

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

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Resolución de Intendencia N.° 085-2021-Sunafil/IRE-CAL

Expediente Sancionador: 60-2020-Sunafil/IRE-CAL

Sujeto Responsable: Gate Gourmet Perú S.R.L.

Callao, 11 de mayo del 2021

Visto: El escrito con número de registro 0001142231, mediante el cual **Gate Gourmet Perú S.R.L.**, (en adelante, **la inspeccionada**) interpone recurso de apelación en contra de la Resolución de Sub Intendencia N.° 183-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE2, de fecha 12 de marzo del 2021, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo –Ley N.° 28806 (en adelante, **la LGIT**)– y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**).

I. Antecedentes

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N.° 2283-2019-Sunafil/IRE-CAL, de fecha 22 de octubre de 20193, se dio inicio al procedimiento de verificación de cumplimiento del ordenamiento sociolaboral en contra del sujeto inspeccionado, habiendo finalizado dicho procedimiento con la emisión del Acta de Infracción.

De las actuaciones inspectivas realizadas, las inspectoras comisionadas llegaron a determinar que el sujeto inspeccionado, habría incurrido en cuatro (04) infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De la fase instructora

Que, obra en autos la imputación de Cargos N.° 178-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIAI-IC, en el que se le otorga al sujeto responsable un plazo de cinco (05) días hábiles, para que formule los descargos correspondientes.

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.° 358-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIAI-IF (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual concluye que se ha determinado la existencia de la conducta infractora del sujeto inspeccionado en materia de seguridad y salud en el trabajo recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

De la Resolución apelada

Obra en autos la Resolución de Sub Intendencia N.° 183-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE, de fecha 12 de marzo del 2021 (en adelante, **la Resolución de Sub Intendencia**), que en mérito al Informe final de instrucción sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 22,680.00 (Veintidós mil seiscientos ochenta con 00/100 soles), por haber incurrido en cuatro (04) infracciones graves en materia de seguridad y salud en el Trabajo, precisadas en el considerando 4.3) de la resolución impugnada, conforme a continuación se detalla:

- Una infracción **grave** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar haber realizado el examen médico ocupacional del año 2016 a la trabajadora Julissa Milagros Rabanal Benites, tipificada en el numeral 4 del artículo 27 del RLGIT.

- Una infracción **grave** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no cumplir con los estándares de seguridad y salud del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 6 del artículo 27 del RLGIT.
- Una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no implementar las medidas de control según el orden de prioridad ni considerar los resultados del monitoreo de riesgo disergonómico 2016 y 2017 en el IPER, tipificada en el numeral 3 del artículo 27 del RLGIT.
- Una infracción **grave** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no garantizar las condiciones de seguridad de la labor realizada por la trabajadora, tipificada en el numeral 9 del artículo 27 del RLGIT.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Con fecha 05 de abril del 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación⁴, en contra de la Resolución de Sub Intendencia, la misma que le fue notificada el 17 de marzo del 2021, de lo que se advierte que el citado recurso fue presentado dentro del plazo establecido y conforme a los requisitos de Ley, de conformidad con lo señalado en el Decreto Supremo N.º 016-2017-TR5, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-Ley N.º 28806.

Estando al recurso presentado, la inspeccionada señaló como argumentos principales, los siguientes:

