



SOLUCIONES LABORALES PARA EL SECTOR PRIVADO

INFRACCIONES SANCIONADAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Mirella BERNAL SUÁREZ(*)

RESUMEN EJECUTIVO

En el siguiente informe se sintetizan las doce resoluciones emitidas por Sunafil (Lima Metropolitana) en el primer semestre del presente año, en materia de seguridad y salud en el trabajo (de 89 de diversas materias), mediante las cuales se sancionó a diversas empresas con una multa máxima de S/ 231,800.00 y una multa mínima de S/ 12,127.50. Dicha síntesis nos permitirá conocer los temas inspeccionados.

► PALABRAS CLAVE

Seguridad y Salud en el Trabajo / Infracciones / Sunafil / Capacitación / IPER / Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Registros / Formación e información

Recibido : 05/07/2017

Aprobado : 07/07/2017

Introducción

Uno de los objetivos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021 es fortalecer la actuación inspectiva a cargo de Sunafil y MTPE, objetivo que viene cumpliéndose, como podemos constatarlo en el Boletín "Leyendo Números" publicado por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en el cual se aprecia que para el mes de mayo del 2017 se han cerrado 1 884 Órdenes de Inspección incluyendo la labor del Ministerio de Trabajo (177) y del Sunafil (1 707), de las cuales 303 terminaron en Actas de Infracción, las mismas repartidas en 121 por obstruir la labor

inspectiva y 182 por incumplimiento de Normas Socio Laborales o de Seguridad y Salud.

Así pues, frente a la importancia de la fiscalización, hemos considerado necesario revisar los criterios utilizados con la finalidad de facilitar una herramienta útil para los operadores del Derecho Laboral, en la búsqueda de un referente laboral o una predictibilidad de las resoluciones fruto de las actuaciones inspectivas, en esta oportunidad de la Intendencia de Lima Metropolitana, esperando revisar las resoluciones de las demás intendencias.

I. Materias inspeccionadas

1. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)

La estructura mínima de un RISST, según lo señalado en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, es: a) Objetivos y alcances; b) liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud; c) atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y

(*) Abogada por la Universidad de Piura. Egresada de la maestría en Derecho de la Empresa y de la maestría de Seguridad y Salud en el Trabajo, por la misma casa de estudios.

de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera; d) estándares de seguridad y salud en las operaciones; e) estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas; y, f) preparación y respuesta a emergencias.

Como el RISST de una empresa no contenía los estándares de seguridad y salud relacionados con la venta directa de balones de gas y atención a clientes en caso de fugas de gas, fue sancionada de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Intendencia N° 008-2017-SUNAFIL/ILM.

Conforme al literal a) del artículo 35 de la Ley N° 29783, para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: “Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo”. Asimismo, según el artículo 75 del Reglamento de la Ley N° 29783, el empleador debe poner a conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el RISST y sus posteriores modificatorias.

Ahora bien, el sujeto inspeccionado en el Expediente N° 409-2016-SUNAFIL/ILM, a pesar de haber presentado un registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencias, adulterado para acreditar la entrega del RISST, fue sancionado mediante la Resolución de Intendencia N° 086-2017-SUNAFIL/ILM, dicha irregularidad fue puesta a conocimiento del procurador público.

2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)

La Ley N° 29783 en su artículo 57, señala: “El empleador actualiza la evaluación de los riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo, se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo y que, si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan

controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas; medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores”.

En la Resolución de Intendencia N° 002-2017-SUNAFIL/ILM se sanciona a una empresa por no considerar la evaluación de los peligros existentes relacionados a agentes físicos (iluminación y ventilación); biológico (presencia de bacterias, hongos, etc. - servicios higiénicos); ergonómicos (evaluación de acuerdo a la metodología adecuada a la norma de ergonomía) y psicosociales (organización de trabajo y la salud del trabajador), además por no consignar los peligros existentes en los ambientes del centro de trabajo como pisos a desnivel, pisos resbaladizos y escaleras.

Asimismo, la observación por no identificar los peligros asociados al área de servicios higiénicos no supone en modo alguno que mediante la normativa en seguridad y salud en el trabajo se espere necesariamente eliminar los mismos, lo cual en efecto, es impensable para el caso de las bacterias y hongos en servicios higiénicos, sino se busca disminuir al mínimo posible los riesgos asociados a estos. En efecto, esta normativa pretende que las labores de prevención del empleador estén asociadas a la adopción de una serie de medidas, relacionadas a la prevención del daño asociado a él, mas no a la eliminación del riesgo.

También, encontramos la Resolución de Intendencia N° 008-2017-SUNAFIL/ILM, en cuyo expediente se observó la identificación de peligros y evaluación de riesgos solo de las actividades de carga, descarga y transporte de balones sin incluir la actividad de venta directa y atención en

caso de fuga de gas, no permitiendo establecer los controles adecuados y suficientes frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos en la venta directa y atención a los clientes en caso de fugas.

Adicional a las dos resoluciones, tenemos la Resolución de Intendencia N° 096-2017-SUNAFIL/ILM, en la cual se sanciona a una empresa dedicada a la actividad de reciclaje, por no haber realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

3. Los lugares de trabajo deben contar con condiciones de seguridad adecuadas

El principio de prevención, regulado en el numeral I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, refiere: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores (...)”.

El numeral IX del Título Preliminar regula el principio de protección, mediante el cual: “Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a). Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable (...)”.

