

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 053-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 14 de octubre de 2013.

VISTO: El Recurso de Apelación con registro N° 00393 de fecha 27 de febrero de 2013, que obra en autos de fojas 85 a 161 de autos, interpuesto por el Sujeto Inspeccionado denominado: **DHL EXPRESS S.A.C.**, contra la Resolución Sub Directoral N° 515-2011-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 24 de octubre de 2011, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicho Sujeto Inspeccionado al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, sus modificatorias, y;

CONSIDERANDO:

Primero: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 515-2011-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 24 de octubre de 2011, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 6,300.00 (Seis Mil Trescientos con 00/100 nuevos soles)**, por incumplimiento a las normas de orden sociolaboral;

Segundo: Que, la inspeccionada fundamenta su recurso de apelación señalando que: **1)** Ha cumplido con observar las normas que desarrollan el sistema de seguridad y salud en el trabajo, por lo que no corresponde la imposición de multas; **2)** La resolución apelada es nula al haber vulnerado el debido proceso en su ámbito material del principio rector del procedimiento sancionador en los procedimientos administrativos;

Tercero: Que, en atención al argumento descrito en el numeral 1) del anterior considerando, debe precisarse en primer término que, la aplicación e invocación de una norma se sujeta en estricto a su ius imperium, es decir, que una vez una norma con rango de ley ha sido promulgada y posteriormente publicada, surte sus efectos dado su mecanismo ipso jure dentro del marco social y explícito en el ámbito de su aplicación en cuyo contexto tiene como fin la norma publicada; por lo tanto, decir, manifestar o sustanciar que una persona aplica a su discrecionalidad la norma, estaríamos ante un escenario de facto, en donde se dictan normas que responden solo a intereses de unos y de algunos; en ese sentido, los argumentos expuestos por la Inspeccionada, las mismas que infieren a que no contaban con el registro de accidente o que no estaba actualizado el IPER dado que registraban la ocurrencia de hechos que califiquen como accidente o incidente de trabajo, el verdadero sentido de la norma en materia de seguridad y salud en el trabajo se refleja en los principios rectores del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; asimismo, el objetivo de la precitada norma nos indica y propende a una cultura de prevención de riesgos laborales en el país; por lo tanto, lo constatado por el Inspector de Trabajo comisionado en cuanto a estos dos (02) extremos de las infracciones, el Sujeto Inspeccionado respecto de esta materia – Seguridad y Salud en el Trabajo – tiene y debe contar con los registros referidos y toda documentación técnica, justamente con el animus, primordial por sobre todo, de evitar y en conjunto de ocurrir algún suceso, hacer las mejoras que correspondan, para los efectos de evitar que ocurran los hechos antes señalados y, de haberse presentado alguna ocurrencia, llevar a cabo las correspondientes diligencias que investiguen y posteriormente ejecutar las medidas correctivas, previniendo y evitando que un conjunto de incidentes conlleven a determinar la ocurrencia de un accidente de trabajo;

Quarto: Que, en ese orden de ideas, el mejoramiento de la seguridad y salud y medio ambiente de la fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral, resulta ser una responsabilidad tanto del empleador, trabajador y de todo aquel que propende a realizar acciones o actividades directamente relacionadas con la materia, por ello en relación al Comité de Seguridad y Salud conformado, para su validación y efectiva realización de su gestión debe cumplir con formalidades en estricto, siendo una de ellas la de su conformación paritaria, condición donde se refleja la participación de la parte empleadora como trabajadora; en ese sentido, estando a la revisión del escrito de apelación en el extremo correspondiente, se advierte que el Sujeto Inspeccionado conforme el referido comité, no ha aplicado en estricto el carácter paritario al momento de formalizar la conformación, es decir, el





carácter paritario debe reflejarse en todo momento, a mayor abundamiento, al designar los miembros titulares y suplentes del comité, deben estos ser designados en aplicación de la condición paritaria, si bien expresamente la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR no lo estipula, resulta de aplicación el sentido finalista de la norma, por lo tanto, no resulta suficiente para validar la conformación de un comité de seguridad y salud en el trabajo que este integrado por el número mínimo de personas, para su efectividad en pleno resulta imprescindible que también al momento de designar los cargos, estos se realicen en función del carácter paritario, por otro lado, la precitada resolución estipula a través del artículo que el anotado comité debe reunirse de manera **ordinaria** (negrita y subrayado nuestro) una vez al mes, en ese extremo, no resulta válido por parte de la Inspeccionada alegar que las reuniones que no se realicen conforme a ley, no resultan objeto de calificarla como incumplimiento, siendo que el Principio de Prevención y Responsabilidad esgrimen un carácter tuitivo de la norma de seguridad y salud en el trabajo¹, justamente es bajo ese precepto y el de que el comité se reúna por lo menos una vez al mes, en el que resulta coadyuvante el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;

