



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3226-2013-MTPE/1/20.43

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 209-2018-MTPE/1/20.4

Lima,

10 MAYO 2018

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 36995-2014<sup>1</sup>, interpuesto por CORPORACIÓN CERÁMICA S.A., (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 1213-2013-MTPE/1/20.43, de fecha 22 de noviembre de 2013 (en lo sucesivo, la resolución apelada), la cual fue expedida en el marco del procedimiento sancionador que se le sigue, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR<sup>2</sup> (en lo sucesivo el Reglamento);

**CONSIDERANDO:**

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 2874-2013-MTPE/1/20.4<sup>3</sup>, el inferior en grado impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 8,695.00 (Ocho mil seiscientos noventa y cinco y 00/100 Nuevos Soles), por incurrir en las siguientes infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo: *i)* No cumplir con la formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables; *ii)* No acreditó haber constituido el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo conforme a Ley; *iii)* No acreditó que sus registros de enfermedades ocupacionales detallen las causas que generaron las enfermedades registradas, afectando al trabajador Teodosio Untiveros Gutiérrez; *iv)* No acreditó que su registro de exámenes médicos ocupacionales, se encuentre actualizado con los certificados de aptitud médico ocupacionales respecto de las evaluaciones médicas de fechas 16/02/2011 y 30/05/2012, del trabajador Teodosio Untiveros Gutiérrez, ni que se haya informado los resultados al trabajador en la forma que establece la normativa; *v)* No acreditó contar con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; *vi)* No acreditó contar con el Plan y Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo del año 2012, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; *vii)* No acreditó contar con el seguro complementario de trabajo de riesgo en la cobertura salud en el mes de enero de 2013 ni en la cobertura pensiones en el mes de agosto de 2012; afectando con estas infracciones a un trabajador;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, siendo sus fundamentos los siguientes: *i)* Que, no se han tomado en cuenta todos los argumentos propuestos mediante escrito de descargos de fecha 13 de noviembre de 2013, como es el punto III página 9, vulnerándose el principio de debida motivación; *ii)* Que, respecto a que la Autoridad determina que no capacitaron a sus trabajadores respecto a los riesgos del puesto de trabajo o función específica ni sobre las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos, se debe precisar que el supuesto trabajador afectado realizó una serie de servicios en diferentes puestos de trabajo y entendemos que las capacitaciones efectuadas resultarían insuficientes de cara a lo que pretende la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, acaso existe una norma que regule la idoneidad horario o materia que debe contener la capacitación del personal?; *iii)* Que, respecto a que no acreditaron haber constituido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a ley, toda vez que no constan las Actas de los actos de elección de los representantes de los trabajadores que corresponden, conforme ha evidenciado el Inspector de Trabajo, debió precisar los supuestos incumplimientos en los que estarían incurriendo en la medida que no especifica ni detalla que documentos ni qué características debieron cumplir, por lo que se afecta el derecho de defensa; al parecer el inspector asume que el no contar con algunas Actas es como no contar con el Comité de SST propiamente dicho; *iv)* Que, respecto a no acreditar

<sup>1</sup> De fojas 271 a 383 de autos.

<sup>2</sup> Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, Ley N° 30222, Decreto Supremo N° 010-2014-TR, Decretos Supremos N° 007-2017-TR, 015-2017-TR, 016-2017-TR y 001-2018-TR.

<sup>3</sup> De fojas 01 a 12 de autos.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

### EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3226-2013-MTPE/1/20.43

que los registros de enfermedades ocupacionales (REO) detallen las causas que generaron las enfermedades registradas, afectando al trabajador Teodosio Untiveros Gutiérrez, se cuestiona el contenido y no la existencia del formato del Registro de Exámenes Obligatorios y por eso consideran que la AAT viene incurriendo en un error al exigirse una determinada forma de completar los campos de los formatos contenidas en el REO, supuesto que no se encuentra tipificado como incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; v) Que, respecto a cómo se puede acreditar que se ha puesto en conocimiento del trabajador la información de los resultados de los informes médicos, hay que tener en cuenta que la información médica es de carácter confidencial y en aplicación de lo establecido en el artículo 102° del propio Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone que la información médica únicamente deberá ser administrada por el centro médico y en ningún caso por el empleador; vi) Que, respecto de no contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, no conocemos la base legal apropiada sobre la cual se basa el inspector de Trabajo para imputarnos dichas responsabilidades y por el contrario han acreditado la entrega del RISST al trabajador; vii) Que, los inspectores no han cumplido con verificar de manera precisa los hechos y circunstancias relacionadas con los supuestos incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo incurridos por la empresa y en el Acta de Infracción no se expresan los criterios utilizados por el Inspector de Trabajo para proponer, cuantificar y graduar las sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y todo ello, implica una vulneración al principio de legalidad, derecho de defensa y debido procedimiento;

Tercero: Que, del estudio y análisis de los autos resulta imperativo tener presente que la Ley, señala que la Inspección de Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de la seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo, y otras, así como, la de exigir las responsabilidades administrativas que procedan ante eventuales incumplimientos, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT;

Cuarto: Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones, que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a que los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, presenten sus alegaciones y descargos, así como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;

Quinto: Que, antes de remitirnos a los argumentos de la inspeccionada, cabe señalar que, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y por el Principio de Prevención: *“El empleador 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. Debe considerar 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 laboral”*. Aunado a ello, por el Principio de Protección: *“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social, en forma continua. Dichas condiciones deben 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 de los trabajadores”*<sup>5</sup>;

Sexto: Que, en cuanto a lo argumentado por la inspeccionada en el punto i) del segundo considerando de la presente resolución, se advierte que esgrime los mismos fundamentos de su escrito de descargo y está referido a que no se habría tenido en cuenta por parte del inspector el hecho de que el

<sup>4</sup> Acorde a lo establecido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29783.

<sup>5</sup> Acorde a lo establecido en el artículo IX del Título Preliminar de la Ley N° 29783.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3226-2013-MTPE/1/20.43

trabajador realizó labores diferentes en diferentes puestos de trabajo y por otro lado, respecto del plazo de ampliación solicitado en atención a la medida de requerimiento. En este entendido, del análisis de la resolución apelada observamos que el inferior jerárquico ha desvirtuado en el quinto, sexto y sétimo considerando de la resolución apelada, lo alegado en este sentido; en consecuencia, carece de sustento la falta de motivación que invoca la inspeccionada;

Sétimo: Que, con relación a lo esgrimido en el punto *ii)* del segundo considerando de la presente resolución, tenemos que, es el mismo argumento de su escrito defensa, el mismo que ha sido desvirtuado en décimo segundo considerando de la resolución apelada, al no haberse acreditado la formación y transmisión de información necesaria sobre los riesgos del puesto de trabajo o función específica ni sobre las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos, conforme lo dispone el artículo 52° de la Ley N° 29783 que refiere: “*El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos*”. Sobre el particular, la Ley citada, también contempla que el empleador debe actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo, o cuando cambien las condiciones de trabajo, lo que no se ha acreditado en el presente caso, pese a haberse establecido que el trabajador desempeñó diferentes funciones en el centro de trabajo durante los años que prestó servicios;

Octavo: Que, sobre lo señalado en el punto *iii)* del segundo considerando de la presente resolución, debemos tener presente que la norma relativa a esta conducta infractora es imperativa y debe cumplirse conforme lo establece nuestro ordenamiento vigente y es el caso, que el artículo 49° del Reglamento de la Ley N° 29783 indica lo siguiente: “*(...) El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...)*”. Cabe resaltar que, contar con la mencionada Acta, en concordancia con lo que prevé el artículo 53° que determina la información mínima que deben contener el Acta de instalación del Comité, es importante para establecer la constitución en forma paritaria por igual número de representantes de los trabajadores y de la parte empleadora y de ahí velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Noveno: Que, respecto a lo descrito en el punto *iv)* del segundo considerando de la presente resolución, del análisis de la resolución apelada, encontramos que el inferior jerárquico sanciona la conducta infractora de la inspeccionada por no haber acreditado que sus Registros de Enfermedades Ocupacionales detallen las causas que generaron la enfermedad ocasionada al trabajador Teodosio Untiveros Gutiérrez. En este entendido, nos remitimos a lo señalado en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, que en su artículo 1° aprueba los Formatos que contemplan la información mínima que debe contener el Registro de Enfermedades Ocupacionales, siendo que en el punto 25° se debe indicar los Detalles de las Causas que generan las enfermedades ocupacionales; es preciso resaltar que, la información contenida en dichos formatos sí es de carácter obligatorio, no pudiendo omitir el empleador ninguno de sus elementos o datos. Sin embargo, en los Formatos de los años 2011, 2012 y 2013 que corren de fojas 84 a 86 del expediente investigador, la inspeccionada se limitó a consignar lo siguiente: “*Matriz de seguimiento de Riesgos disergonómicos, Matriz de Monitoreos Ocupacionales*”. Advirtiéndose que en dichos Registros no se adjuntan documentos en el que consten las causas que generaron la enfermedad ocupacional y adicionalmente, no indican una breve descripción de las labores desarrolladas por el trabajador antes de adquirir la enfermedad. En consecuencia, no habiéndose acompañado nueva prueba idónea que acredite el cumplimiento de llevar el Registro de Enfermedades Ocupacionales de acuerdo a ley, carece de sustento lo alegado por la inspeccionada en este extremo;

Décimo: Que, con relación al punto *v)* del segundo considerando de la presente resolución, la inspeccionada argumenta que en aplicación de lo establecido en el artículo 102° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, los resultados de los exámenes médicos deben ser informados al



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

#### EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3226-2013-MTPE/1/20.43

trabajador únicamente por el centro médico y no por el empleador, lo cual no se ajusta a derecho, dado que, el citado dispositivo legal, estipula que el obligado a informar al trabajador sobre el resultado de sus exámenes médicos es únicamente el médico del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe contar todo centro de trabajo, quien deberá hacer entrega al trabajador del informe escrito debidamente firmado, con la confidencialidad del caso, obligación que no se encuentra correctamente acreditada conforme a ley. Por otro lado, es preciso tener en cuenta que la infracción sancionada por el inferior jerárquico es debido a que el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales de la inspeccionada, no se encontraba actualizado con los certificados médicos de fecha 16 de febrero de 2011 y 30 de mayo de 2012, de manera que, siendo los mismos argumentos de su escrito de descargo, ha quedado desvirtuado en este sentido;

Décimo primero: Que, en cuanto a lo esgrimido en el punto *vi)* del segundo considerando de la presente resolución, con relación a que la inspeccionada refiere que sí cuenta con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el inferior jerárquico ha desvirtuado sus argumentos de defensa en el décimo sexto considerando de la apelada. Si bien es cierto, de fojas 72 a 121 de autos, obra un documento denominado “Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Cerámica S.A.”, se advierte que su estado es no contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme se ha establecido durante las actuaciones inspectivas de investigación, dado que la inspeccionada no cuenta con un Comité constituido de acuerdo a Ley. De manera que, lo afirmado por la inspeccionada, carece de sustento legal;

Décimo segundo: Que, sobre la base de la consideración anterior, es importante resaltar, que el objetivo del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RI-SST) es que se constituya en una herramienta que contribuya con la prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del cual, la Gerencia General/Alta Dirección de la empresa, entidad pública o privada, promueva la instauración de una cultura de prevención de riesgos laborales, siendo un instrumento importante para la acción y la cultura preventiva. La inspeccionada, es la principal responsable de la aplicación y cumplimiento del Reglamento y reconoce la trascendencia del involucramiento y compromiso de todo el personal, para avanzar en las mejoras, en la prevención de los riesgos laborales;

