

RODRIGO,
ELIAS
& MEDRANO
ABOGADOS

DECISIONES CLAVE DE SUNAFIL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ÍNDICE POR TEMAS

TEMAS

- 01. **Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19** Pág. 5
- 02. **Responsabilidad del empleador** Pág. 8
- 03. **Responsabilidades del trabajador** Pág. 11
- 04. **Accidentes de trabajo** Pág. 12
- 05. **Vigilancia de la salud de los trabajadores** Pág. 16
- 06. **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo** Pág. 19
- 07. **Formación e información de seguridad y salud en el trabajo** Pág. 21
- 08. **Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos** Pág. 26
- 09. **Registros de Seguridad y Salud en el Trabajo** Pág. 31
- 10. **Seguridad y Salud Ocupacional entre empresas** Pág. 32
- 11. **Otros temas** Pág. 34

INTRODUCCIÓN

Desde que el Tribunal de Fiscalización Laboral inició sus funciones, ha emitido más de dos mil cien resoluciones, de cuyo contenido se puede extraer información muy útil, tanto en el ámbito de las relaciones labores en general, como en materia de seguridad y salud en el trabajo.


A tres años de iniciada la pandemia, y habiendo la sociedad casi retornado a la normalidad, hemos considerado útil revisar dichos pronunciamientos, que dan contenido a las disposiciones legales de seguridad y salud ocupacional, y nos advierten de la interpretación de dicho órgano sobre asuntos del día a día que atañen a los empleadores y los trabajadores.

La finalidad de este manual no es simplemente evitar la aplicación de multas. Nos interesa contribuir con la prevención de riesgos laborales para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, siendo este un derecho fundamental y tema del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo del 2023.

Lima, 27 de abril del 2023.

ABREVIATURAS

AT	Accidente de trabajo
CENSOPAS	Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud
CSST	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
EP	Enfermedad profesional
EPP	Equipos de Protección Personal
IPER	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos
LGIT	Ley No. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
MINTRA	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
PAS	Procedimiento Administrativo Sancionador
Plan COVID-19	Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo.
RAT	Registro de Accidente de Trabajo
RLGIT	D.S. No. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
RISST	Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
SCTR	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
SGSST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TFL	Tribunal de Fiscalización Laboral



**TEMA 1:
VIGILANCIA,
PREVENCIÓN Y
CONTROL DEL
COVID-19**

1

¿Un centro de trabajo con menos de 10 trabajadores está obligado a contar con un profesional de la salud y psicólogo?

No. La obligación de contar con dichos profesionales debe evaluarse en función a los lineamientos COVID-19 vigentes a la fecha de la investigación. En este caso, al ser solo dos trabajadores en el centro laboral, no existía dicha obligación.

Extracto:

"6.33 De esta manera, se advierte que la exigencia de dieciocho (18) horas semanales de servicio del profesional médico y de la salud, se encuentra relacionada a centros de trabajo con un número superior de ciento uno (101) trabajadores, y no -como pretende la autoridad inspectiva- con uno que tenga sólo dos (02) trabajadores, que fue el que comprobó el inspector en la vista inspectiva. Por lo tanto, en opinión de este Colegiado, la impugnante no estaba obligada a cumplir con el requerimiento del 16 de diciembre de 2020, debido a que contravenía el principio de legalidad³⁵, no habiendo, por tanto, incurrido en la infracción imputada". [RTF 108-2021-SUNAFIL/TFL](#)

2

¿Califica como un acto de hostilidad no entregar los EPP adecuados para COVID-19?

No. La falta de entrega de entrega de mascarilla en la cantidad y oportunidad pertinente no califica como un acto de hostilidad sino como una falta grave que pone en riesgo su salud.

Extracto:

"6.15 Por tanto, la imputación de responsabilidad basada en la norma sancionadora citada no es pertinente. No hay, a consideración de esta Sala, un acto de hostilidad en el caso en concreto; por el contrario, se produce la inobservancia de las normas de seguridad (entrega de EPP) en agravio de la ex trabajadora (...)". [RTF 125-2021-SUNAFIL/TFL](#)

3

¿La SUNAFIL es competente para fiscalizar el Plan COVID-19?

Sí. Sin perjuicio de las facultades que se le otorgaron al CENSOPAS, la SUNAFIL mantiene la competencia para fiscalización la elaboración, implementación y actualización del Plan COVID-19.

Extracto:

"6.9 En ese sentido, la SUNAFIL cuenta con competencia para fiscalizar el referido "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Trabajo", no siendo amparable la supuesta falta de competencia y las vulneraciones que de ésta se derivarían". [047-2021-SUNAFIL/TFL](#)

4

¿La ausencia de los trabajadores justifica no haberles entregado los EPP para COVID-19?

Sí. A efectos de determinar la infracción, la autoridad debe evaluar si existieron razones justificadas para no entregar los EPP, por ejemplo, por descanso médico, trabajo remoto, entre otros. Dicha entrega se demuestra con el Registro de Entrega de EPP.

Extracto:

"6.16 Sin embargo, la resolución impugnada no explica razones ni considera alegaciones relevantes del administrado con respecto a si la falta de entrega de EPP podría encontrarse justificada.
(...)

6.19 Sin perjuicio que en el expediente no obre el citado registro presentado por el sujeto inspeccionando, ni que se aprecie que éste fuera solicitado por el inspector actuante, tampoco fluye del mismo expediente por qué, aún con la ausencia del mismo, se considera que la empresa si ha cumplido con la entrega de los EPPs de los 72 trabajadores detallados en (...) el Acta de Infracción, pero no respecto de los 172 trabajadores restantes por los cuales se sancionó. Para ello, como se ha indicado, no solo debió evaluarse la entrega o no de los EPP, sino que se debió considerar si los mismos podían ser suficientes y adecuados, conforme el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos".

[RTF 131-2021-SUNAFIL/TFL](#)

5

¿Cuatro días son suficientes para subsanar las observaciones al Plan COVID-19?

No, dado que la subsanación de dichas observaciones conlleva: (i) reelaborar el documento; (ii) ser aprobado por el CSST; y, (iii) distribuirlo entre todos los trabajadores de la empresa.

Extracto:

"6.22 En ese sentido, esta Sala considera que en el caso materia de autos, la elaboración y aprobación del Plan COVID-19 no podía ser efectuada en un plazo de cuatro (04) días, desnaturalizándose la finalidad de la medida de requerimiento al imponerse un plazo difícil de cumplir por la entonces inspeccionada teniendo en consideración el tipo de modificación que se solicitaba al Plan COVID-19, debiéndose sancionar únicamente por la infracción respectiva prevista en el numeral 26.5 del artículo 26 del RLGIT".

[RTF 235-2021-SUNAFIL/TFL](#)

6

¿Se podría atribuir responsabilidad al empleador por el fallecimiento de un trabajador cuya causa es dudosa?

No. Para determinar la responsabilidad del empleador deberá existir una vinculación clara y directa entre su conducta y el fallecimiento, lo que no ocurre en este caso tomando en cuenta que el certificado de necropsia determina que la causa de la muerte fue su padecimiento por COVID-19, y no el choque que sufrió cuando padecía de dicha enfermedad.

Extracto:

"6.10 Sin embargo, de la documentación aportada por la impugnante en el procedimiento de inspección, esta Sala comprueba que el evento que determinó los efectos fatales en la salud del afectado resulta diferente a lo considerado por el inspector.

6.11 Por esta razón, al no ajustarse a la esencia del tipo infractor que refiere el numeral 28.11 del artículo 28 del RLGIT, los hechos imputados en el presente extremo del procedimiento administrativo sancionador han vulnerado el principio de tipicidad, en consecuencia, el inspector no ha acreditado que la impugnante haya cometido la infracción imputada".

[RTF 318-2021-SUNAFIL/TFL](#)

7

¿Es válido dar licencia con goce de haber a trabajadores menores de 65 años que a esa fecha no formaban parte del grupo de riesgo para COVID-19, con el fin de evitar su exposición al contagio en el centro de trabajo?

Si, siempre que la decisión no afecte sus remuneraciones y se adopte con la participación de dicho personal y el profesional de salud.

Extracto:

"6.14 Ahora bien, la decisión adoptada por la impugnante, con la finalidad de brindar una mayor protección a sus trabajadores, al optar por considerar la edad mayor de 60 años como un factor de riesgo para COVID-19, es avalada de común acuerdo con el Sindicato de Empleados mediante Acta de Acuerdo de fecha 04 de marzo de 2021, mediante la cual las partes convienen que los trabajadores comprendidos entre 60 a 64 años de edad tendrán licencia con goce de haber, ello por el periodo en que se mantenga la declaratoria de Emergencia Sanitaria. En efecto, si bien el Sindicato de Empleados de (...), advierte y solicita la restitución a sus labores de los cinco (05) trabajadores afectados, comprendidos en la medida de requerimiento, se corrobora que, posteriormente ha acordado con la impugnante que los trabajadores mayores de 60 años deben permanecer en licencia con goce de haber (...). Asimismo, como se observa, el acuerdo acreditado como instrumental en el presente procedimiento da lugar a la aplicación del principio de participación en la seguridad y salud en el trabajo, conforme el art. VII del Título Preliminar de la Ley No 29783; e igualmente, cumple con el deber constitucional de fomento de la negociación colectiva, mandato que este tribunal ni ningún otro órgano de la administración pública debe obviar".

[RTF 053-2022-SUNAFIL/TFL](#)

8

¿Una enfermedad profesional puede tener como origen un accidente de trabajo?

Sí, pero ello debe ser declarado como tal por un profesional de salud.

"6.24 Con relación a lo alegado por la impugnante, es preciso reiterar que la Orden de Inspección No. 124-2020-SUNAFIL/IRE-ANC-ZCHI, documento con el que se generaron las actuaciones inspectivas, se ordenaron como materias a investigar: "Investigación de accidentes de trabajo/incidentes peligrosos", de ello se aprecia que, la finalidad no era ocupar la materia relacionada a enfermedad profesional, como pretende excusarse la impugnante.

6.25 Asimismo, se advierte que a fojas 9 del expediente investigador, obra parte del Informe Médico de fecha 13 de mayo de 2019, en donde se determina como diagnóstico Trauma Acústico Agudo, asimismo, obra el documento denominado "Informe Médico", emitido por el "Salud Primavera- Chimbote", de fecha 19 de setiembre de 2019, en donde se refiere como antecedente, "Explosión", y diagnóstico "Hipoacusia neurosensorial bilateral (definitivo)", documento suscrito por el Director Médico (...), como es de verse ello no ha sido determinado en la inspección laboral, sino a través de un informe médico, el cual se encuentra en el expediente inspectivo." [RTF 084-2022-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 2: RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

9

¿Corresponde determinar la responsabilidad a priori del empleador por la muerte súbita de un trabajador en sus instalaciones?

No, mientras no haya evidencias de la causa de la muerte y que aquella está relacionada a un incumplimiento del empleador.

