos se sustenta en las razones o justificaciones objetivas que la lleven a tomar una determinada decisión. **Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso**, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Siendo preciso señalar que en el expediente N° 3943-2006-PA/TC el Tribunal Constitucional, ha sostenido que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado en los siguientes supuestos:

a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente.*

b) *Falta de motivación interna del razonamiento*, que se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

c) *Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas*, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.

d) *La motivación insuficiente*, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resultan manifiestas a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) *La motivación sustancialmente incongruente*, El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

En vista a lo expuesto, se observa que tanto el Acta de Infracción N° 289-2016 como la Resolución de primera instancia apelada se encuentran debidamente fundamentadas, puesto que el sujeto inspeccionado en la diligencia de comparecencia realizada el 08 de noviembre de 2016 presentó la Resolución N°023-2013-MDLP/GM de fecha 27 de marzo de 2013 relacionada a la conformación de CSST en la que se designó sus miembros titulares y suplentes tanto de la parte empleadora como la trabajadora, no precisándose el periodo de mandato por lo que según el art. 62° de la RLGIT no podía ser mayor a (2) años, siendo que a la fecha de la inspección dicho Comité no tenía actualizado el periodo de vigencia del mandato de los trabajadores que conformaban dicho comité. En ese sentido, a pesar de haberse solicitado la subsanación la infracción generada, el sujeto inspeccionado no acreditó su cumplimiento dentro del plazo otorgado. En ese sentido, se puede verificar que los hechos constatados por la Inspección de Trabajo, según presunción contenida en el Artículo 47° de la LGIT "merecen fe" en razón del Principio de Probidad establecido en el numeral II del artículo 2° de la misma Ley, por lo que al estar formalizadas guardan una consecución lógica y coherente, no admitiéndose prueba en contrario que deslegitime dicha infracción impuesta.

OCTAVO: En lo que corresponde a la presunta afectación al debido proceso, se tiene que tal como ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, el derecho al debido proceso es uno del tipo *continente* puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: "(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos." (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5).

Al respecto, es importante precisar que, sin perjuicio de esta dimensión procesal, el Tribunal Constitucional ha reconocido en este derecho una dimensión sustancial, de modo tal que se debe evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de las decisiones judiciales. De ahí que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva "se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer." (STC 9727-2005-HC/TC, FJ 7).

Dicho lo anterior y atendiendo al petitorio de la demanda, se procedió a analizar si, en el caso concreto, se ha producido algún tipo de afectación del derecho fundamental al debido proceso alegado por el recurrente, que en su dimensión procesal comprende, entre otros, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, por lo que según el anterior considerando se verificó que los medios probatorios expuestos no lograron enervar lo resuelto por la primera instancia administrativa laboral. A su vez, en su dimensión sustantiva, el cual supone que toda decisión judicial debe ser razonable y proporcional, se tiene que la resolución apelada no podría considerarse como arbitraria, toda vez que la infracción en este extremo se justifica en que al efectivamente haberse comprobado que no se encontraba instalado el CSST en el periodo de inspección, esto atentaba contra la seguridad de los trabajadores, toda vez que este comité tiene como objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, así como asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 40° de la RLGIT.

Conforme a lo expuesto, en el presente considerando y teniendo en cuenta que no ha quedado acreditada la vulneración del Debido Proceso, al haberse efectuado una calificación y tipificación sobre la conducta de contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo estipulado por Ley, corresponde dejar sin efecto la

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

sanción propuesta por el Inspector Auxiliar de Trabajo comisionado y confirmar lo establecido por el inferior en grado el dejar sin efecto dicha sanción.

NOVENO: En lo que corresponde a la presunta afectación al Principio de Informalismo, que argumenta el inspeccionado al considerar que no se realizó una interpretación correcta y acertada las normas legales aplicables al presente caso ni ha valorado los medios probatorios que se han ofrecido, teniendo en cuenta que la Ley de Procedimientos Administrativos, N° 27444, en su artículo IV denominado Principios del Procedimiento Administrativo, encontramos en el numeral 1.6 denominado Principio de informalismo, mediante el cual *"Las normas del procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público"*. Por lo que siendo uno de los aspectos fundamentales del procedimiento⁴, también es denominado formalismo moderado y debilitamiento de la preclusión, el cual consiste básicamente en la dispensa a los administrados de cumplir con las formas no esenciales, es decir aquellas que no están ligadas o exigidas por el orden público administrativo. Este principio orienta, además a proteger al particular a efectos de que no se vea perjudicado por cuestiones meramente procesales, relativizándose las exigencias adjetivas, por lo que cualquier duda que se plantee en el curso del procedimiento, referida a las exigencias formales debe interpretarse a favor del administrativo y favoreciendo la viabilidad del acto procesal de aquel⁵.

En ese sentido, se tiene que de las investigaciones inspectivas realizadas por el inspector comisionado verificaron que el mencionado empleador no llegó a presentar documentación que acredite fehacientemente la instalación del CSST, máxime si es que el inspector otorgó el plazo necesario para la subsanación respectiva, por lo que se puede observar que la multa impuesta obedecía exactamente a la infracción, por no haber acreditado la constitución de una CSST en el periodo vigente acorde a la fecha de la diligencia de comparecencia con fecha 18 de noviembre de 2016.

En ese sentido, se advierte que el sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo detalladas, consecuentemente la Autoridad del Trabajo, verificó la vulneración de los mismos, razón por la cual el sujeto inspeccionado debió acreditar en vez de manifestar o argumentar lo diferido respecto a los pagos de CTS con el acuerdo de los trabajadores. En consecuencia, al no observarse documento alguno que pueda desvirtuar lo constatado y requerido por la inspectora comisionada corresponde confirmar las infracciones materia de análisis.

En consecuencia, habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y la debida verificación de los argumentos del inspeccionado se puede señalar que no se logra enervar por completo lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero legal ni fáctico que desvirtúe en parte lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado, siendo ello así, y estando a lo expuesto corresponde acoger en parte la sanción impuesta.

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;

⁴ Diez, Manuel. Manual de Derecho administrativo. Tomo II. Buenos Aires: Plus Ultra, 1980, p.486.

⁵ Morón Urbina, Juan Carlos. Ley de Procedimiento Administrativo General. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2003, p. 34.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 046-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 660-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA identificada con RUC N° 20131379600, presentado en fecha 06 de julio de 2017 en contra la Resolución Sub Directoral N° 099-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 099-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 12 de abril de 2015, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

TERCERO: Habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, 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