- (i) Que, de acuerdo a los documentos presentados por nuestra empresa a lo largo del procedimiento inspectivo, los exámenes médicos practicados a la señora Julissa Rabanal se llevaron a cabo en el año 2014 y en el 2018, en cuanto al examen médico del año 2016, fue imposible por causal de caso fortuito toda vez que, la trabajadora se encontró con diversos descansos médicos los cuales le impidieron asistir a trabajar y por ende prestar servicios en nuestra empresa, sin perjuicio de lo anterior y a pesar de lo señalado por el inspector los descansos médicos otorgados a la trabajadora suponen un diagnóstico de su estado de salud, estando a que los mismos se apoyan en una evaluación integral de su estado físico, evaluación que tuvo como resultado que esta no pueda prestar servicios para nuestra empresa, argumento que no ha sido rebatido en el informe final, accionar que no guarda relación con el principio de razonabilidad establecido en el TUO de la LPAG.
- (ii) Que, el informe final ha variado los supuestos incumplimientos constatados en el acta de imputación de cargos y el acta de infracción vulnerando nuestro derecho, pretende imputarnos una sanción por incumplir nuestro propio reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, han supuesto variar las normas supuestamente vulneradas por nuestra parte, a efectos de mantener una conducta infractora prevista en el inciso 6 del artículo 27 del RLGIT, los inspectores sostuvieron expresamente que nuestra empresa habría incurrido en la conducta infractora citada por no cumplir con lo dispuesto en nuestro RISST y además detallaron las normas en cuestión que habrían sido incumplidas, sin embargo, en un accionar malicioso el inspector vario las normas supuestamente vulneradas.
- (iii) Que, resulta sorprendente que el inspector del trabajo determina que las capacitaciones y charlas de inducción llevadas a cabo por la empresa a fin de mitigar los riesgos sean insuficientes cuando estas mismas fueron determinadas como medidas de control en la matriz IPERC, lo cual ha sido recogido por el informe final y acta de infracción, que para la elaboración de la matriz IPERC se debe contar con la aprobación del personal competente realizando las consultas a los trabajadores que ocupan cada puesto de trabajo, así como contar con la participación de los representantes de los trabajadores en el comité de seguridad y salud en el trabajo, en otras palabras en la medida que nuestra matriz IPERC ha sido elaborado en

cumplimiento con lo mencionado en el artículo en cuestión, es evidente que la misma ha establecido también las medidas de control necesarias.

(iv) Que, se desacredita los riesgos identificados por nuestra parte en la calificación de riesgos, señalando que serían determinados por nuestras propias consideraciones, sin embargo, justifica la validez de la imputación en función, también a su propio criterio sin perjuicio de que sea sin sustento alguno. Sin embargo, el inspector incurre en un severo error en la medida que la calificación de riesgos efectuada por nuestra parte es en torno al riesgo que representa la situación para la salud del trabajador.

II. Cuestiones en análisis

1. Determinar si los argumentos señalados por el apelante desvirtúan o no los fundamentos de la resolución apelada.
2. Establecer si corresponde o no confirmar la Resolución cuestionada, por haber incurrido el sujeto responsable en las infracciones previstas en el RLGIT.

III. Considerandos

Sobre la obligatoriedad de los exámenes médicos ocupacionales

3.1. El literal d) del artículo 49 de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigente hasta el 12 de julio del 2014, estableció la obligación del empleador de practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral, teniendo en consideración la labor desempeñada y los riesgos a los cuales se encontraba expuesto el trabajador.

3.2. Posteriormente, con la promulgación de la Ley N.º 30222, Ley que modifica la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dispone la obligación del empleador de practicar exámenes médicos cada dos años y de manera obligatoria. Además, se determina que los exámenes médicos de salida son facultativos y que pueden realizarse a pedido del empleador o del trabajador, salvo en los casos de actividades de alto riesgo, ya que en este último supuesto el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

3.3. Es, en este contexto normativo, que en el literal A, numeral 4.7 hechos constatados del Acta de Infracción las Inspectoras actuantes dejaron constancia que la inspeccionada no acreditó haber realizado el examen médico ocupacional en el año - 2016 a la trabajadora Julissa Milagros Rabanal Benites, debiendo tener en cuenta que según la normativa vigente esto es cada dos años.

3.5. Sobre lo argumentado en el recurso de apelación, se advierte que la inspeccionada pretende justificar que el no realizar el examen médico el año 2016 de la trabajadora afectada fue debido a motivos de salud de la misma. Al respecto, ello no exime a la inspeccionada de comunicar y efectuar a la trabajadora los exámenes médicos en la fecha que debió encontrarse programada en el año 2016, a fin de evidenciar que la trabajadora tenía conocimiento de que se efectuarían o, en su caso, de acordar con el empleador la oportunidad de reprogramar los mismos esto debido a su estado de salud, argumento que además no se encuentra acreditado documentalmente por el inspeccionado, asimismo, no puede el administrado suponer que un diagnóstico de su estado de salud se encuentre semejante a un examen médico ocupacional dado que el este último permite a la empresa conocer las condiciones físicas y médicas de los colaboradores. De ese modo, se optimiza el desempeño de la compañía, el clima laboral y el logro de los objetivos empresariales, por tanto, lo alegado en este extremo carece de fundamento.