Extracto:

"6.5 A consideración de esta Sala, no ha quedado debidamente acreditado que la vulneración a las normas de seguridad y salud en el trabajo hayan ocasionado la muerte del trabajador, al punto tal que la misma Acta de Infracción reconoce que la causa de la misma está aún por determinarse. Por el contrario, la causa de la muerte (edema cerebral) y la condiciones en las cuales muere el trabajador (desvanecimiento súbito) se encuentran en la línea de una muerte natural, sin haberse acreditado por parte del equipo inspector que algún acto o condición sub estándar haya incidido directamente en su ocurrencia". [RTF 042-2021-SUNAFIL/TFL](#)

10

Tras la colisión de dos vehículos al interior de una empresa, ¿es posible dar por cierto que los defectos del RISST y la falta de entrega de este documento fueron causa determinante del accidente?

No. Para determinar la causa del accidente es preciso un análisis detallado del presunto incumplimiento del empleador con relación al evento, y que este sea determinante para ocasionarlo.

Extracto:

"6.9 (...) este Tribunal considera, respecto a la norma tipificadora del RLGIT invocable en el presente caso, el que la conducta resulta subsumible en el supuesto de la infracción regulada por el numeral 27.8 del artículo 27 del RLGIT, en tanto que califica en el supuesto de "no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables". Sin embargo, corresponderá que la autoridad de trabajo evalúe los supuestos en el presente caso, recogiendo la materialidad de los hechos descritos en el acta, además de la documentación existente en el expediente materia de análisis, sujeto a valoración, a fin de determinar las acciones que correspondan.

6.10 Por lo tanto, este Tribunal encuentra fundamentada la vulneración al debido procedimiento, sustentada una deficiente motivación al momento de determinar el nexos causal existente, al momento de imputar y sancionar una conducta con el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT (...). [RTF 058-2021-SUNAFIL/TFL](#)

11

¿El exceso de confianza del trabajador accidentado y sus compañeros puede ser atribuido al empleador como causa del accidente?

Sí. Se trata de actos sub estándar que debieran ser identificados y evaluados por el empleador para adoptar las medidas correctivas necesarias en virtud a su deber de supervisión y capacitación.

Extracto:

"6.28. (...), se puede constatar, además, que el personal de la inspeccionada cometió, juntamente con el exceso de confianza anotado, otro defecto consistente en la mala apreciación del riesgo existente, al permitir dos de sus miembros (...) "que su compañero suba y baje por las diagonales de la torre en lugar de usar las escaleras", atribuyéndose esta omisión de conductas preventivas al hecho que "confiaban mucho en la habilidad del señor García, pues era un torrero con mucha experiencia según han manifestado". [RTF 064-2021-SUNAFIL/TFL](#)

12

¿Un incendio provocado por un tercero puede determinar la responsabilidad del empleador respecto de un accidente mortal?

No. Un evento de este tipo no determina necesariamente la responsabilidad del empleador, más aún cuando la labor del trabajador y las actividades de la entidad no guardaban ninguna relación con el manejo de materiales o insumos combustibles.

Extracto:

"6.22. Asimismo, corresponde evaluar si los hechos ocurridos (el incendio producido) podrían constituir un riesgo permanente en las actividades de la impugnante y del propio trabajador, que la obliguen a adoptar las medidas de prevención a nivel integral, necesarias para prevenir los mismos. (...) la impugnante en informe oral realizado ante la autoridad de primera instancia, señaló que, en la zona en la que ocurrieron los hechos, es la primera oportunidad en la que ocurre un incendio; asimismo, si bien en otras zonas han ocurrido incendios provocados

por terceros, lo cual es materia de investigación por los daños causado, en el terreno de propiedad de la impugnante no se ha evidenciado dichos actos, siendo el incendio un hecho aislado y único. Más aun teniendo en cuenta que el proyecto que se viene realizando en dicha zona es para el mejoramiento del suelo agrícola, no siendo parte de las actividades, la quema de dichos suelos. Supuestos que tampoco fueron evaluados de cara a poder acreditar el nexo causal antes referido". [RTF 066-2021-SUNAFIL/TFL](#)

13

¿La responsabilidad de un trabajador en la ocurrencia de un accidente exculpa al empleador?

No. La conducta o negligencia del trabajador es independiente de los incumplimientos en que haya incurrido el empleador.

Extracto:

"6.8 Concluyéndose, en concordancia con el punto 10 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, que el accidente suscitado el 06 de enero de 2017 tuvo múltiples causas, "parte de las cuales son imputables a la ex trabajadora accidentada por la comisión de motivación incorrecta, pero también ha concurrido para la ocurrencia del accidente causa imputable al inspeccionado al no cumplir con brindar formación e información suficiente y adecuada y no contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a ley" (fundamento 3.9 de la resolución impugnada), subsumiéndose estas dos conductas imputadas a (...) en la tipificación contenida en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT".

[RTF 279-2021-SUNAFIL/TFL](#)

14

¿De quien es la responsabilidad de verificar constantemente la idoneidad de los EPP?

Del empleador, pues es él quien debe prever que dichos implementos estén operativos y sean utilizados adecuadamente por el trabajador.

Extracto:

"6.29 Asimismo, cabe precisar que si bien la impugnante presentó el RISST, el IPER, entregó los EPPs, al trabajador, sin embargo, no acreditó el cumplimiento de su deber de prevención, toda vez que el equipo del cual estaba a cargo el trabajador afectado, fue reportado al servicio de mantenimiento y que luego de ello, continuó inoperativo, debieron tomar las medidas preventivas a efectos de que sea revisado convenientemente antes de su uso, labor que radica en el supervisor y establecer las condiciones de seguridad antes de la ejecución de la tarea en que ocurrió el accidente de trabajo, a efectos de deslindarse de responsabilidad. En tal sentido, hubo actos omisivos que encuadran dentro del principio de causalidad que determina la responsabilidad por una conducta omisiva".

15

Si el empleador incurre en varias infracciones que causan un accidente, ¿ellas se sancionan de manera conjunta o independiente?

Aquellas infracciones que son causa directa del accidente se sancionan de manera conjunta a través del artículo 28.10 del RLGIT, el mismo que sanciona el incumplimiento de la normativa de SST que ocasione un accidente".

Extracto:

"6.18 Cabe señalar que, el tipo infractor contenido en el artículo 28 numeral 28.10 del RLGIT sanciona la conducta consistente en "el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo", es decir, todas aquellas causas del accidente de trabajo que constituyan incumplimientos a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo deberán tipificarse de forma conjunta y subsumirse en dicho tipo infractor, no calificándola y tipificándolas de forma independiente, y sin perjuicio de que la muerte o los daños que se produzcan en el cuerpo o la salud del trabajador estén acreditados con el informe o certificado médico correspondiente".

[RTF 324-2021-SUNAFIL/TFL](#)

16

¿Es posible eximir de responsabilidad al empleador cuando se produce un accidente de tránsito en un vehículo proporcionado por él?

Sí, especialmente cuando existe evidencia de que el accidente se produjo por incumplimientos de los trabajadores respecto de los límites de velocidad y no utilizar el cinturón de seguridad.

Extracto:

"(...) Por el contrario, se evidencia que el inspector comisionado efectúa una presunción sin mayor motivación del nexo causal entre el incumplimiento referido y el accidente de trabajo ocurrido, señalando una fórmula genérica sin mayor sustento, conforme se aprecia de lo descrito en los Hechos Constatados del Acta de Infracción, tampoco se aprecia análisis alguno sobre lo señalado por los propios inspectores de trabajo en el Acta de Infracción respecto al factor determinante del accidente de trabajo, la actitud imprudente de parte del conductor del vehículo, al conducir a una velocidad inapropiada para la vía, y el no uso del cinturón de seguridad por parte de los trabajadores accidentados.

6.22 Por tanto, al no encontrarse plenamente determinado el nexo causal entre el incumplimiento de la impugnante, por no haber capacitado a los trabajadores accidentados y no implementar las medidas de control del IPERC, y el accidente de trabajo con resultado mortal, no se puede asociar la responsabilidad a la impugnante por la causa del accidente de trabajo producido". [RTF 369-2021-SUNAFIL/TFL](#)



TEMA 3: RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR

17

¿El trabajador está obligado a informar sobre los defectos o riesgos de la maquinaria que utiliza?

Sí. El trabajador debe comunicar a su empleador acerca de dichos riesgos desde el momento en que toma conocimiento de ellos, pues de lo contrario, en caso de accidente, el empleador podrá eximirse de responsabilidad.

Extracto:

"6.20 Por su parte, en el considerando 4.6 del Acta de Infracción, los comisionados establecieron que "a través del informe de investigación del accidente de trabajo, realizado por la inspeccionada, se ha determinado como una de las causas del accidente el hecho que la plancha (de la maquina compactadora) no tenía guarda y el cordel no contaba con el asa para sujetar". En ese entendido, atendiendo a que el trabajador contaba con las capacitaciones necesarias para el manejo de la plancha compactadora, se encontraba plenamente capacitado para observar y comunicar las observaciones que realice de los instrumentos o maquinaria asignada para el ejercicio de sus funciones, supuesto que no ha sido corroborado o verificado en las actuaciones inspectivas, toda vez que no obra en el expediente documento alguno que acredite que el trabajador puso a conocimiento de su empleador dicho hecho."

[RTF 127-2022-SUNAFIL/TFL](#)

18

¿Los trabajadores deberían adoptar alguna previsión cuando realizan viajes en comisión de servicios?

Sí. Cuando la movilidad no es proporcionada por el empleador, los trabajadores deberían adoptar todas las previsiones necesarias para el traslado durante una comisión de servicios, mas aún si deciden contratar un vehículo particular.

Extracto:

"6.9. Sin embargo, no se comprende de qué manera la falta de la identificación del nivel de riesgo al realizar una comisión de servicios, así como la supervisión de la ejecución de lo dispuesto en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo o la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo (capacitaciones) o que la impugnante hubiese contado con los registros de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo, pudieron haber evitado la ocurrencia del accidente, que ocasionó el fallecimiento de: (...) y (...) el 02 de marzo de 2019. Máxime si este ocurrió mientras que estos se transportaban, con ocasión de una comisión de servicios, en un vehículo particular conducido por un tercero que colisionó con otro vehículo.

6.10. Al respecto, se debe tener en cuenta que la determinación del nexo causal como elemento de responsabilidad de la impugnante, no se encuentra plenamente acreditado. Ello pues no se evidencian elementos fehacientes que permitan determinar que el accidente del trabajador se dio como consecuencia de dicho incumplimiento." [RTF 603-2022-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 4: ACCIDENTES DE TRABAJO



19

¿Una entidad pública es responsable de un accidente de trabajo que ocurre en sus instalaciones, pero en día feriado?

Sí. A pesar de ser un día feriado donde no hay atención al público, la entidad debe prever que se cumplan las medidas de seguridad con relación al personal de limpieza que presta servicios en sus instalaciones.

