



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EXPEDIENTE N° 273-2011-MTPE/1/20.4

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 108-2013-MTPE/1/20.4

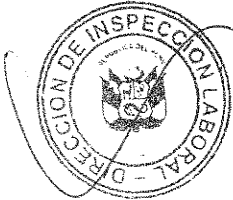
Lima, 14 de febrero de 2013.

**VISTO:** El recurso de apelación ingresado con número de registro 0000156951-2012, que obra en autos de fojas 20 a 33, interpuesto por la empresa **AGRIBRANDS PURINA PERÚ S. A.**, contra la Resolución Sub Directoral N° 665-2012-MTPE/1/20.41 de fecha 03 de octubre de 2012, expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" (en adelante, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR (en lo sucesivo, el Reglamento); y,

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, obra en autos de fojas 16 a 18, la Resolución Sub Directoral apelada que impone sanción de multa a dicho sujeto responsable con la suma de S/. 7200.00 (Siete mil doscientos y 00/100 Nuevos Soles), por haber incurrido en las infracciones consignadas en el séptimo considerando de la referida resolución;

**Segundo:** Que, del análisis de autos, se tiene que la resolución apelada se ha expedido a mérito del procedimiento establecido por ley, donde el inferior en grado, en base al Acta de Infracción N° 348-2011, que obra en autos de fojas 01 a 12, impuso sanción económica al sujeto responsable por incurrir en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo consistentes en no haber cumplido con el apilamiento seguro de los sacos en el almacén de productos terminados; no haber implementado un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) que contenga los estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados en la actividad de estiba que venía desarrollando el trabajador fallecido Ezequiel Gilard Palomino Cueto, al momento del accidente; y, no haber facilitado a dicho trabajador una copia del RISST;



**Tercero:** Que, con relación al medio impugnatorio presentado por la empresa apelante, se tiene que en un extremo alega que no presentó los descargos correspondientes por cuanto no se le habría notificado la referida acta de infracción, hecho que, según señala, le ha generado total indefensión y ha vulnerado el debido proceso;

**Cuarto:** Que, al respecto, se debe señalar que dicho argumento carece de todo sustento fáctico y legal, toda vez que conforme se advierte de la cédula de notificación N° 0000003480-2011, que obra a fojas 15 de autos *-correspondiente a la aludida acta de infracción-* el acto de notificación se realizó en la dirección que el mismo sujeto responsable reconoce como domicilio, *Panamericana Norte, kilómetro 17.5, urbanización Parque El Naranjal, distrito de Independencia*, con arreglo a lo establecido en el numeral 21.3 del artículo 21° del Decreto Legislativo N° 1029<sup>1</sup>, al haber consignado,

<sup>1</sup> Decreto Legislativo N° 1029 - Decreto Legislativo que modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444 y la Ley del Silencio Administrativo - Ley N° 29060  
"Artículo 21.- Régimen de la Notificación Personal  
(...)

21.3 En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado."



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

el notificador, que la persona que recibió la misma se negó a dar sus datos y a firmar, así como describió las características del lugar; con lo que cumplió con el régimen de notificación personal establecido por ley;

**Quinto:** Que, en otro extremo la recurrente alega que a fin de verificar correctamente que no se cumplió con poseer un nivel de altura adecuado en las pilas de los sacos, la inspectora debió realizar mediciones y verificar in situ los aspectos que se desarrollan en el artículo 28° del Decreto Supremo N° 005-2009-TR, más aún si el artículo 981 del Decreto Supremo N° 42-F, supuestamente vulnerado, no hace mención a una altura específica; por lo que al no haber arribado a tal conclusión sobre actuaciones y pruebas objetivas, tanto el Acta de Infracción como la Resolución Sub Directoral apelada carecen de debida motivación, y por ello devendrían en nulas;

**Sexto:** Que, sobre el particular, cabe precisar que si bien es cierto que el artículo 981 del Decreto Supremo N° 42-F no fija un nivel de altura exacto para el apilamiento de materiales; sin embargo, la misma empresa estableció en su Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) como control operacional ante el peligro referido al exceso de altura en el arrume de palets *-en observancia a lo prescrito por el artículo 40° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR<sup>2</sup>-* que la máxima altura apilable son 4.00 m; en tal sentido, advirtiéndose del documento denominado "Reporte de Investigación de Accidente"<sup>3</sup> *-elaborado por el propio Comité de Seguridad de la empresa y que fue exhibido a la inspectora actuante el 01 de febrero de 2011-*, que la pila de palets que cayó sobre el trabajador tenía una altura de 4.3 m de altura, lo alegado por la apelante en este extremo para desestimar la infracción incurrida carece de todo sustento fáctico y legal;