Del incumplimiento en el artículo 27 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la inspeccionada

3.6. Respecto al segundo punto ii) del argumento expuesto en el recurso de apelación, corresponde indicar que, de conformidad con el artículo 33 del Reglamento de la Ley N.º 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.7. Del mismo modo, el artículo 2º de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR, señala que los formatos considerados en el Anexo 1 son de carácter referencial, en virtud del artículo 34 del Reglamento de la LSST. La información mínima que deben contener los registros es obligatoria de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del citado Reglamento.

3.8. En el presente caso, el literal B, numeral 4.7 hechos constatados del Acta de Infracción, las Inspectoras comisionadas señalaron que si bien el sujeto inspeccionado exhibió su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo-RISST y el Procedimiento de Trabajo Make & Pack procedimiento de proceso principal core del año 2016, en ambos documentos no se advierte los estándares de seguridad y salud para la prevención de riesgos disergonómicos en las actividades de postura, movimientos repetitivos, entre otros, incumpliendo con lo establecido en su propio RISST artículo 27; trasgrediendo con ello lo establecido en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT que precisa: *“El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo”*.

3.9. Estando a lo expuesto, y a lo alegado por el inspeccionado, de la revisión del expediente sancionador se advierte que durante todo el procedimiento administrativo sancionador no se ha vulnerado el principio de legalidad y principio de tipicidad manifestada por la inspeccionada, toda vez que, la conducta infractora no ha variado puesto que esta se encuentra contenida en el incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener los estándares de seguridad y salud para la prevención de riesgos disergonómicos a fin de garantizar la seguridad y salud de la trabajadora Julissa Rabanal Benites en las actividades que realizaba en el centro de trabajo como operaria del área de Make & Pack, incumpliendo con ello las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que se encuentran precisadas en el artículo 27⁶ de su propio RISST, razón por la cual el argumento planteado por el inspeccionado no desvirtúa la infracción materia de análisis.

Sobre la identificación de peligros y evaluación de riesgos

3.10. Sobre lo señalado en el punto iii) del resumen del recurso de apelación, el artículo 57 de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST) establece que es responsabilidad del empleador actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo, con la finalidad de garantizar un mayor nivel de protección en seguridad y salud en el trabajo. Este análisis le permitirá al empleador realizar una variación en las medidas de prevención como en los controles de salud y las condiciones de trabajo, al detectar situaciones potencialmente peligrosas.

3.11. Por supuesto, el artículo 77 del Reglamento de la LSST, aprobado por el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, señala que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, precisando que ello supone el identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.

3.12. En tal sentido, se advierte que la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo es clara respecto a la obligación de la inspeccionada de realizar las evaluaciones de riesgos por todos los puestos de trabajo, con las medidas de control efectivas según el orden de prioridad

correspondientes; por lo que no existe una interpretación errónea de la ley, debiendo evaluarse la responsabilidad de la inspeccionada en la comisión de la infracción.

3.13. Pese a todo, el sujeto inspeccionado menciona que implementó las medidas de control suficientes a fin de controlar los riesgos disergonómicos advertidos en el IPERC, no obstante lo manifestado no se condice con la documentación ofrecida por el propio inspeccionado durante la etapa de investigación, toda vez que, según el documento Monitoreo de Riesgo Disergonómico 2016-2017, **se hace mención de las recomendaciones dadas en el área de Make and Pack en cuanto a:** i) Puesto 1, Nivel de Riesgo medio; ii) Puesto 2, Nivel de Riesgo BAJO; y,

iii) Puesto 3, Nivel de Riesgo bajo, pero, la matriz IPER 2017 muestra como Medidas de Control existente: Charlas de Inducción/Capacitación al personal sobre adopción de posiciones ergonómicas adecuadas para realizar trabajos seguros, por lo que, queda determinado la no implementación de las medidas de control efectivas según el orden de prioridad establecido en el artículo 217 de la Ley N.º 29783, por tanto, esta Instancia concuerda con el análisis efectuado por el inferior en grado a través de la resolución apelada, toda vez que, en la matriz IPERC exhibida por el inspeccionado no se tomó en cuenta el orden de prioridad, razón por la cual lo argumentado carece de fundamento.