Extracto:

"6.20 Esta situación resulta inconsistente con el mandato del deber de prevención, que refleja que, en escenarios de subcontratación, el empleador principal mantiene un papel importante como centro de imputación de responsabilidades en materia de prevención de riesgos¹⁸. De allí que resulte ajeno a este enfoque el que la impugnante manifieste que "al ser un día no laborable, sólo se encontraba en el local del CONECTAMEF el agente de seguridad que también pertenece a una empresa que brinda dichos servicios".

[RTF 014-2021-SUNAFIL/TFL](#)

20

¿La decisión de un funcionario de mayor rango jerárquico descarta la responsabilidad del trabajador, en un accidente que se produce como producto del acto llevado a cabo en ejecución de dicha orden?

Sí. La decisión inadecuada de un funcionario de mayor rango jerárquico exime de responsabilidad al trabajador y descarta la comisión de un acto subestándar que haya ocasionado el accidente.

Extracto:

"(...) Es decir, ambos funcionarios de Geotecnia reconocen haber sugerido la colocación de un muro pero, por insistencia del funcionario de mayor rango, se optó por continuar con las labores de perfilado del talud (...).

6.35 (...) Por lo que, del contenido del Acta de Infracción, conjuntamente con las declaraciones antes referidas, esta Sala considera que las labores operacionales que culminaron con el fallecimiento del señor (...) y las lesiones del señor (...) no fueron generadas por una causa sub estándar imputable al trabajador, sino por la decisión de un funcionario de mayor rango, no siendo amparable en este extremo lo pedido".

[RTF 017-2021-SUNAFIL/TFL](#)

21

¿La SUNAFIL puede iniciar la investigación de hechos denunciados por LinkedIn?

Sí. Los hechos denunciados a través de cualquiera de las plataformas de la SUNAFIL pueden dar origen a un procedimiento de inspección laboral.

Extracto:

"Así, obra en el expediente inspectivo la Orden Genérica de Inspección N° 0000000001-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ (folio 02) de fecha 29 de enero de 2020, en donde se atiende una denuncia recibida por un medio electrónico (LinkedIn®) del 28 de enero de 2020, informando sobre trabajos en altura sin las medidas adecuadas de protección en la obra (...), a espaldas del Centro Comercial Real Plaza Cajamarca". [RTF 032-2021-SUNAFIL/TFL](#)

22 ¿No brindar mantenimiento a una estructura, puede calificar como una falta de supervisión?

Sí. No haber efectuado un mantenimiento adecuado y permanente de una determinada estructura en el centro de trabajo, puede calificar como un defecto en la supervisión.

Extracto:

"6.5 Ahora bien, respecto a la infracción referida a no cumplir con sus obligaciones relativas a la supervisión sobre seguridad y salud en el trabajo- condiciones de seguridad en el área de trabajo, se verifica para el presente caso, como sujeto de la infracción: a la impugnante, como hecho generador de la infracción: no haber realizado una supervisión efectiva de las condiciones de seguridad, estando a que no ha realizado un mantenimiento adecuado de los peldaños de la escalera metálica y no ha señalizado y delimitado el acceso al tanque de agua ubicado en altura (...)". [RTF 102-2021-SUNAFIL/TFL](#)

23 Si una contratista incumple su deber de supervisión de modo que ello ocasione un accidente de trabajo, ¿es responsabilidad de la empresa principal?

Sí, también es responsabilidad de la empresa principal por no haber vigilado el cumplimiento normativo de su contratista.

Extracto:

"6.14 Sin embargo, cabe precisar que en la orden de inspección N° 15-2016, se arribó a la conclusión que dichas medidas adoptadas por la contratista fueron insuficientes, ya que de haberlo sido, hubieran permitido adoptar medidas correctivas que hubieran evitado el accidente de trabajo del señor (...). En consecuencia, se encuentra acreditado que la impugnante no cumplió con su deber de vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la contratista (...)". [RTF 231-2021-SUNAFIL/TFL](#)

24 ¿Una infracción calificada como causa del accidente puede estar sujeta a subsanación?

No. Solo están sujetas a subsanación las infracciones que no han agotado sus efectos, es decir, aquellas que no han sido calificadas como causa de un accidente de trabajo.

Extracto:

"6.19 en el presente procedimiento se ha considerado a los incumplimientos por "No cumplir con la entrega de los equipos de protección personal", y el "No brindar adecuada Formación e Información en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto a los riesgos del puesto o función específica", como causas del accidente. Por tanto, en aplicación de la Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4, al constituirse en infracciones insubsanables, ambos incumplimientos no se sustentan como parte del requerimiento, sobre todo, considerando que el inspector de trabajo, a efectos de determinar las causas del accidente, se remitió a la información brindada por la empresa y que obra en el expediente inspectivo. Por ello, respecto a los cuestionamientos efectuados por la recurrente, resulta insuficiente el argumento que justifica el requerimiento efectuado, respecto de infracciones insubsanables, como una oportunidad adicional a la inspeccionada para subsanar las infracciones que ya habían sido detectadas. Como se indicó, la calificación de insubsanables obedece tanto a un mandato normativo como a la evaluación del inspector, que, en este caso, no sustentaría el requerimiento". [RTF 277-2021-SUNAFIL/TFL](#)

25 ¿Es obligatorio realizar una supervisión efectiva, incluso cuando el puesto de trabajo no es de alto riesgo?

Sí, pues el hecho de que esté calificado o no como de alto riesgo no impide que el empleador realice una supervisión efectiva de las labores para evitar la ocurrencia de accidentes.

Extracto:

"6.22 La impugnante refiere que, al no encontrarse calificado el puesto de trabajo del afectado como uno de riesgo en el IPER, criterio obtenido en la Resolución de Intendencia N° 044-2016-SUNAFIL/ILM, no correspondió llevar a cabo la supervisión que refiere el ordenamiento de seguridad y salud en el trabajo.

6.23 Al respecto, contrariamente a lo sostenido, en el referido documento se ha establecido los peligros existentes en el puesto del trabajador afectado (...), siendo uno de ellos la generación de "cercenamiento", lo que ocurrió en el caso de autos, por lo que -a juicio de esta Sala- la impugnante tuvo la obligación de ejecutar una supervisión dirigida a evitar el presente accidente de trabajo, máxime si tenía pleno conocimiento de tales efectos, por ser el autor del IPER".

[RTF 278-2021-SUNAFIL/TFL](#)

26 ¿Una lesión por sobre-esfuerzo puede calificar como accidente de trabajo?

Sí, mas aún cuando se trata de una lesión producida en el centro de trabajo y como consecuencia de las labores del trabajador.

Extracto:

"6.5 La norma antes citada califica como conducta reprochable el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, cuya trascendencia revista de tal eficacia que permita la existencia de un siniestro en el centro de trabajo.

6.6 Respecto a la concurrencia del accidente de trabajo materia de investigación, la autoridad inspectiva constató que, al momento de empujar el rodillo del horno "SACMI 4", el trabajador (...) realizó dicha actividad mediante sobre-esfuerzo, lo que comprometió su salud".

[RTF 374-2021-SUNAFIL/TFL](#)

27 ¿Califica como causa de un accidente el hecho de que el IPER no recoja el riesgo de golpearse con las esquinas de fierro de una maquinaria?

No, porque no existe evidencia de que la inclusión de dicho riesgo en el IPER haya podido evitar el accidente, por tanto, no se advierte el nexo causal entre el incumplimiento y el daño.

Extracto:

"6.13. De la revisión del Acta de Infracción, si bien se evidencia que existe un incumplimiento por parte de la impugnante en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la determinación del nexo causal como elemento de la responsabilidad de la impugnante, no se encuentra plenamente acreditada; toda vez que no se evidencian elementos fehacientes que permitan determinar que el accidente (...), se produjo como consecuencia del incumplimiento advertido por el inspector de trabajo. Por el contrario, se evidencia que el inspector comisionado efectúa una presunción sin mayor motivación del nexo causal entre el incumplimiento referido y el accidente de trabajo ocurrido, señalando una fórmula genérica sin mayor sustento, conforme se aprecia de lo descrito en los hechos constatados del Acta de Infracción.

6.14. Por tanto, al no encontrarse plenamente determinado el nexo causal entre el incumplimiento de la impugnante, por no contemplar en su matriz IPER la existencia de esquinas de fierro en punta de la máquina etiquetadora, y el accidente de trabajo ocurrido, no se puede asociar la responsabilidad a la impugnante por la causa del accidente de trabajo producido". [RTF 498-2021-SUNAFIL/TFL](#)

28

¿La “iniciativa” de un trabajador que ocasione un accidente de trabajo puede ser atribuida al empleador?

Sí, pues el empleador debió verificar a través del supervisor que el trabajador no cometa dicha acto sub estándar. Al no estar presente el supervisor, el hecho no se pudo evitar, lo que determina la responsabilidad de la empresa.

Extracto:

“6.15 Entonces, se identifica, tanto en los actos como en las condiciones sub estándar (...), que un elemento común es precisamente la falta de supervisión. En similar sentido, al analizarse las causas básicas, se observa el error en la supervisión por parte del operador de la bomba (el cual hacía de supervisor según lo indicado por la propia impugnante), al no asegurar la zona de trabajo y al dividir el equipo de trabajo en dos, no logrando supervisar a los ayudantes de bomba que tomaron “la iniciativa” de utilizar una roca como soporte.

6.16 Por ello, las instancias anteriores no niegan el comportamiento del trabajador accidentado y del ayudante de bomba que, junto con el señor (...), intentaron cargar la roca con los resultados ya señalados. Sin embargo, la ausencia de control por parte del operador de bomba permitió la existencia de las condiciones sub estándares (falta de tacos o soportes necesarios en la zona de trabajo) y el desarrollo del acto sub estándar (cargado de la roca entre dos trabajadores), situaciones que derivaron en la ocurrencia del accidente, como una consecuencia directa de la omisión de una medida de control”.

[RTF 499-2021-SUNAFIL/TFL](#)

29

¿Califica como accidente de trabajo la agresión sufrida por el trabajador de parte de un cliente?

Sí. Las agresiones de los clientes contra los trabajadores califican como accidente de trabajo, debiendo la empresa adoptar medidas de prevención como identificar dicho riesgo en el IPER y brindar las capacitaciones respectivas, más aún si se trata de una entidad bancaria.

Extracto:

“6.17. En el presente caso el Acta de Infracción en su considerando segundo, hace expresa mención a las declaraciones recabadas, así como al reporte elaborado por la propia impugnante, conforme el considerando segundo del Acta de Infracción, respecto del accidente de trabajo. Este hecho ocurrió el 12 de febrero de 2018, resultando la trabajadora afectada, cuando laboraba como asistente de negocios y servicios, resultó con lesiones en su antebrazo y rodilla izquierda, con descanso médico por dos (02) semanas, requiriendo de más de 20 terapias de rehabilitación, conforme la indicación del médico (...).