Quinto: Que, en atención al argumento descrito en el numeral 2) del tercer considerando, se advierte de la revisión del Acta de Infracción N° 048-2011 de fecha 26 de abril de 2011, que esta reúne los presupuestos establecidos en el artículo 46° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 54° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tales dispositivos legales son el primer cause para definir la valoración de un Acta de Infracción; en ese sentido, se demarca la aplicación inmediata del Principio de Legalidad, en ese orden de ideas, el pronunciamiento del inferior en grado llevando a cabo una debida merituación de las conductas infractoras, que dada la tratativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, resulta de aplicación irrestricta en primer término los principios rectores del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello siendo su fin protector, el análisis de aplicación responde *per se* a un plano netamente subjetivo, por ello en el caso de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, se sujeta su elaboración a los hechos y al tipo de actividad de un trabajador, sino a una descripción pormenorizada de los distintos puestos de trabajo, al deber describirse un plano de las condiciones, en el que se puedan utilizar diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las propias acciones de corrección, promoción y protección de la salud de los trabajadores a nivel de una empresa o servicio, por ello el grado de legitimidad atiende en relación directa a los actos que deben a propender a una razonabilidad y debida motivación de los referidos actos, los mismos que han sido descritos por el inferior en grado, en ese sentido, estamos a que toda autoridad deba estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá guardar gradualmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales o de ser el caso, promover alguna modificación legal para que la sanción mantenga su efecto disuasivo, por ello a nuestro entender y compartiendo la posición del Tribunal Constitucional peruano sobre este principio, en materia sancionadora administrativa existe similitud entre la proporcionalidad y la razonabilidad, que como principios convergen en enfrentar la arbitrariedad a través de la razón, siendo que la proporcionalidad es la medida de lo razonable de la sanción², en ese sentido, el máximo intérprete de nuestra Constitución tiene establecido que: *“El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículo 3 y 43, y plasmado expresamente en su artículo 200, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria, sino justa; puede establecer, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que la decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no cumple el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad puede sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad, y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”³*, por lo tanto, se esta ante una relación concreta y directa de los hechos probados



¹ II.- PRINCIPIO DE PREVENCIÓN: El empleador garantizará, 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.

III.- PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD: El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

² Por ejemplo, STC Exp. N° 4394-2004-AA/TC

³ Exp. N° 2192-2004-AA/TC

relevantes que cabe por parte de este Despacho establecer que la resolución venida en alzada se encuentra debidamente fundamentada en los hechos de derecho que conforme a la ley de la materia se ha aplicado; por lo tanto, los argumentos de la inspeccionada no enervan el mérito de lo resuelto surtiendo sus efectos en el extremo correspondiente;

Sexto: Que, en relación a la infracción referida al Seguro Complementario de Riesgo, este Despacho advierte que el Inspector de Trabajo comisionado ha aplicado la conducta infractora en razón de la labor propia que realiza el trabajador, por lo que al momento de efectuar el análisis del caso del supuesto accidente, no ha meritado respecto de la actividad económica de la empresa, es decir, ha disgregado las funciones del trabajador "accidentado" como aquellas que implican una labor de alto riesgo, si bien dentro del plano objetivo, la exigencia responde en estricto al ámbito protector de la materia de seguridad y salud en el trabajo, la formalidad establecida es en relación al empleador, y cuyas inobservancias demarquen tal inconducta sociolaboral, no resulta suficiente para efectuar una tratativa diferente respecto de un trabajador, y siendo que no se advierte la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad⁴, la exigencia como conducta infractora debe aplicarse en función de la actividad principal del Sujeto Inspeccionado, no siendo proporcional diferenciar entre una actividad propia del trabajador y la actividad económica de la Inspeccionada; en ese sentido, estando a los argumentos expuestos, debe revocarse la resolución apelada en los extremos anotados en el presente considerando, lo que determina que el monto de la multa impuesta se modifique y, este ascienda a la suma de **S/. 5,220.00 (Cinco Mil Doscientos Veinte con 00/100 Nuevos Soles)**;

Séptimo: Que, de acuerdo con los argumentos expuestos precedentemente *supra*, los fundamentos alegados por el apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que corresponde que este Despacho con lo esgrimido, revocar y confirmar la resolución venida en alzada conforme lo señalado en el tercer, cuarto, quinto y sexto considerando de la presente resolución;

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:

REVOCAR EN PARTE la Resolución Sub Directoral N° 515-2011-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 24 de octubre de 2011, emitida por la Sub Dirección de Inspección del Trabajo; **ADECUAR** la multa impuesta al monto ascendente a la suma de **S/. 5,220.00 (Cinco Mil Doscientos Veinte con 00/100 Nuevos Soles)** conforme lo señalado en el sexto considerando de la presente resolución; y, **CONFIRMAR** la referida Resolución Sub Directoral en los demás extremos que contiene, precisándose que 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.- **AVOCÁNDOSE** al conocimiento del presente Procedimiento Sancionador el Director (e) que suscribe por Disposición Superior.-

HÁGASE SABER.-



⁴ Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.