Décimo tercero: Que, respecto a lo señalado en el punto *vii)* del segundo considerando de la presente resolución observamos que la inspeccionada manifiesta reiterativamente, que el inspector comisionado ha dejado de lado sus argumentos de defensa, lo cual, carece de veracidad, por cuanto, del análisis, se advierte que todos los medios probatorios que ha presentado la inspeccionada y que obran en autos, han sido debidamente merituados. De los mismos se desprende que, no se encuentran con arreglo a ley, conforme se verificó de las actuaciones inspectivas de investigación, de lo consignado en el Acta de Infracción y de lo resuelto por el inferior jerárquico;

Décimo cuarto: Que, por otro lado, la facultad sancionatoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo, al igual que toda facultad y derecho tiene limitaciones, y en el caso de la facultad sancionatoria, el límite expreso es el de la razonabilidad. El principio de razonabilidad, es definido como *“la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones procede y debe proceder conforme a la razón”*. El resultado de una sanción en el procedimiento inspectivo, no sólo debe ser consecuencia, de que, se han respetado las garantías formales propias de un procedimiento sancionatorio, sino, además, de que sea acorde con el principio de razonabilidad. Es así, que en el presente caso, materia de análisis, se han impuesto las sanciones, aplicando el principio de razonabilidad, teniendo presente la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, entre otros aspectos, tal como lo prescribe el artículo 38° de la Ley. Se señala entonces que existe una razonabilidad entre la sanción impuesta y el hecho sancionado. Al respecto, Plá se pronuncia indicando que: *“Debe existir una razonable proporcionalidad entre las sanciones aplicables y la conducta del infractor, tanto en lo que se refiere a la entidad de la falta, como a su reiteración, como a los restantes antecedentes del infractor sancionado”*. Por consiguiente, todos esos criterios han confluído



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3226-2013-MTPE/1/20.43

en el análisis del inferior jerárquico, al momento de sancionar a la inspeccionada; siendo que lo afirmado por la empleadora no tiene sustento legal;

Décimo quinto: Que, en este orden, amerita indicar que de la revisión y análisis de los actuados en la etapa investigatoria, reflejados en el acta de infracción, así como, de la resolución apelada, y teniendo en cuenta lo dilucidado en los considerandos precedentes, se advierte que tanto el inspector comisionado, como el inferior jerárquico, han expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, observando en estricto, los principios y disposiciones legales contenidas en la Ley, su Reglamento, normas modificatorias y complementarias, habiendo cumplido consecuentemente, con la observancia del principio de legalidad y debido proceso, señalado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General"<sup>6</sup>, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley, no habiéndose visto afectado su derecho de defensa;

Décimo sexto: Que, finalmente, de acuerdo a los fundamentos esgrimidos en los considerandos que anteceden se debe precisar que, el sujeto sancionado no ha desvirtuado las infracciones propuestas en el acta de infracción, las mismas que han sido ratificadas mediante acto resolutorio por la Autoridad Administrativa de Primera Instancia, teniendo presente que la inspeccionada no aporta nuevos medios probatorios que permitan efectuar un razonamiento distinto; por lo que, corresponde que este Despacho emita la confirmatoria de la resolución venida en alzada;

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley, avocándose al presente, la suscrita por disposición superior;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 1213-2013-MTPE/1/20.43, de fecha, 22 de noviembre de 2013, emitida por la Tercera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/ 8,695.00 (Ocho mil seiscientos noventa y cinco y 00/100 Nuevos Soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones administrativas de segunda instancia no procede medio impugnatorio, al haberse agotado la vía administrativa; debiéndose tener en cuenta la variación del domicilio procesal consignado en el escrito con registro N° 78873-2016 de fecha 21 de julio de 2016; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

ORIGINAL FIRMADO POR LA ABOG. MARIA  
MILAGROS DEL RÍO VASQUEZ DIRECTORA (e)  
DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO.  
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY

MMDRV/mar

<sup>6</sup> Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: 1.1. Principio de legalidad.- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. 1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...)".