6.18. Al analizarse las causas básicas del accidente, se aprecia del acta de infracción la falta de formación e información de seguridad y salud en el trabajo, así como la falta de implementación de prevención de riesgos y de estándares de seguridad y salud en el trabajo respecto de la labor desarrollada por la trabajadora como asistente de negocios y servicios, con relación al comportamiento de clientes agresivos, contribuyó a la ocurrencia del hecho”. [RTF 645-2021-SUNAFIL/TFL](#)

30

¿Un accidente de trabajo provocado por las condiciones climáticas podría ser sancionado por defectos en la supervisión?

Ello dependerá de cómo se fundamente la infracción.

En el caso concreto, se dejó sin efecto la imputación por falta de supervisión debido a que esta hizo solo una referencia genérica de las condiciones climáticas.

Extracto:

“Por su parte, respecto a la infracción por no realizar la supervisión efectiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Como se ha señalado en el acta de infracción, se hace referencia de manera genérica a la existencia de condiciones climáticas y peligros, siendo que los mismos no fueron materia de adopción de acciones por parte de la inspeccionada. De esta manera, se verifica que no se ha efectuado un análisis de causalidad sobre la vinculación de dicha imputación y el accidente de trabajo ocurrido, limitándose el acta al relato de hechos para sostener la imputación, sin que se establezca una correcta subsunción de la conducta imputada en el tipo legal atribuido, que exige establecer el juicio de causalidad de forma motivada”. [RTF 033-2022-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 5: VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

31

¿Es obligatorio contar con el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales a pesar de que no existe norma que aprueba su formato y contenido mínimo?

Sí. Nuestra legislación exige contar con un Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, debiendo este incluir la información exige la autoridad de salud, como es el informe médico ocupacional y el certificado de aptitud.

Extracto:

"Por lo que, de acuerdo a lo señalado en el documento técnico "Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad" del Ministerio de Salud, el Informe médico ocupacional y el certificado de aptitud ocupacional que incluya la evaluación del trabajador en relación al puesto de trabajo, como apto, apto con restricciones y no apto, deben incorporarse al registro de exámenes médicos ocupacionales.

En ese sentido, la impugnante tenía la obligación de contar con el registro de exámenes médicos ocupacionales, de acuerdo a lo señalado en la RM N ° 050-2013- TR, que hace referencia a la normativa del ministerio de salud". [RTF 126-2021-SUNAFIL/TFL](#)

32

¿Es obligatorio reubicar a un trabajador que presenta antecedentes médicos de una enfermedad común, pero cuenta con una constancia de aptitud para laborar?

No. A pesar de que el trabajador tiene antecedentes de descansos médicos prolongados por una enfermedad común, podrá seguir laborando en el mismo puesto si el Médico Ocupacional determina su aptitud sin restricciones.

Extracto:

"6.9. Sin embargo, efectuada la revisión del expediente materia del presente procedimiento, se concluye que, tal como indica el recurrente, si bien el señor (...) presentaba antecedentes médicos, la evaluación del médico ocupacional determinó que éste se encontraba en "Alta Médica" y "Sin restricciones", lo que determinó que la empresa, amparándose en dichas evaluaciones, determinara que dicho trabajador continuara efectuando sus labores en el mismo puesto. Por tanto, no se aprecia, de la revisión efectuada, la existencia de un comportamiento reprochable del recurrente, a efectos de haber determinado la aptitud del trabajador, ni mucho menos documentos médicos que sustenten una actuación omisiva del deber de vigilancia de la salud del trabajador en el presente caso".

[RTF 074-2021-SUNAFIL/TFL](#)

33

¿Cada cuanto tiempo deben realizarse los exámenes médicos ocupacionales en actividades de riesgo?

Anualmente. Dicha obligación se determina en función al nivel de riesgo de las actividades que desempeñan los trabajadores, siendo que en el caso de actividades de alto riesgo se efectúan, como mínimo, una vez al año.

Extracto:

"6.12 Aunado a ello, el anexo 5 del Decreto Supremo N° 003-98-SA que Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo

de Riesgo, determina las actividades de riesgo; tal como se ha descrito en el tercer hecho verificado del Acta de Infracción, al constatarse que la inspeccionada realiza la actividad de fabricación de productos plásticos, la cual se encuentra considerada como actividad de alto riesgo; asimismo, se evidencia que los trabajadores afectados ejercían funciones en su condición de maquinista y operario de producción (...) que nos permiten tener la certeza de que sí desarrollaban actividades de alto riesgo, razón por la cual le correspondía llevar a cabo los exámenes médicos ocupacionales como mínimo con periodicidad anual".

[RTF 094-2021-SUNAFIL/TFL](#)

34

¿El informe emitido por un Médico Ocupacional es un documento idóneo para calificar una enfermedad como profesional?

Sí. Dicho documento es idóneo en la medida que lo haya emitido un Médico Ocupacional, en función a la norma que aprueba el listado de enfermedades profesionales. Ello conlleva incorporar la información en el Registro de Enfermedades Ocupacionales.

Extracto:

"- En ese sentido, se verificó que la trabajadora (...) tuvo como diagnóstico Tendinitis d D quervain, la misma que se encuentra en el listado de enfermedades profesionales de la RM N° 480-2008-MINSA, por parte de la clínica, la misma que fue constatada por el informe médico ocupacional de fecha 15 de setiembre de 2016 de la médico ocupacional, quien finalmente recomienda, entre otros, cumplir restricciones en su puesto de trabajo, caso contrario valorar posibilidad de reubicación laboral de manera temporal, entre otros.

- Además, estando a que la labor que realiza la trabajadora como (cajera) implicaba el uso de saca piochas electrónico y manual destapar, aprehensión fuerte con giros o desviaciones cubitales y radiales repetidas de la mano, así como movimientos repetidos o mantenidos de la muñeca, resulta que la impugnante tenía la obligación, de acuerdo con un fiel cumplimiento del principio de prevención, de evaluar la situación concreta en observancia de la vigilancia en salud correspondiente y registrar la enfermedad ocupacional (...)". [RTF 126-202-SUNAFIL/TFL](#)

35 ¿Basta que el certificado médico del examen médico ocupacional indique el diagnóstico del trabajador?

No. Es necesario que el documento indique la aptitud del trabajador con relación al puesto de trabajo, de lo contrario no es válido para estos efectos.

Extracto:

"3.2.4.9 Teniéndose esto presente (...) no se observa, por parte de esta Sala, que en los referidos certificados médicos se haya consignado la aptitud del trabajador para la labor prevista. Por el contrario, únicamente señala en la totalidad de los referidos certificados médicos el diagnóstico de los pacientes (adulto sano). A este hecho se suma la falta de acreditación de la médico firmante en todos los certificados acompañados, así como la falta de información que acredite que la evaluación médica de los trabajadores, que integran el consorcio, fuese efectuada en un establecimiento autorizado para tal fin". [RTF 398-2021-SUNAFIL/TFL](#)

36 ¿El examen ocupacional debe necesariamente ser realizado por un Médico Ocupacional?

Sí, pues conforme a las normas sobre la materia es dicho profesional el responsable de efectuarlos, debiendo consignar su firma en los certificados.

Extracto:

"3.2.4.8 (...) el médico ocupacional debe realizar los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los numerales 6.4.2 y 6.4.3 del referido documento técnico; definiéndose en el numeral 6.6.1 de la sección 6.6 las características del médico ocupacional y en el numeral 6.7.3 de la sección 6.7 (Servicios encargados de la vigilancia de la salud de los trabajadores) las características de los Servicios Médicos de Apoyo al Médico Ocupacional (SAMO), especificándose que estos "deberán tener sus funciones acreditadas y aprobadas por la Autoridad de Salud de la jurisdicción de acuerdo a las normas del TUPA de Servicios de Salud y de Salud Ocupacional del MINSA, de las Direcciones Regionales de Salud y/o de la DIGESA". [RTF 398-2021-SUNAFIL/TFL](#)

37 ¿Existe un plazo determinado para realizar el examen médico ocupacional de retiro?

No. Sin embargo, el empleador se encuentra obligado a realizarlo aún si la relación laboral ha concluido hace 15 días.

Extracto:

"6.13 En relación a este punto, la impugnante refiere que se ha trasgredido el principio de legalidad, en la medida que en ningún momento se generó la obligación de realizar el examen médico de salida a la trabajadora. No obstante, a folios 13 del expediente inspectivo adjunto, se observa que en la fecha del 12 de agosto de 2019, la ex trabajadora mediante carta notarial dirigida contra la impugnante, la cual fue notificada el 13 de agosto de 2019, solicita examen médico ocupacional de retiro, conforme se observa a continuación: [Carta solicitando el EMO de retiro el 12/08/2019, habiendo cesado el 31/07/2019]

6.14 En este punto, se observa que este documento tiene el sello de recepción de la empresa, con lo que se acredita que la impugnante tenía la obligación de realizar el examen médico ocupacional a la ex trabajadora, conforme se encuentra tipificado en el literal d) del artículo 49° de la Ley N°29783, y los literales a y b del artículo 101° del Decreto Supremo N°005-2012-TR." [RTF 1053-2022-SUNAFIL/TFL](#)



TEMA 6: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

38 ¿Se puede calificar la falta de aprobación del RISST por parte del CSST como causa de un accidente de trabajo?

No, pues el hecho de que el documento no haya sido debidamente aprobado no tiene incidencia o guarda relación causal con el evento.

Extracto:

"6.10 En cambio, el Acta de Infracción anotó como factor causal el que no se cuente con un reglamento conforme a ley, cuestión de la que este Tribunal discrepa: no es este un elemento que origina el accidente, más sí un incumplimiento formal sancionable bajo otra norma sancionadora. En efecto, el que el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo no se haya aprobado por el Comité paritario, sino a través del empleador, no abona satisfactoriamente a la explicación de la causa del accidente, como sí los otros incumplimientos antedichos. Por lo que, esta infracción en particular debió reconducirse al tipo sancionador contemplado en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT". [RTF 171-2021-SUNAFIL/TFL](#)

39 ¿La falta de conformación del CSST constituye una infracción subsanable?

Ello dependerá del caso concreto. Sin embargo, a pesar de que el inspector lo califique como insubsanable, podrá emitir un requerimiento para su conformación inmediata por el transcurso del tiempo.

Extracto:

"6.16 Otra alegación presentada por la impugnante radica en que, al tener carácter insubsanable la infracción de constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, no debió de emitirse una medida inspectiva de requerimiento. Frente a este razonamiento, cabe precisarse que, de acuerdo a lo regulado en el artículo 14 de la LGIT, la facultad de la inspección del trabajo de requerir a que se enmienden comportamientos infractores de las normas de trabajo no demanda que se trate siempre de infracciones subsanables. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas (...)" [RTF 249-2021-SUNAFIL/TFL](#)

40

¿Podría ser sancionada la empresa por la dilación generada por el sindicato en la conformación del CSST?

Sí, pues a pesar de la inactividad del sindicato, la empresa debe efectuar las acciones pertinentes para conformar el CSST en el plazo que establece la ley. Su responsabilidad es independiente a la inacción de dicho órgano.