**Séptimo:** Que, a lo alegado por la empresa en el sentido que no resultaría proporcional ni razonable que se haya planteado una multa ascendente al 5% de 10 UIT, cuando la escala para infracciones graves es de 6-10 IUT vigentes a la fecha de ocurrencia de las supuestas infracciones; es necesario indicar que al tratarse el presente caso de incumplimientos a la normativa de seguridad y salud en el trabajo que ocasionaron el accidente de trabajo que causó la muerte del trabajador Ezequiel Gilard Palomino Cueto, hecho que reviste de una notable gravedad e irreversibilidad, es legalmente válido y justificable que la inspectora comisionada haya propuesto una sanción mayor a la mínima prevista en la tabla de multas contenida en el numeral 48.1 del artículo 48° del Reglamento, en observancia a lo pertinente del artículo 47° del mencionado dispositivo legal<sup>4</sup>, conforme así lo indicó en la sección VI.- *Sanción Propuesta*, de la misma acta de infracción; monto que ha sido acogido e impuesto como multa por el inferior en grado en la resolución venida en alzada;

**Octavo:** Que, respecto al argumento en el que sostiene que la Inspección del Trabajo habría vulnerado el Principio de Legalidad al sancionar el supuesto incumplimiento de no poseer una regulación íntegra de estándares en el RISST, cuando éste no se encuentra tipificado como infracción en el Reglamento, más aún si la empresa si cuenta con un RISST; se debe aclarar que para efectos legales el mencionado RISST para ser considerado como tal debe contener todos los requisitos mínimos establecidos

<sup>2</sup> Artículo 40. - El empleador debe aplicar las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.

<sup>3</sup> Obra en el expediente de inspección N° 1317-2011-MIPE/1/20.4, de fojas 77 a 81.

<sup>4</sup> "47.2 En la imposición de sanciones por infracciones de seguridad y salud en el trabajo se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

(...)

b) La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles."



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

por el artículo 24° del Decreto Supremo 009-2005-TR<sup>5</sup>, exigencias legales que de acuerdo a las observaciones efectuadas por la inspectora actuante consignadas en lo pertinente del noveno hecho verificado del acta de infracción no han sido contempladas íntegramente al no haberse incluido en dicho reglamento los estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados en la actividad de estiba y desestiba que venía desarrollando el mencionado trabajador fallecido; en tal sentido, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo prescrito por el numeral 28.9 del artículo 28° del Reglamento constituye una infracción muy grave el hecho de no tener un RISST, resulta legalmente válido, a razón de lo dilucidado, que el inferior en grado haya sancionado el referido incumplimiento;

**Noveno:** Que, asimismo, la apelante señala que al haber sido el accidentado, trabajador de la empresa "Manpower", lo que fue puesto en conocimiento de la inspectora, no existía obligación de entregarle una copia del RISTT de la empresa, toda vez que es una obligación introducida recién con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultando injustificado además que se proponga una sanción por una infracción que tampoco se encuentra prevista en el Reglamento;

**Decimo:** Que, lo manifestado precedentemente carece de fundamento toda vez que de acuerdo a lo prescrito por el artículo 61° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, "El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores; o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza: a) La coordinación eficaz y eficiente de la gestión en prevención de riesgos laborales. b) La seguridad y salud de los trabajadores"; en tal sentido, en la medida que las labores que desarrollaba el trabajador fallecido se efectuaban en las instalaciones del centro de trabajo de la principal; y siendo que, de acuerdo al artículo 24° del mismo dispositivo legal, el RISST debe contener, entre otros, "Estándares de seguridad y salud en las operaciones, estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas, estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados, y preparación y respuesta a emergencias"; la empresa recurrente se encontraba obligada a hacer de conocimiento de dicho trabajador el contenido del mismo, en aplicación del Principio de Protección<sup>6</sup> y el Principio de Información y Capacitación<sup>7</sup>; resultando arreglado a ley que se haya sancionado a la empresa ante la inobservancia de lo señalado de acuerdo a lo prescrito por el numeral 27.8 del artículo 27° del Reglamento;

**Undécimo:** Que, de acuerdo a lo expuesto precedentemente, se tiene que los argumentos esgrimidos por el apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el

<sup>5</sup> "Las empresas con 25 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que debe contener:

- a) Objetivos y alcances.
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de las empresas 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) Estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados.
- g) Preparación y respuesta a emergencias.

<sup>6</sup> I.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN: Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deberán propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.

<sup>7</sup> V.- PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Los trabajadores recibirán 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.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

inferior en grado; por lo que corresponde que este Despacho emita la confirmatoria en todos los extremos de la resolución venida en alzada;

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por Ley;

**SE RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 665-2012-MTPE/1/20.41 de fecha 03 de octubre de 2012, expedida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone la sanción de multa ascendente a la suma de S/. 7,200.00 (Siete mil doscientos y 00/100 Nuevos Soles); habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa<sup>8</sup>; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

**HÁGASE SABER.**

RGHC/lrf



*Ricardo Gabriel Herbozo Colque*  
RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE  
DIRECTOR  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

<sup>8</sup> Contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno.