



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° 3554-2013-MTPE/1/20.44

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 256 -2018-MTPE/1/20.4

Lima, 31 MAYO 2018

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 79907-2016 obrante en autos¹, interpuesto por TELEATENTO DEL PERÚ S.A.C. (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 333-2016-MTPE/1/20.43, de fecha 08 de julio de 2016 (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-TR² (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 3207-2013-MTPE/1/20.4³, el inferior jerárquico emitió la resolución apelada, mediante la cual, impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 3,330.00 (Tres mil trescientos treinta y 00/100 Soles) por incurrir en las siguientes infracciones: 1) No acreditó contar con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, en donde conste haber realizado los exámenes médicos ocupacionales de una trabajadora; 2) No acreditar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre los riesgos a los que están expuestos en el centro o puesto de trabajo o función específica; 3) No acreditar contar con un registro de monitoreo de agentes de riesgos disergonómicos; afectando con estas infracciones a la trabajadora Gisella Ruiz Enciso;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, alegando lo siguiente: *i)* Que, el auxiliar carece de competencia para realizar actuaciones inspectivas por su cuenta, sin la participación de un inspector de Trabajo, esto constituye una grave afectación al derecho al debido procedimiento, máxime, si se trata de una empresa con personal numeroso; *ii)* Que, la medida de requerimiento es irregular, en la actuación inspectiva del 10 de octubre de 2013 solamente asistió el inspector auxiliar, sin embargo, en esa misma oportunidad el inspector auxiliar hizo entrega del requerimiento de cumplimiento de normas sociolaborales suscrita por él y por la inspectora de Trabajo, cuestionando que dicha medida estuviera suscrita por la Inspectora de Trabajo si no participó en la actuación inspectiva. En ese sentido, indica que no resulta así ni proporcional ni razonable que la Inspectora de Trabajo concluya el supuesto incumplimiento de la empresa sin haber culminado su investigación; *iii)* Que, los argumentos utilizados por la Sub Dirección para imputar las infracciones no cumplen con el principio de razonabilidad, dado que, en la infracción por no haber cumplido presuntamente con realizar exámenes médicos ocupacionales a favor de la trabajadora, incurren en error, dado que, tal como se desprende del Informe Médico Ocupacional de fecha 20 de noviembre de 2013, a la trabajadora se le realizó un examen médico previo el 07 de junio de 2013, fecha a partir de la cual se venía realizando seguimiento médico; *iv)* Que, respecto a la formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo, en forma oportuna y apropiada en el centro y puesto de trabajo o función específica, su representada sí cumplió, habiendo presentado todos los documentos que acreditan el Plan Anual de 2012, en el cual se puede verificar capacitación en ergonomía, primeros auxilios y en el Plan de 2013 capacitación en prevención de hipoacusia y otros tipos de daño acústico, prevención del estrés, todos ellos vinculados con los riesgos del puesto de trabajo de teleoperadora que ocupaba la trabajadora de acuerdo al IPER; *v)* Que, sobre la imputación de infracción y la medida de requerimiento referida al registro de monitoreo de factores disergonómicos no es razonable, dado que no se ha tenido en cuenta que el 14 de marzo se publicó la Resolución Ministerial N° 050-2013 mediante el cual se aprobaron los formatos y se determinó la información mínima que debían contener los

¹ De fojas 46 a 60 de autos.

² Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-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.

³ De fojas 01 a 10 de autos.



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

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3554-2013-MTPE/1/20.44

registros, pues estábamos en proceso de implementación dado que se cuentan con más de 11,000 trabajadores y que la medida de requerimiento les otorgara solamente dos días hábiles para cumplir con la referida medida, no fue razonable y fue imposible su cumplimiento;

Tercero: Que, en principio, 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. Asimismo, establece 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;

Cuarto: 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”*⁴. 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”*⁵;

Quinto: Que, respecto a lo señalado en los puntos *i)* y *ii)* del segundo considerando de la presente resolución, en cuanto a la competencia de los inspectores auxiliares, nos remitimos a lo indicado en la Disposición Complementaria Modificatoria Única de la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que modifica la Ley N° 28806, que prescribe: *“Modifíquese el artículo 6° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el cual queda redactado de la siguiente manera: “Artículo 6.- Atribución de competencias. (...). Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones: a. Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas, así como, funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los Supervisores Inspectores y a los Inspectores del Trabajo. Todo ello está bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos. (...)”*. (Resaltado nuestro). En este entendido, el Inspector Auxiliar presta funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones atribuidas a los Supervisores Inspectores y el Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros;