Extracto:

"Respecto al argumento ii) del recurso de apelación; señala que la resolución apelada en su considerando 3.1.16 precisa que el empleador como gestor del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, es responsable de asegurar el establecimiento y funcionamiento efectivo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que la dilación del procedimiento por parte del Sindicato, no lo exime de responsabilidad, por lo que concuerda con el análisis realizado por la Autoridad Sancionadora de Primera Instancia".

[RTF 249-2021-SUNAFIL/TFL](#)

41

¿Es posible aplicar una sanción disciplinaria a los miembros del CSST?

Sí, siempre que la sanción se base en hechos objetivos y se garantice el derecho de defensa del trabajador, incluso, cuando se trate de sanciones disciplinarias distintas al despido.

Extracto:

"6.14. En tal sentido, ha quedado verificado que no se respetó el derecho a la defensa del citado extrabajador, al no haberse imputado cargo alguno mediante el documento enviado por la impugnante de fecha 11 de agosto de 2020, a efectos que realice descargos respectivos, ya que, de acuerdo a como se indica en el mismo documento se comunicaba la decisión de sancionar al extrabajador con la suspensión sin goce de haber por un (01) día, determinándose así que la impugnante en ningún momento corrió traslado al extrabajador como correspondía. Situación que incluso se empeora, cuando el extrabajador en aras de ejercer su legítimo derecho a la defensa presenta descargos con fecha 12 de agosto de 2020, no siendo contestados por la impugnante quien señaló que no existía plazo en el referido RIT para emitir respuesta."

[RTF 257-2022-SUNAFIL/TFL](#)

42

¿La participación de los supervisores de campo en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el CSST invalida la elección?

Sí, en tanto se determine que dichos supervisores ostentan la calificación de personal de confianza o de dirección.

Si de los hechos se advierte que aquellos trabajadores tienen tal calificación, el proceso electoral será inválido, tomándose como no constituido el Comité.

Extracto:

"iii. En consecuencia, el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no tiene validez, siendo que al intervenir y participar (votantes) el personal de dirección de la inspeccionada, ha contravenido lo establecido por ley." [RTF 764-2022-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 7: FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

43

¿Es válido otorgar las cuatro capacitaciones anuales de SST en un solo día?

No. Si bien la norma no precisa en qué momento deben realizarse, lo ideal es que se lleven a cabo de manera espaciada durante el año y en función a los riesgos de la empresa.

Extracto:

"6.8. Desarrollar cuatro tópicos en un mismo día no puede equivaler a brindar capacitación en temas vinculados a "primeros auxilios y asistencia médica, extinción de incendios, así como evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo". Para que las capacitaciones sean eficaces deben responder al nivel de complejidad del riesgo laboral y de las funciones propias del puesto de trabajo y prever lo que pueda ser potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores.

6.9. Por otro lado, si bien la LSST no establece en que fechas deben realizarse esas capacitaciones, lo razonable y proporcional sería dedicar, al menos una capacitación en el primer semestre del año, para actualizar la información a ser transmitida y asegurar su correcta asimilación."

[RTF 015-2021-SUNAFIL/TFL](#)

44

¿El Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia debe contar con firmas adicionales a las del trabajador capacitado?

Sí. El documento debe contar con los nombres y las firmas del capacitador y el responsable de dicha actividad.

Extracto:

"5.6(...) los mismos no acreditan fehacientemente el cumplimiento de la obligación que se le imputa: "formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo, respecto a los riesgos y peligros en la actividad que venía desempeñando el trabajador accidentado a la fecha de la ocurrencia del accidente de trabajo"; toda vez que, de la revisión de los mismos, no acreditan el cumplimiento de la capacitación al mencionado trabajador. Además, se precisó de acuerdo al anexo 1-C, que, si bien la impugnante presenta la capacitación referida a "Medidas de prevención durante una maniobra de izaje" del 20 de marzo de 2014, de la revisión del mencionado documento no se genera convicción de la realización del mismo, ya que no cuenta con el nombre del expositor ni del responsable de la capacitación ni de las firmas de tales personas, solo se consignó en dichos campos "Superintendente de Barcaza" (...)."

[RTF 150-2021-SUNAFIL/TFL](#)

45

¿Una transacción extrajudicial en la que el trabajador reconoce haber recibido capacitación sobre los riesgos de su puesto de trabajo, exime de responsabilidad al empleador?

No, pues la transacción tiene una finalidad distinta a la del Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia, que es el documento idóneo para este fin.

Extracto:

"Si bien el trabajador afectado reconoce que ha sido instruido en los riesgos existentes al manejo de la prensa hidráulica, dicha afirmación se encuentra en un contexto de negociación de carácter civil, orientada en evitar litigios respecto al accidente de trabajo, siendo de una finalidad diferente a la materia que nos ocupa, relativa al cumplimiento del ordenamiento público en seguridad y salud en el trabajo".

[RTF 162-2021-SUNAFIL/TFL](#)

46

¿Las materias sujetas a capacitación deben guardar relación con el IPER?

Sí, pues solo cuando un riesgo está plenamente identificado y evaluado a través del IPER será posible realizar una capacitación efectiva para controlarlo.

Extracto:

"6.19 (...) Asimismo, cabe señalar que la actividad que se encontraba realizando el señor (...) el día del accidente de trabajo, ocurrido el 24/10/2018, esto es, la manipulación manual de cilindros de aproximadamente 200 kg, no fue advertida por la inspeccionada en el IPERC, lo que confirma la tesis que tampoco fue considerada como una materia relevante de la formación e información del trabajador afectado, evidenciándose que la impugnante ha incumplido con el deber imputado". [RTF 261-2021-SUNAFIL/TFL](#)

47

¿La generalidad de una capacitación se desprende de la diversidad de los participantes en esta actividad?

Sí. La diversidad de los participantes con relación a las distintas áreas de donde provienen, es uno de los criterios que demuestran la generalidad o amplitud de las materias sujetas a capacitación.

En pocas palabras, mientras más diversos los cargos de los trabajadores que participen de la capacitación, mayor evidencia de que aquella no fue una capacitación específica.

Extracto:

"ii. Esto pues alega que este formó parte del contenido de las capacitaciones: 1) SST/Política, SS/Tipos de Peligro/Trabajos de Alto Riesgo (fecha 13/07/2018, duración 43 minutos); 2) Recordatorio Tema de Comunicación y Coordinación (fecha 10/09/2018, duración 11 minutos); 3) Recordatorio de estar atento en su área de trabajo y peligros no usar de EPPs con una duración de 15 minutos (fecha 06/08/2018, duración 15 minutos). Sin embargo, de la revisión de estos se advierte que, en cuanto a la primera, versa sobre capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo y tipos de peligros existentes, de forma general, toda vez que tuvo como participantes a trabajadores que laboran en diferentes áreas y con diferentes puestos de trabajo (almacén, despacho y auxiliar de reparte)". [RTF 261-2021-SUNAFIL/TFL](#)

48

¿La declaración de un trabajador que reconoce haber recibido capacitaciones del SST es suficiente para eximir de responsabilidad al empleador?

No, pues independientemente del reconocimiento del trabajador, se deben evaluar los registros y otros documentos que acrediten haber brindado una capacitación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo.

Extracto:

"6.17 Sobre la declaración jurada del trabajador accidentado presentado por la impugnante, esta Sala considera que, la presunción de certeza y el

merecimiento de fe de los hechos comprobados en el Acta de Infracción, sólo pueden desvirtuarse con las pruebas que aporte la impugnante en ejercicio de su derecho de defensa, no siendo la declaración jurada del referido trabajador accidentado suficiente para desvirtuar los hechos que se evidenciaron durante las actuaciones inspectivas de investigación, en aplicación del principio de primacía de la realidad". [RTF 304-2021-SUNAFIL/TFL](#)

49

¿El IPER puede ser realizado en base a las actividades del trabajador, o solo por puesto de trabajo?

El IPER debe ser elaborado según los riesgos del puesto de trabajo y no en función de las actividades de la empresa, pues solo así se podrá determinar si el trabajador que ocupa el puesto es idóneo según sus condiciones personales y de salud.

Extracto:

"6.11 (...) dicho documento no contiene una identificación de peligros y evaluación de riesgos del puesto de trabajo "Ayudante de Despacho", labor que desempeñaba el trabajador accidentado, contraviniendo así lo dispuesto en el artículo 77 del RLSST. Puesto que la evaluación de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo, considerando las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que la ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones. Por ello, la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos presentada por la impugnante, no se encuentre conforme a ley. Es así que las dos matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (Proceso de despacho/ Operaciones de despacho y Operador de puerta grúa) presentadas por la impugnante, están desarrolladas en función a las actividades que se realizan en el centro de trabajo y no en virtud del puesto de trabajo en específico, no da cumplimiento a la obligación legal de la impugnante de haber identificado y evaluado los riesgos por cada puesto de trabajo".

[RTF 335-2021-SUNAFIL/TFL](#)

50

¿Corresponde sancionar dos veces al empleador por no haber capacitado al trabajador y no haber recogido dicha capacitación como medida de prevención en el IPER?

No, pues ello contraviene el Principio de Razonabilidad y denota un exceso de punición, debiéndose solo sancionar al empleador por aquella infracción que haya causado directamente el accidente.

Extracto:

"4.30 En este caso en particular, se identifica precisamente que la omisión en el diseño y la elaboración de la matriz IPERC, no solamente derivó en la falta de capacitación de los trabajadores (entre los cuales se encontraba el trabajador afectado), sino también en la falta de implementación de otras medidas administrativas de control vinculadas con la rotación del personal en el área de trabajo, controles organizacionales respecto de trabajadores con lesiones preexistentes, entre otras. Entonces, estas derivan de la vulneración del Principio de Prevención por parte de (...) al momento de elaborar la matriz IPERC.

4.32 Por ello, y en estricta aplicación del principio de razonabilidad antes invocado, corresponde adecuar las infracciones detectadas y la multa impuesta en los siguientes términos: No cumplió con formar e informar al ex trabajador sobre la manera correcta y segura de manipular los bidones de 20 litros, conducta que fue identificada como causa del accidente de trabajo (...)"

[RTF 385-2021-SUNAFIL/TFL](#)

51

¿El empleador puede ser sancionado por no adoptar medidas de prevención en el uso de una silla, incluso cuando el trabajador no está realizando labor efectiva?

Sí, pues a pesar de que el accidente ocurrió cuando el trabajador no realizaba labor efectiva, el empleador debe adoptar las medidas de prevención relacionadas a las condiciones de trabajo.

Extracto:

"6.10 En vista que el inspector ha reunido evidencia suficiente sobre la existencia de condiciones de inseguras en las que el trabajador (...) se desempeñaba, traducidas en el uso de una silla en mal estado, lo cual ha permitido la ocurrencia del accidente de trabajo antes descrito, quedando así desvirtuada la presunción de licitud de la impugnante.

(...)

6.12 Sobre esto último, cabe añadir que el empleador debe eliminar cualquier peligro que afecte la salud de sus trabajadores, en especial cuando esté presente en los propios equipos de producción, mediante los cuales se lleva a cabo la jornada de trabajo.

6.13 En ese sentido, carece de relevancia jurídica que, al momento del accidente, se realice labor efectiva, siendo suficiente la existencia de condiciones inseguras en el equipo y/o instrumentos del trabajador (en este caso, la silla en mal estado) para reprimir tal hecho dentro del PAS". [RTF 386-2021-SUNAFIL/TFL](#)

52

¿Califica como un acto de obstrucción retrasar la visita de los inspectores de trabajo con motivo de la charla de inducción?

No. La charla de inducción constituye una medida de prevención válida y razonable para proteger la seguridad de las personas que ingresen a un área operativa, por lo que no podría ser calificada como un acto de obstrucción.

Extracto:

"6.12 La recurrente contaba con un protocolo para el ingreso a su área operativa, el mismo que

contemplaba el proceso de inducción y el uso de equipos de protección personal, norma que justifica la adopción de medidas por parte de la impugnante para salvaguardar la integridad de sus instalaciones y la integridad del personal y terceros que accedan a dichas instalaciones. Cabe señalar que, si bien los comisionados señalan que dicho protocolo comprende sólo a los contratistas, no encontrándose comprendido los inspectores; no se puede establecer un criterio limitado de dicho protocolo, pues la necesidad de su implementación es, como ya se ha señalado, el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo y sobre todo la integridad física de las personas que ingresan al centro de trabajo. Entonces, el lenguaje utilizado en dicho documento no puede ser óbice para poder extender sus efectos y obligatorio cumplimiento para toda persona que ingrese en dicha área productiva, y dentro de ellos comprendida a los inspectores comisionados".

[RTF 400-2021-SUNAFIL/TFL](#)

53

¿Existe algún plazo para brindar la capacitación de seguridad y salud a un trabajador reincorporado judicialmente?

No, sin embargo, la capacitación debe brindarse en función al tiempo que permaneció fuera de la empresa, haciendo énfasis en los riesgos específicos de su labor, más aún si estuvo ausente por varios años.

Extracto:

"6.27 Por ello, no es coherente con los principios antes señalados el sostener que un trabajador reingresante luego de tres (3) años, y que percibió un curso denominado "Inducción en SSO - Tripulante/Charla IPERC-Flota" con una duración de una (1) hora, cuente con los conocimientos necesarios para adoptar una conducta segura durante la realización de labores de alto riesgo. Por el contrario, pretender señalar que el trabajador reincorporado se encontraba debidamente capacitado por la formación otorgada en períodos que datan de ocho (8) años previos al accidente, desconociendo los cambios que haya podido sufrir las instalaciones (y las competencias del trabajador durante ese tiempo) no hacen más que confirmar la conclusión a la que llega el informe elaborado (...), al señalar como una causa humana el permanecer mucho tiempo en esa zona (conjuntamente con la falta de señalización en la zona del accidente): el trabajador no conocía de los riesgos del puesto de trabajo, ni se encontraba debidamente advertido de los mismos". [RTF 436-2021-SUNAFIL/TFL](#)

54

¿10 o más capacitaciones durante el año anterior al accidente son suficientes para acreditar el deber de formación e información en seguridad y salud?

No, pues independientemente de la cantidad de capacitaciones, lo más relevante son las materias específicas que se han impartido, siendo que ello no se desprende de los reportes y constancias de capacitaciones presentadas en la inspección.

Extracto:

"6.14 Entonces, de la revisión y evaluación de la documentación detallada en el considerando precedente, esta Sala determina que, como lo ha señalado la autoridad de primera instancia, la impugnante no ha acreditado haber impartido la formación e información en la función específica que desarrollaba el trabajador (en adelante, el trabajador afectado) al momento del accidente (manipulación manual de carga), pues ninguno de los temas de las capacitaciones impartidas acredita que la impugnante haya entrenado con anticipación y debidamente en la prevención de los riesgos laborales, así como en las medidas de protección y prevención de riesgos a los cuales estaba expuesto el citado trabajador en el puesto de trabajo donde sufrió el accidente de trabajo. Por lo tanto, la impugnante incumplió con su obligación legal de garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica a favor del trabajador afectado, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos mencionados de la LSST y el RLSST citados en los considerandos anteriores de la presente resolución, incurriendo así en la comisión de infracción administrativa".

[RTF 508-2021-SUNAFIL/TFL](#)

55

¿La promoción de un trabajador a un puesto de mayor jerarquía acredita mayores conocimientos de seguridad y salud en el trabajo?

Sí. La promoción de un trabajador a un puesto de mayor jerarquía evidencia una mayor formación y manejo de información respecto de los riesgos vinculados al puesto de trabajo.

Extracto:

"6.26 En el caso en particular, se verifica que durante las actuaciones inspectivas y el presente procedimiento administrativo sancionador, la inspeccionada ha presentado documentos que acreditan la capacitación efectuada al trabajador accidentado, las mismas que fueron efectuadas el 17 de marzo de 2017 (inducción al asumir el cargo de Responsable de caldera, como producto de la promoción), capacitación en uso de mangueras (10.02.2018), capacitación en trabajo de alto riesgo: caliente (27.02.17), capacitación de riesgos y peligros (31.03.2017), así como el certificado de capacitación en el curso de "Técnicas de operación y mantenimiento de calderos" (07.2014). Asimismo, considerando la fecha de ingreso al centro de trabajo (01.2010) y la promoción del cargo de calderista a responsable de calderas, se evidencia conocimientos en el puesto de trabajo."

[RTF 169-2022-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 8: IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

56 ¿El IPER debe recoger los riesgos de los trabajadores, incluso cuando realizan labores fuera de las instalaciones de la empresa?

Sí. El IPER debe incorporar los peligros y riesgos del puesto de trabajo, incluso, cuando algunas de las labores se realicen en las instalaciones de otra empresa, más aún si dicha actividad es habitual.

Extracto:

“6.10 A consideración de esta Sala, el accidente sufrido por la trabajadora (...) no puede ser calificado como un caso fortuito, toda vez que su ocurrencia debió ser prevista como parte de los riesgos a los que se encuentra expuesta la trabajadora al desplazarse fuera del centro de trabajo de la impugnante (actividad habitual según lo declarado por la propia impugnante).

6.11 Así, el riesgo de caída -como parte del desplazamiento de un trabajador- no es un resultado “imprevisible e inevitable”, por el contrario, obliga al empleador a adoptar las medidas de protección adecuadas para reducir al mínimo tal riesgo; situación que no logró acreditarse en el presente caso.

6.12 Por ello, el incumplimiento (...) en torno a las falencias de la matriz de Identificación de Peligros y Riesgos y Medidas de Control (IPERC) y la responsabilidad de la impugnante en este sentido se encuentra ajustado a derecho, no siendo amparable el recurso en este extremo”.

[RTF 106-2021-SUNAFIL/TFL](#)



57

¿El IPER debe precisar los EPP adecuados para un puesto de trabajo?

Sí. El IPER es el documento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se debe precisar los implementos y equipos necesarios para cada puesto de trabajo, según la valoración efectuada por la empresa.

Extracto:

"6.6 Por ello, el no identificar el contacto de la referida sustancia con los ojos de un operario como un riesgo en la matriz IPERC -a consideración de esta Sala- no permitió identificar a la impugnante las medidas de control destinadas a eliminar o en su defecto reducir la ocurrencia de tal hecho; en las medidas de control de la referida matriz se evidencia, respecto del equipo de protección personal (EPP), que este se encuentra conformado por "ropa de trabajo, guantes con resistencia química, respirador de media cara, mandil y botas de jebe/p. acero", sin considerarse algún tipo de protección para los ojos frente a salpicaduras, cuando en distintos escritos la misma impugnante reconoce que como parte del EPP para el manejo de dicha sustancia se debía de utilizar (...).

6.7 (...) la asignación de EPP o la capacitación -tal y como se señala al inicio del presente punto- se realiza luego de la correcta evaluación del peligro y de los riesgos inherentes al mismo, ejercicio que no se realizó al no encontrarse debidamente identificados como tales dentro de la matriz IPERC (...). [RTF 124-2021-SUNAFIL/TFL](#)

58

¿No cumplir con la estructura mínima del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo es lo mismo que no contar con este documento?

No. Se trata de dos infracciones de distinta gravedad que son sancionadas bajo un tipo legal distinto, siendo la más grave el hecho de no contar con el RISST.

Extracto:

"6.11 Así, verificado el tipo infractor se evidencia que éste sanciona el comportamiento de no haber elaborado y por ende no contar con un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo que, no resulta válido señalar que ante la ausencia de algún requisito previsto en el artículo 74° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se enerva por completo el hecho de su existencia; esto es, la infracción señalada, sanciona solo la ausencia de dicho documento, más no sanciona el incumplimiento en su contenido, de algún requisito previstos en la ley. Por tanto, la infracción imputada, prevista en el numeral 28.9 del artículo 28 del RLGIT, en consideración a los hechos atribuidos a la impugnante, no fue correctamente tipificada (...). [RTF 141-2021-SUNAFIL/TFL](#)

59

¿Califica como un riesgo disergonómico designar como apoyo a un trabajador que no cuenta con experiencia?

Sí. Designar como apoyo de un trabajador a otro que no cuenta con la capacitación y experiencia necesarias en la misma actividad, evidencia una incorrecta organización del trabajo que incrementa el riesgo de accidentes.

Extracto:

"6.13. En ese entendido, en consideración a la asignación como ayudante del trabajador accidentado, de un trabajador que no contaba con la capacitación requerida para el correcto ejercicio de las funciones en el área de Clasificado, se evidencia que la impugnante no ha realizado una correcta organización del trabajo, lo que ha contribuido a incrementar los riesgos, y en el caso en particular, a la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el señor Carrión. Por tanto, no corresponde acoger este extremo del recurso de revisión". [RTF 151-2021-SUNAFIL/TFL](#)

60

¿El RISST o los documentos que lo integran pueden entregarse a través de medios digitales?

Sí. El empleador debe entregar este documento a los trabajadores a través de medios físicos o digitales, conservando la constancia de ello.

Extracto:

"(...) De la revisión efectuada al expediente inspectivo, no se aprecia que la inspeccionada haya puesto a disposición del trabajador dicha información perteneciente al RISST, aun cuando existen mecanismos no solamente físicos sino también digitales a través del cual el sancionado pueda dar cumplimiento a dicha obligación. Por ello, coincidimos con la resolución venida en grado, en tanto no resulta, dada su relevancia, un exceso que se acredite la entrega al trabajador de dicho documento integrante del RISST, no solo por la ocurrencia del accidente del cual es causa, sino porque ya en esta etapa sancionadora, corresponde al administrado aportar las pruebas suficientes que permitan rebatir la presunción de veracidad de los hechos constatados y expuestos en el acta de infracción. Por tanto, corresponde confirmar la sanción impuesta y desestimar los argumentos de la recurrente en este extremo." [RTF 161-2021-SUNAFIL/TFL](#)

61

¿El empleador está obligado a entregar implementos de protección solar, a pesar de que el personal labora parcialmente bajo la sombra?