De las condiciones de seguridad y salud

3.14. Sobre lo señalado en el numeral v) del recurso de apelación, cabe precisar que de acuerdo al artículo 49 de la LSST, *“El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: a) **Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo**”*. En ese sentido, una de las medidas de prevención de los riesgos laborales que el empleador aplica, es eliminar **las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlos por otras que entrañen menor peligro**; acorde a lo establecido en el literal c) del artículo 50 de la LSST.

3.15. Por tanto, efectuada la revisión de autos, se advierte que el inspeccionado en materia de condiciones de seguridad, no garantizó en el lugar de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de la trabajadora Julissa Rabanal Benites; toda vez que, según el documento Monitoreo de Riesgo Disergonómico de fecha abril–2017, **se hace mención de las recomendaciones dadas en el área de Make and Pack, Turno 7:00– 15:00 como lo es:** i) Puesto 1, Nivel de Riesgo MEDIO y se indica, se requiere el rediseño de la tarea; *Disminuir la intensidad de los ciclos de trabajo con ayuda de un compañero que ejecútela misma acción. *Eliminar la diferencia de altura entre el plano de trabajo y la altura de los brazos para evitar la flexión del tronco; ii) Puesto 2, Nivel de Riesgo bajo y se indica, pueden requerirse cambios en la tarea; *Disminuir la intensidad de los ciclos de trabajo con ayuda de un compañero que ejecútela misma acción.*Eliminar la diferencia de altura entre el plazo de trabajo y la altura de los brazos para evitar la flexión del tronco; y, iii) Puesto 3, Nivel de Riesgo BAJO y se indica, pueden requerirse cambios en la tarea; *Disminuir la intensidad de los ciclos de trabajo con ayuda de un compañero que ejecútela misma acción.* Eliminar la diferencia de altura entre el plazo de trabajo y la altura de los brazos para evitar la flexión del tronco. *Usar una mesa con ajuste de altura de este modo adaptar el puesto al trabajador.

3.16. Así también, las inspectoras comisionadas evidencian que los cambios en las Medidas de Control de Ingeniería implementadas en el IPER del año 2018; Revisión y corrección de mesas y equipos, por tanto, se entiende que las condiciones de seguridad no fueron las adecuadas antes de agosto-2017, al presentar la mesa de trabajo diferencia de altura entre el plano de trabajo y altura de los brazos, quedando determinado que el inspeccionado no cumplió con garantizar la seguridad y salud de la labor que realizaba la trabajadora, conforme el personal inspectivo ha dejado constancia en el Acta de Infracción.

3.17. Por las consideraciones expuestas en la presente resolución esta Intendencia considera que el inferior en grado ha actuado conforme a Ley, con la debida aplicación de la LGIT y RLGIT, por lo que, corresponde confirmar en todos sus extremos el pronunciamiento venida en alzada.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.° 29981.

Se resuelve:

Primero. - Declarar **infundado** el recurso de apelación interpuesto por la inspeccionada, en contra de la Resolución de Sub Intendencia N.° 183-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE.

Segundo. - **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.° 183-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE, de fecha 12 de marzo del 2021, la misma que impone una sanción de multa a la inspeccionada, **Gate Gourmet Perú S.R.L.**, por la suma de S/ 22,680.00 (Veintidós mil seiscientos ochenta con 00/100 soles), por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

Tercero. - **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.° 012-2013-TR. **devolviéndose** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

Hágase saber. -

1 Ver fojas del 50 al 60 del expediente sancionador.

2 Ver fojas del 45 al 48 del expediente sancionador.

3 Ver a fojas 01 del expediente de inspección.

4 Acreditación de representación presentada por el señor Ricardo José Reyes Durán el 30.04.2021, en concordancia con CERT. LITERAL, Zona Registral N.° IX, Sede Lima Oficina Registral Callao N.° Partida 70201149 (véase folio 11 del expediente sancionador).

5 “Artículo 55.- De los recursos administrativos

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten”.

(...)

“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios (...)”

6 Capítulo VII: Estándares de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo

Artículo 27.- En las instalaciones, locales de trabajo y edificios en general, en el punto c, se indica “Asegurarse que su plano de trabajo no esté a un nivel demasiado alto o demasiado bajo. La altura del escritorio o del tablero de la mesa debe permitir el suficiente espacio para acomodar las piernas, de modo de facilitar los ajustes de la postura para el trabajador sentado, a la vez que también permite un ángulo de 90 a 100 para el codo”.

7 Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.

b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.

- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

Documento publicado en la página web de Sunafil.