Sexto: Que, por otro lado, la inspeccionada sostiene que el inspector auxiliar comisionado, carecía de competencia para realizar la fiscalización laboral en su centro de trabajo, por cuanto registra más de 10 trabajadores en planilla. Respecto a esta afirmación, en principio, debemos determinar el número de trabajadores con que debe contar la pequeña empresa, y esta información la encontramos en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad,

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

⁵ 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° 3554-2013-MTPE/1/20.44

Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente. Ley MYPE, que en su Artículo 5° refiere lo siguiente: *"Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes: (...) Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive (...)."* De manera que, el personal inspectivo ha actuado conforme a la competencia asignada y prerrogativas otorgadas en el marco normativo vigente en materia inspectiva, no constituyendo grave afectación al principio del debido proceso, como lo alega el inspeccionado;

Sétimo: Que, en este orden de ideas, se precisa que revisado el expediente investigatorio se advierte que la Orden de Inspección N° 12648-2013-MTPE/1/20.4 fue asignada a un equipo de inspectores del trabajo, conformado por el Supervisor Inspector del trabajo Humberto Panta Anco, la Inspectora de Trabajo Flor Cruz Rodríguez y el Inspector Auxiliar Carlos Fernando Rimachi Farfán, en el marco de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 2° de la Ley, que establece los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección del trabajo, dentro de los que se establece el principio denominado *Unidad de función y de actuación, mediante el cual los inspectores del trabajo, desarrollan la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional;* asimismo, el Oficio Circular N° 079-2009-MTPE/2/11.4⁶, establece, el *criterio técnico normativo sobre actuaciones inspectivas desarrolladas por equipos de inspectores, el cual señala que emitida la orden de inspección, dependiendo de la carga laboral y en atención a otros expedientes de actuación inspectiva comisionados a los integrantes del equipo inspectivo con anterioridad, no es obligatorio que en la visita inspectiva se apersonen la totalidad del equipo inspectivo integrado, siendo posible que uno de los integrantes se apersona al centro o lugar de trabajo a efectos de la visita inspectiva.;* que, las disposiciones referidas tienen carácter obligatorio, conforme el principio de Jerarquía que rige el sistema de inspección del trabajo, previsto en el numeral 6, del artículo 2 de la Ley⁷; por lo que, carece de sustento las afirmaciones esbozadas por la inspeccionada;

Octavo: Que, respecto a lo señalado en el punto *iii)* del segundo considerando de la presente resolución, encontramos que la inspeccionada no acreditó contar con el registro de exámenes médicos ocupacionales donde conste la respectiva evaluación médico ocupacional de la trabajadora Gisella Ruiz Enciso, conforme lo ha desarrollado el inferior jerárquico en el octavo considerando de la resolución apelada. En este entendido debemos tener presente que el artículo 101° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49° de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su record histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Sobre el particular, nos remitimos a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, que en su Anexo I se señalan los Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre los cuales se encuentra el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales. En este sentido, el empleador deberá mantener el registro de exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a las especificaciones que el Ministerio de Salud detalle. Los resultados de dichos exámenes médicos estarán a disposición de quienes se hayan sometido a los mismos, debiendo respetarse el principio de confidencialidad (literal b) del Artículo 15° de la Ley N° 26842, Ley General de Salud);

Noveno: Que, en el presente caso, la inspeccionada se limita a presentar un documento denominado "Informe Médico-Ocupacional"⁸ mediante el cual, pretende acreditar contar con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales en donde consta haber realizado los exámenes médicos ocupacionales a favor de la trabajadora Gisella Ruiz Enciso, debiéndose tener presente que la mencionada trabajadora laboró desde el 14 de octubre de 2002 en el centro de trabajo de la inspeccionada. Nuestro ordenamiento vigente establece que los exámenes deberán realizarse cada dos años de manera obligatoria

⁶ Oficio de fecha 12/05/2009

⁷ Artículo 2, numeral 6. Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

⁸ Obrante a fojas 48 de autos. De fecha 20 de noviembre de 2013.