Sí, pues la sombra no es protección suficiente para prevenir el impacto de la radiación solar, más aún cuando se ha constatado una exposición prolongada.

Extracto:

"6.12 De acuerdo a los hechos constatados la impugnante cumplió con parte de la medida de requerimiento; sin embargo, no ha cumplido con la entrega de EPP respecto de aditamentos o accesorios de protección solar, teniendo en cuenta que en la visita inspectiva del 15 de diciembre de 2020 en el centro de labores se verificó in situ que los obreros agrícolas cubrían su cabeza, rostro y cuello con polos de algodón, incluso algunos trabajadores vestían con polos

de manga corta, exponiéndose a la radiación solar (hecho que consta en el anexo emitido junto a la constancia de actuaciones inspectivas de investigación al final de la visita, debidamente suscrita por la encargada de la impugnante)".

[RTF 202-2021-SUNAFIL/TFL](#)

62

¿El RISST debe necesariamente contener medidas para la prevención de riesgos ergonómicos?

Sí, pues se trata de un riesgo transversal a todo el personal, más aún si este se desempeña como cajero de tienda.

Extracto:

"6.19 De las actuaciones realizadas se evidencia que los inspectores comisionados emitieron la medida de requerimiento de fecha 13 de mayo de 201617, con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar: i) Contar con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a Ley, debiendo acreditar los estándares de seguridad y salud en las operaciones a las labores de Atención al público y cajeros; ii) Deberá acreditar el cumplimiento de la Norma Básica de Ergonomía, aprobada por Resolución Ministerial No 375-2008-TR y la implementación de acciones a favor de la prevención y protección frente a los factores de riesgo disergonómico en los siguientes alcances a) Acreditar que mantiene la organización de trabajo y los equipos de trabajo adecuados al puesto de las Cajeras, pues el personal no cuenta con asientos y sillas de trabajo que cumplan los requisitos mínimos establecidos por la normatividad vigente en ergonomía (seguridad y confort) siendo los afectados el personal indicado en la relación adjunta (...)"

[RTF 208-2021-SUNAFIL/TFL](#)

63

¿El IPER debe recoger controles para la reducción de velocidad en vías internas de la unidad minera?

Si, pues ello permitirá identificar los peligros y riesgos y adoptar las medidas de prevención pertinentes. Esta medida es distinta de la señalización que debe existir para la reducción de la velocidad en el campamento.

Extracto:

"6.9 Respecto a la infracción correspondiente al IPER, de la revisión de la resolución impugnada, se advierte que, si bien la impugnante presenta un IPER, denominado matriz de "Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control- Línea Base", vigente al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo (03 de octubre del 2017), de la revisión del mismo no se verifica que haya habido una correcta identificación de peligros y evaluación de riesgos, toda vez que el mencionado IPER, no contempla la implementación de señalización vial para reducir la velocidad en curvas antes de ingresar a rampas negativas, que conforme consta en el acta de infracción ha sido considerada como causa básica/factores de trabajo, del accidente de trabajo con consecuencias mortales, que a su vez acredita la culpabilidad y responsabilidad de la impugnante por defectos de su organización, al no haber realizado una correcta identificación peligros, evaluación de riesgos y medidas de control, respecto a las actividades específicas que realizaba el trabajador en sus labores de trabajo". [RTF 247-2021-SUNAFIL/TFL](#)

64

¿Las actividades de riesgo deben contar con PETS?

Sí, pues solo así se garantiza que el trabajador conozca con suficiente especificidad las medidas de prevención en su puesto de trabajo.

Extracto:

"6.14 Asimismo, en cuanto a no acreditar contar con el PETS, es de precisar que los PETS son procedimientos que establecen el cómo se debe realizar la función específica que desarrolla el trabajador en el centro de trabajo; en este caso, el procedimiento de retirar, mover cajas de una altura aproximada de 3 metros. En ese sentido, al no contar la impugnante con el PETS del puesto de trabajo específico del trabajador afectado, se corrobora que este no tuvo conocimiento de los procedimientos a seguir con este tipo de trabajo riesgoso, por lo que, teniendo en cuenta que el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad de sus trabajadores, no garantizó la misma, ya que el trabajador sufrió un accidente de trabajo, no cumpliendo con ningún procedimiento de trabajo seguro".

[RTF 325-2021-SUNAFIL/TFL](#)

65

¿La ausencia del capataz durante las labores advierte de los defectos de la supervisión?

Sí, más aún cuando la presencia del capataz se encuentra recogida en los procedimientos de trabajo como una medida de prevención.

Extracto:

"6.7. De los actuados se evidencia que se ha acreditado que la inspeccionada si bien cuenta con "Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER" la misma no consideraba la actividad de izaje de viga, funciones que eran consideradas principales en las actividades del trabajador afectado, por lo que los peligros no se encontraban plenamente identificados. Asimismo, como ha sido determinado por el inspector comisionado, se evidencia que si bien cuenta con un "Procedimiento de izaje de vigas prefabricadas", el mismo no define de manera específica los roles, así como los medios y canales de comunicación entre los intervinientes. Del mismo modo, el día de los hechos no se encontraba presente el capataz, encargado de la supervisión, pese a que dicho procedimiento establece la presencia del mismo". [RTF 421-2021-SUNAFIL/TFL](#)

66

¿El IPER debe recoger la realización de mantenimientos y revisión técnica de la unidad, como medidas de control para la conducción de vehículos?

Sí, toda vez que las fallas técnicas constituyen riesgos intrínsecos en la conducción de vehículos, por lo que el empleador debe recogerlos como tal en el IPER.

Extracto:

"iv. (...) Es importante señalar que, la empresa inspeccionada conocía la actividad desarrollada por su trabajador, el mismo que, realizaba conducción de una unidad vehicular y de acuerdo a dichas circunstancias, era lógico percatarse del riesgo que la unidad vehicular podría presentar, como lo son los defectos mecánicos por falta de mantenimiento y revisión técnica, debiendo considerarse como medida de control, el mantenimiento y revisión técnica de las unidades vehiculares de manera oportuna; por tanto, la empresa inspeccionada no puede argumentar que no podía prever esta consecuencia; por lo que, debe desestimarse lo detallado por la apelante, correspondiendo considerar como meros argumentos de defensa, al no acreditar que, debió cumplir con su deber establecido en la ley, que es la de GESTIONAR TODOS LOS RIESGOS, SIN EXCEPCIÓN, fundamentalmente construidos en la realidad de las labores realizadas por cada uno de sus trabajadores". [RTF 422-2021-SUNAFIL/TFL](#)

67

¿La empresa está obligada a incorporar en su IPER las medidas de prevención para el mantenimiento de un equipo en movimiento, a pesar de que esta actividad se realiza con el equipo apagado?

Sí, pues a pesar de que el mantenimiento de la maquinaria se realiza con el equipo detenido, se trata de un riesgo propio de la actividad.

Extracto:

"6.11 Para la empresa, los hechos verificados por el inspector actuante resultan suficientes, para determinar que cumplió con la identificación del riesgo, que motivó el accidente en el presente caso. Sin embargo, esta Sala concuerda con lo señalado por el mismo inspector actuante, en el sentido de que si bien la impugnante exhibió la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles, del mismo no se observa que se haya cumplido con identificar los peligros (máquinas en movimiento) en la labor específica (mantenimiento eléctrico) que venía efectuando el trabajador accidentado en el puesto de electricista, no habiéndose evaluado acciones preventivas, de acuerdo al nivel de riesgo que se produce en la labor que desempeña el trabajador accidentado (...)". [RTF 462-2021-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 9: REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



68 ¿Las inexactitudes que contenga el Registro de Accidentes de Trabajo liberan de responsabilidad al empleador?

No, pues independientemente del contenido exacto de dicho registro, el inspector puede determinar la responsabilidad del empleador a la luz de las evidencias que recabe durante la investigación.

Extracto:

“6.27 Por tanto, la posible inexactitud de los términos empleados en el Registro de Accidente de Trabajo no libera al empleador de su contenido, máxime si –paralelamente– el inspector ha detectado el incumplimiento de una supervisión suficiente como causa del accidente del trabajo del 07 de noviembre de 2017”.

[RTF 278-2021-SUNAFIL/TFL](#)

69 ¿El empleador está obligado a entregar chaleco con cintas reflexivas a todos sus motorizados?

No, en tanto no exista alguna norma específica vinculada al Ministerio de Transportes y Comunicaciones que así lo exija y se encuentre vigente a la fecha del accidente.

Extracto:

“6.28 Bajo esos alcances, la medida inspectiva de requerimiento respecto a la entrega de Equipos de Protección Personal, según los peligros y riesgos a los que el trabajador estaba expuesto en su puesto de trabajo como motorizado: chaleco, resulta ilegal en razón que la normativa citada no exige a los motorizados, contar con un chaleco con cintas reflectivas como equipo de protección personal, evidenciándose que el inspector actuante ha establecido la infracción, en este extremo, basándose en una norma que no se encontraba vigente, lo que ha sido validado por las instancias anteriores”.

[RTF 1059-2022-SUNAFIL/TFL](#)

TEMA 10: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENTRE EMPRESAS

70

¿La falta de supervisión efectiva de la contratista que ocasione un accidente de trabajo puede ser atribuida a la empresa principal?

Sí, el incumplimiento en la supervisión por parte de la empresa contratista puede ser atribuido a la empresa principal si de este se desprende la ocurrencia de un accidente de trabajo dentro de sus instalaciones.

Extracto:

"6.3 En el caso en particular, se ha imputado a la impugnante el no haber realizado las actividades de prevención necesarias ni la vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de la empresa (...) en la materia: Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) y supervisión, en perjuicio del trabajador, tipificado cada uno de ellos en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. En ese entendido, de la verificación de los actuados, se ha constatado que la impugnante ha incumplido con su deber de vigilar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad social, habiéndose acreditado que dicho incumplimiento fue considerado como causa del accidente de trabajo del señor (...)"

[RTF 365-2021-SUNAFIL/TFL](#)

71

¿La responsabilidad por un accidente sufrido por la trabajadora de una subcontratista involucrará siempre a la empresa principal?

No. Solo se podrá sancionar a la empresa principal si la falta de vigilancia en el cumplimiento normativo de la contratista y subcontratista son determinantes para la ocurrencia del accidente, lo que no ocurre en este caso considerando que el vehículo no era de propiedad de la empresa principal, ni el evento ocurrió en sus instalaciones.

Extracto:

"6.11 Conforme se ha dejado constancia en el Acta de Infracción, el accidente que sufriera la trabajadora afectada, quien se desempeñaba como Prevencionista de Riesgo de A el día 04 de

junio de 2017, ocurrió cuando se trasladaba por la vía carrozable con dirección a la Playa Puerto Caballa, a 35 Km. de la entrada al C.P. Changuillo, y siendo aproximadamente las 11:30 a.m., la camioneta Toyota Hylux, de placa (...), conducida por el señor (...), en la que se trasladaba la citada trabajadora, se despistó en la trocha, dando vueltas de campana, ocasionándole lesiones.

