



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EXPEDIENTE N° 2195-2011-MTPE/1/20.4

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 419-2013-MTPE/1/20.4

Lima, 26 de junio de 2013.

VISTO: El recurso de apelación ingresado con número de registro 0000062809-2013, que obra en autos de fojas 275 a 284 interpuesto por la empresa **CORPORACIÓN CERÁMICA S. A.**, contra la Resolución Sub Directoral N° 260-2013-MTPE/1/20.45 de fecha 13 de marzo de 2013, 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 255 a 265, la Resolución Sub Directoral apelada que impone sanción de multa a dicho sujeto responsable por haber incurrido en las infracciones detalladas en el décimo cuarto considerando;

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° 1891-2011, que obra en autos de fojas 01 a 21, impuso sanción económica al sujeto responsable por incurrir en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo consistentes en: *i)* No haber elaborado un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo con actividades de control de Factores de riesgo disergonómicos con énfasis en estrés físico, fuerza, posturas y en diseño de herramientas, manipulación de cargas, *ii)* No haber mejorado la organización del trabajo mediante cambios administrativos, promoción de la salud, cambios de postura, rotación de los trabajadores con daño musculoesquelético, disminución de las horas de trabajo, y *iii)* no haber implementado equipos automatizados y menos manuales;

Tercero: Que, con relación al medio impugnatorio presentado, previamente, resulta necesario precisar a la apelante que al ser las infracciones materia de sanción únicamente las mencionadas en el considerando precedente, cualquier alusión en dicho recurso al cumplimiento de obligaciones distintas, carece de total relevancia para el caso que nos ocupa;

Cuarto: Que, en ese sentido, del recurso de apelación se tiene que la recurrente en un extremo alega que habría cumplido con entregar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo a los inspectores el día 16 de mayo de 2011, habiéndolo complementado con las Cartillas Técnicas de Seguridad y Salud en el Trabajo que adjuntó al escrito de descargo, las mismas que serían las que desarrollan las disposiciones sobre los factores de riesgo disergonómicos;

Quinto: Que, a lo alegado, cabe aclarar a la apelante que la oportunidad para acreditar el cumplimiento de la obligación de contar con un Programa de control de Factores de Riesgo Disergonómicos fue durante el transcurso de las actuaciones inspectivas de investigación, lo que no acreditó pese al plazo que el inspector comisionado, en estricto cumplimiento de sus facultades, le otorgó mediante la medida inspectiva de requerimiento de fecha 06 de julio de 2011, por lo que cualquier



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

cumplimiento posterior, de ser el caso, solo acreditaría la subsanación de la referida infracción;

Sexto: Que, sobre la infracción detallada en el ítem *ii)*, la apelante sostiene que los numerales 36 y 37 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, no disponen que ante una inspección la empresa deba mejorar su organización; más aún si ha cumplido y cumple con lo dispuesto por dicha norma;

Séptimo: Que, al respecto, se debe indicar a la empresa recurrente que dichos dispositivos mencionados, referidos a la organización del trabajo, son parte de la normativa sustantiva mencionada precedentemente, que tiene por objetivo principal establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño; siendo que de acuerdo a lo prescrito por el numeral 5.4 del Reglamento el inspector tiene la facultad de requerir a la empresa que en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores; en tal sentido, al haber determinado el inspector a través de sus actuaciones inspectivas de investigación que la empresa no mejoró la organización del trabajo mediante cambios administrativos -conforme a la propuesta de solución que se le efectuó mediante el documento: *Análisis de la Salud y Seguridad en el Trabajo con enfoque de la Ergonomía*¹-, resulta legalmente válido que el inspector del trabajo en virtud a dicha normativa, en principio, haya requerido a la empresa que adopte lo necesario para su cumplimiento, y que posteriormente, frente al incumplimiento por parte de la misma, haya propuesto la sanción correspondiente; máxime, si se tiene en cuenta que una de las finalidades de la inspección del trabajo es la de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral²;

Octavo: Que, del mismo modo, la empresa manifiesta que tanto el artículo 40° como el 46° del Decreto Supremo N° 009-2005-TR no guardarían relación alguna con el hecho de implementar equipos automatizados, por lo que la sanción impuesta por el supuesto incumplimiento descrito en el ítem *iii)* constituiría abuso del derecho;

Noveno: Que, dicho argumento también carece de todo sustento legal, toda vez que de acuerdo a lo prescrito por el artículo 40° el empleador debe gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar, asimismo, tiene la obligación de que el diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, y la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, deban estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador; por tal motivo, al haberse determinado mediante el estudio de Análisis Ergonómico efectuado en la empresa que se emplean plataformas para el traslado de piezas cerámicas por encima del hombro con posturas forzadas, deviene en ajustado a ley que el comisionado al amparo de los dispositivos mencionados, haya requerido como método y acción de intervención preventiva que se implementen equipos automatizados y menos manuales con el objetivo de minimizar el estrés y la fatiga; máxime, si conforme a lo estipulado por el invocado artículo 46° el empleador tiene

¹ Presentado por la empresa durante las actuaciones inspectivas.

² Art. 3° de la Ley N° 28806.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo;

Décimo: Que, finalmente, sobre el extremo en el que la empresa señala que de confirmarse la multa impuesta, ésta debería ser reducida en tanto se ha acreditado la subsanación de las infracciones detectadas; corresponde que este Despacho deje a salvo su derecho para que, de estimarlo conveniente, lo haga valer en su oportunidad y ante la autoridad competente de conformidad con el artículo 40º de la Ley³; debiéndose precisar que solo será procedente la aplicación del beneficio de reducción si es que se acredita la subsanación de la totalidad de infracciones detectadas,

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

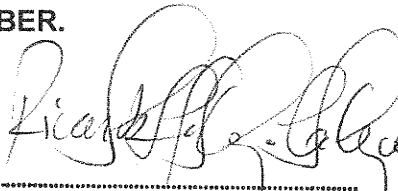
SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 260-2013-MTPE/1/20.45 de fecha 13 de marzo de 2013, expedida por la Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo; la misma que impone una sanción de multa ascendente a la suma de S/. 36,000.00 (Treinta y seis mil y 00/100 Nuevos Soles); habiendo causado estado con el presente pronunciamiento, al haberse agotado la vía administrativa⁴; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos. *A los otrosíes: Ténganse presentes en cuanto fuere de ley.*

HÁGASE SABER.

RGHC/111




RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE
DIRECTOR
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

³ Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

- Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredite la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia. (el énfasis es nuestro)

⁴ Contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno.