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

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3554-2013-MTPE/1/20.44

a cargo del empleador, sin embargo, hace referencia que realizó un examen médico previo el 07 de junio de 2013 y a partir de dicha fecha se hizo el seguimiento médico ocupacional, resultando ser simples dichos que no son corroborados con documentación idónea;

Décimo: Que, sobre lo descrito en el punto *iv)* del segundo considerando de la presente resolución, tenemos que durante las actuaciones inspectivas de investigación, los inspectores de trabajo comisionados detectaron la conducta infractora de la inspeccionada relacionada a no acreditar la formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo, en donde conste haber capacitado a la trabajadora Gisella Ruiz Enciso, en forma oportuna y apropiadamente en relación a su puesto de trabajo o función específica, al momento de la contratación y durante el desempeño de su labor. El argumento de la inspeccionada con el cual pretende desvirtuar la infracción detectada, es que en el Plan de Seguridad de Salud en el Trabajo - Teleatento del Perú S.A.C. de agosto de 2012 y en el Plan de Seguridad ⁹ setiembre de 2013, se consigna en el punto D). Capacitación y Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo que: “*se programará según cronograma la capacitación a los formadores del Área de Capacitación con la finalidad que nos puedan brindar la información que será proporcionada por Área de Seguridad y Salud en el Trabajo para la capacitación a los nuevos trabajadores. (...)*”. En este sentido, encontramos que sólo son referencias y no se acompaña documentación idónea que acredite haber impartido la capacitación a la trabajadora afectada;

Décimo primero: Que, respecto al punto *v)* del segundo considerando de la presente resolución, corresponde señalar que el REGISTRO DEL MONITOREO DE AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICOS permite a la empresa, entidad pública o privada vigilar los niveles de emisión y exposición de los agentes presentes en el entorno laboral para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El monitoreo permite: a) Identificar qué factores de riesgo o agentes están presentes en el ambiente de trabajo, indicando su concentración o intensidad. Los resultados se comparan con los valores límites establecidos para cada agente. b) Determinar los niveles de riesgos para la salud en el trabajo. c) Comprobar la eficiencia de los métodos de control de los agentes que sobrepasaron los valores límite. d) Comprobar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. e) Orientar las acciones de control y prevención. Aquellos agentes o factores a ser monitoreados son: a) Físicos: ruidos, vibraciones, iluminación, ventilación, presión alta o baja, temperatura (calor, frío), humedad, radiación en general, otros. b) Químicos: gases, vapores, polvos, neblinas, rocío, polvo, humos, líquidos, otros. c) Biológicos: virus, bacilos, bacterias, hongos, parásitos, microbios, insectos, roedores, otros. d) Disergonómicos: manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, posturas de trabajo, movimientos repetitivos, otros. e) Psicosociales: hostigamiento psicológico, estrés laboral, mobbing (acoso laboral), otros. De aquí la importancia de contar con este Registro de Monitoreo, dado que se tiene que registrar los Resultados del Monitoreo, así como la Descripción de las causas ante desviaciones presentadas y las Conclusiones y Recomendaciones sobre los resultados del Monitoreo;

Décimo segundo: Que, en cuanto a lo alegado por la inspeccionada en relación a que la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR entró en vigencia el 14 de marzo de 2013 y por ello, se encontraban implementado su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, carece de sustento legal, dado que, conforme se advierte de la Orden de Inspección N° 12648-2013 de fecha 10 de setiembre de 2013, se iniciaron las actuaciones inspectivas de investigación el 16 de setiembre de 2013 y culminaron el 15 de octubre de 2013, es decir, no sólo se otorgó dos días hábiles para que acredite el cumplimiento de su obligación de contar con el mencionado Registro de Monitoreo; por lo que carece de sustento la afirmación indicada por el inspeccionado en este extremo;

Décimo tercero: Que, 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

⁹ Obrante de fojas 145 a 166 del expediente investigatorio.



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° 3554-2013-MTPE/1/20.44

lo dilucidado en los considerandos precedentes, se advierte que tanto la inspectora comisionada, 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, debido proceso y probidad, señalado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”¹⁰, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley; no habiéndose visto afectado su derecho de defensa;

Décimo cuarto: Que, finalmente, de acuerdo a los fundamentos esgrimidos en los considerandos que anteceden se debe precisar que, la inspeccionada 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 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 alza;

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

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 333-2016-MTPE/1/20.43, de fecha 08 de julio de 2016, emitida por la Tercera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/ 3,330.00 (Tres mil trescientos treinta y 00/100 Soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones administrativas de segunda instancia no procede medio impugnatorio, al haberse agotado la vía administrativa; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina que corresponda para sus efectos.

HÁGASE SABER.

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

MMDRV/mar

¹⁰ 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. (...)”.