6.12 Los inspectores de Trabajo señalan que la impugnante en su condición de empresa Principal (...), no cumplió con su deber de vigilar el cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo por parte de "la subcontratista Y, toda vez que esta última incumplió las normas de seguridad y salud en el trabajo respecto a: Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) de Y, así como a la falta supervisión efectiva.

6.13 Ahora bien, cabe señalar que, los incumplimientos de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo advertidos, por los inspectores comisionados, y de los cuales concluyen la falta de deber de vigilancia por parte de la impugnante, no se condicen con el análisis de causas del accidente de trabajo, señaladas por la autoridad inspectiva (...).

[RTF 657-2021-SUNAFIL/TFL](#)

72

¿Califica como causa del accidente que la empresa principal no haya verificado que los implementos de su contratista se ciñan a la norma de seguridad y salud con electricidad?

No, porque si bien se trata de un incumplimiento, ello no es determinante para ocasionar el accidente del trabajador.

Extracto:

"6.9 Entonces, de la revisión del Acta de Infracción, si bien se evidencia que existe un incumplimiento por parte de la impugnante, la determinación del nexo causal como elemento de la responsabilidad no se encuentra plenamente acreditado respecto de los dos incumplimientos por los que se le ha sancionado. Ello debido a que no se evidencian, en los documentos de la fiscalización, elementos fehacientes que permitan determinar que el accidente de trabajo padecido por el señor (...) se haya producido

como consecuencia del incumplimiento por no haberse cumplido con verificar que su empresa contratista (...) cumpla con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad 2013 (R.M. N° 111-2013-MEN/DM). Tampoco aparece una explicación satisfactoria respecto al nexo causal con la conducta reprochada de no haberse verificado que la citada empresa contratista disponga de los implementos de seguridad que satisfagan los requerimientos normativos; señalándose una fórmula genérica sin mayor sustento, conforme se aprecia de lo descrito en los Hechos Constatados del Acta de Infracción. Tampoco se aprecia análisis alguno sobre lo señalado por los propios inspectores de trabajo en el Acta de Infracción, respecto al factor determinante del accidente de trabajo en esta línea de pensamiento".

[RTF 016-2022-SUNAFIL/TFL](#)

73

¿La negligencia del trabajador puede descartar la responsabilidad de la empresa principal?

Sí. Los actos subestándares cometidos por el trabajador que determinaron directamente la ocurrencia del accidente, pueden descartar la responsabilidad de la empresa principal, más aun cuando el inspector no establecido la causalidad específica entre el evento y el presunto incumplimiento.

Extracto:

"6.13 En consideración a lo señalado, debe tenerse en cuenta que del acta de infracción no se advierte que la imputación a la impugnante por el incumplimiento a su deber de coordinación, se encuentre debidamente motivada, ni mucho menos que se haya establecido el nexo causal entre el incumplimiento advertido y el accidente de trabajo ocurrido; verificándose que el comisionado se ha limitado a señalar de manera genérica que no se brindó formación e información en SST. Asimismo, al establecer los datos del accidente: "Actos Subestándar: Adoptar posición insegura de trabajo (debió descender por los racks) mediante trepamiento, sin embargo, no lo hizo y subió al techo del almacén; Condiciones Subestándar: Existía Línea de vida horizontal cerca del área donde se encontraba para realizar sus labores en el techo; Factores Personales: Mal juicio / criterio errado", se evidencia una participación activa del trabajador accidentado en los hechos, más no se plasma la acción de la impugnante, vinculada con la infracción imputada".

[RTF 230-2022-SUNAFIL/TFL](#)

OTROS TEMAS



74

¿La SUNAFIL puede sancionar el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo que cause un accidente de hace más de cuatro años?

No. Las infracciones que han sido causa del accidente solo pueden ser sancionadas, como máximo, hasta cuatro años después de ocurrido el evento.

Extracto:

“6.10 A consideración de esta Sala, se advierte que la tipificación propuesta por el Inspector de Trabajo y confirmada por la autoridad sancionadora, esto es, el “...incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador...” se configura como una infracción instantánea, por lo cual el plazo de prescripción comienza a correr desde el 12 de diciembre de 2012 (fecha del accidente).

6.13 En ese sentido, (...) desde la ocurrencia del accidente de trabajo hasta el inicio del procedimiento sancionador, transcurrió un plazo de 03 años, 03 meses y 21 días (...).

6.14 Por ello, de la revisión efectuada, se advierte que, a la fecha de emisión de la resolución impugnada, ya se encontraba prescrita la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, por lo que correspondía declarar de oficio la prescripción del procedimiento administrativo sancionador (...). [RTF 097-2021-SUNAFIL/TFL](#)

75

¿El empleador debe vigilar el uso de los EPP incluso si el trabajador no está sujeto a fiscalización inmediata?

Si. El empleador no debe limitarse a entregar los EPP y remitir memorandums exigiendo su uso, sino que debe implementar un mecanismo que lo vigile, más aún cuando se trata de labores fuera de las instalaciones de la empresa.

Extracto:

"6.5 El uso o no del equipo de protección personal en el desplazamiento a través de motocicleta como actividad frecuente del tipo de puesto de trabajo ocupado por quien sufrió el accidente mortal motivaba a que la empresa resuelva una medida preventiva que se estructurara dentro de un orden de medidas establecidas en el artículo 21 de la Ley 29783. Así, la entrega de equipos de protección, el envío de memorándums y la ausencia de capacitaciones específicas no satisfacen las razonables exigencias que un empleador debe enfrentar respecto a los riesgos existentes del personal que, en ejecución de actividades cuyo resultado es de titularidad de aquella persona jurídica, se ven expuestos a riesgos de tránsito". [RTF 282-2021-SUNAFIL/TFL](#)

76

¿La fiscalización efectuada casi un mes después del accidente invalida la investigación de los inspectores?

No, pues la investigación puede realizarse hasta que se cumpla el plazo prescriptori. En este caso, el hecho de que haya transcurrido casi un mes del evento, no invalida la investigación.

Extracto:

"6.22 Respecto a la infracción imputada a la impugnante relacionada con las Condiciones de Seguridad, en el numeral 4.11 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores comisionados señalaron que, de la visita realizada el 18 de noviembre de 2020 al entro de trabajo, se constató en el lugar de posa de grada de viseras del área de Rendering, presencia marcada de óxido en las estructuras de metal, presencia notoria de grasa en pisos,

falta de orden y limpieza, goteo de líquidos proveniente de maquinarias y estructuras ubicadas en la parte superior del pozo. Entonces, si bien es cierto que la visita de inspección se llevó a cabo casi un mes después de ocurrido el accidente de trabajo, del registro de accidente presentado por la propia impugnante, se aprecia que ésta consigno como causa inmediata del accidente de trabajo "pérdida de equilibrio sumada a grasa en la superficie", lo que demuestra que, lo observado por los inspectores de trabajo en la visita de inspección (grasa), era una condición existente en el centro de trabajo (...)". [RTF 299-2021-SUNAFIL/TFL](#)

77

¿El empleador debe entregar los EPP según la condición médica del trabajador?

Sí. Los EPP se entregan al trabajador en función a lo que señala el IPER y la condición médica del trabajador, en especial, si se trata de lentes de seguridad cuando el trabajador padece de una restricción visual.

Extracto:

"6.14 Sin embargo, como se advierte del documento que obra a folios 66 del expediente de inspección, la impugnante entregó al señor (...), lentes y no sobrelentes, pese a que, en la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER presentado por la propia impugnante durante las actuaciones inspectivas, se precisa como medida de control existente para la labor de diseñador de tableros, el uso de lentes y sobrelentes, circunstancia que evidencia que, la impugnante si contemplo como medida de control, la entrega de equipos de protección personal, tomando en cuenta, las condiciones médicas de los trabajadores; es decir, la entrega de lentes para aquellos que no tengan alguna restricción visual que requiera el uso de lentes de medida, y la entrega de sobrelentes, para aquellos trabajadores que presenten restricción vinculada al uso de lentes de medida, y que para el desarrollo de sus funciones requieran utilizar el equipo de protección personal que permita continuar con el uso de los lentes de medida".

[RTF 305-2021-SUNAFIL/TFL](#)

78

¿Tres días es un plazo suficiente para subsanar la elaboración de los documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No, tres días no constituyen un plazo razonable, tomando en cuenta que no se trata solo de documentos sino, incluso, la realización de exámenes médicos ocupacionales.

Extracto:

"6.23 En el caso materia de autos, a la fecha de emisión de la medida de requerimiento (08 de enero de 2021) había quedado demostrado que la entidad no contaba con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Más aún, la mayor parte de los documentos presentados como respuesta al requerimiento de información contaban con una fecha de elaboración cercana a la presentación de dicha información.

6.24 Esta Sala considera que, en el caso concreto, no era razonable emitir una medida inspectiva solicitando el acreditar "haber realizado la correcta elaboración de su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo", así como el haber elaborado de manera correcta la matriz IPERC, así como la realización de los exámenes médicos ocupacionales, un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en un plazo de tres (03) días hábiles, contados hasta el 14 de enero de 2021".

[RTF 489-2021-SUNAFIL/TFL](#)

79

¿La supervisión efectiva implica contar permanentemente con un supervisor en el lugar de trabajo?

No. La supervisión efectiva (en virtud de lo indicado en el precedente de observancia obligatoria de la Resolución de Sala Plena No. 011-2022-SUNAFIL/TFL) no se limita a la presencia de un supervisor, sino a la existencia de un sistema integrado de supervisión a través de procedimientos, métodos, etc.

Extracto:

"6.31. En ese sentido, la conducta reprochada (ausencia de supervisión efectiva) no se subsume en esta, sino que solo se sustenta en subsunción de los incumplimientos a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, advertidos por la autoridad inspectiva; lo cual, no se condice con el deber de supervisión al que hace referencia la LSST y su reglamento. Por lo que, debe dejarse sin efecto esta conducta reprochada al no evidenciarse ni una relación de causalidad respecto al sistema de supervisión que contenga la inspeccionada con el accidente de trabajo ocurrido."

[RTF 086-2023-SUNAFIL/TFL](#)

CONTACTO



José Balta

Socio

jbalta@estudiorodrigo.com



Mario Pasco

Socio

mpascal@estudiorodrigo.com



Ernesto Cárdenas

Socio

ecardenas@estudiorodrigo.com



Greta Monge

Asociada | Autora

gmonge@estudiorodrigo.com



Eulogio Peña

Asociado | Autor

epena@estudiorodrigo.com



Crisbeth Vigo

Asociada | Autora

cvigo@estudiorodrigo.com



Claudia Cermeño

Asociada

ccermeno@estudiorodrigo.com



Carla Valdivia

Asociada

cvaldivia@estudiorodrigo.com