A su vez, el numeral 17.4 del artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, dispone: “En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe o acta de infracción según corresponda, debe señalar: a) La forma en se produjeron, b) Sus causas y c) Sujetos responsables. En el informe o acta de infracción debe especificarse si, a criterio del inspector del trabajo, estos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo (...)”.

El artículo 95 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, a la letra dice: “Cuando la inspección de Trabajo constate el incumplimiento de una norma de seguridad y salud en el trabajo, el inspector debe acreditar que dicho incumplimiento ha originado el accidente de trabajo o enfermedad profesional, consignado ello en el acta de infracción (...)”.

El literal a) del artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), describe como una de las obligaciones del empleador: “Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo”.

Asimismo, los literales a) y c) del artículo 50 de la LSST instauran como medidas de prevención de los riesgos laborales: “Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar”, y “Eliminar las situaciones y agentes peligrosas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro”.

Al respecto, debemos recordar la definición de las condiciones subestándares, de acuerdo al Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

Mediante la Resolución de Intendencia N° 004-2017-SUNAFIL/ILM, se sanciona a una empresa, por el accidente de trabajo, sufrido por su trabajador mientras realizaba trabajos de albañilería (traslado manual de concreto en baldes) al tropezar con un fierro corrugado y cayendo al suelo, lesionándose la rodilla izquierda.

En el Informe de investigación de accidentes, se consigna en el extremo “condiciones subestándares”, el área congestionada, desorden, orden y limpieza, como una de las causas

de dicho accidente. Conforme a lo resuelto por la inspectora, la empresa no había adoptado las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo, por tanto no adoptó las medidas preventivas en cuanto al uso de tablonos para el desplazamiento de personal en la colocación de instalaciones durante la labor de vaciado de concreto del techo.

Sin embargo, para la inspeccionada la causa fue el no cumplimiento del procedimiento seguro de vaciado de concreto con balde ni el procedimiento de trabajo para las actividades de obra con énfasis de alto riesgo. Argumento inválido ya que se refiere a aspectos de información, diferentes a la materia de sanción (condiciones de trabajo).

De la misma manera, en la Resolución de Intendencia N° 101-2017-SUNAFIL/ILM, se sanciona a una empresa, porque se considera como causa del accidente sufrido por su trabajador, una condición subestándar, en cambio para la inspeccionada es un acto subestándar.

Así pues, el accidente de trabajo investigado ocurrió cuando el trabajador se desplazaba de su zona de ventas, para conversar con su compañera en el segundo piso, se apoya en la mesa de trabajo de su compañera, luego de unos minutos, el trabajador coloca todo su peso en la mesa, justo en ese momento parte de la mesa cede por el peso, provocando que el trabajador casi se caiga al suelo.

Ante ello, la inspectora actuante determinó que dicho accidente de trabajo incluyó como una de sus causas inmediatas, como condición subestándar, el no tener la tabla del escritorio o mesa resistente y debidamente asegurada.

4. Formación, información y capacitación sobre los riesgos del puesto de trabajo

El numeral IV del Título Preliminar de la LSST describe el principio de

formación e información: “Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en los potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”.

Según el literal g) del artículo 49 de la LSST, una de las obligaciones del empleador es: “Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor; y 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología”.

Aunado a ello, en el artículo 52 de la norma citada revisamos: “El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos”.

Por su parte, el literal a) del artículo 27 del RLSST establece, en cumplimiento del deber de prevención, el empleador garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo la formación, estar centrada: a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato; b) en los cambios en las funciones que desempeñe, cuándo estas se produzcan; c) en los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando estos se produzcan; d) en las medidas que permitan la adaptación a la evaluación de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos y; e) en la actualización periódica de los conocimientos.

Sobre dicho tema, encontramos la Resolución de Intendencia N° 004-2017-SUNAFIL/ILM, por medio de la cual se sanciona a una empresa por no cumplir con la formación, información y capacitación respecto de los riesgos específicos en el puesto de trabajo (operario de albañilería) o función (traslado manual de concreto en balde).

No obstante la empresa argumenta su cumplimiento en capacitar a su personal, presentando los reportes de capacitaciones de los siguientes temas: “Señalización”, “Proceso vaciado de concreto”, “Fuego y uso de extintores”, “Uso de herramientas manuales”, “Se terminó el día”, “Cuidado abajo”, “La llaves y las lesiones”, “Precauciones de altura”, “El almacenamiento adecuado evita accidentes”, “Cultura de la excusa”, “La lealtad y la empresa”, “Guantes apropiados”, “Los ojos son irremplazables”, “Hay bromas que merecen palos”, “Influencia negativa”, “No hay porqué romperse la espalda”, “Nadie le echa la culpa a nadie”. La inspectora verificó que ninguna de dichas capacitaciones se encontraban relacionadas a las actividades del recojo de concreto con balde. Siendo la única capacitación relacionada a dicha actividad: “proceso vaciado concreto”, en la cual no se aprecia la participación del trabajador accidentado, porque no se encuentra su firma en la lista de asistencia.

Asimismo, mediante la Resolución de Intendencia N° 021-2017-SUNAFIL/ILM, se sanciona a otra empresa por la presente infracción, aunque la inspeccionada alegaba que se habían extraviado dichos documentos y presentaba una denuncia policial, se determinó dicha conducta de exclusiva responsabilidad del sujeto responsable, debiendo asumir las consecuencias de su falta de diligencia en la conservación de sus documentos.

Del mismo modo, encontramos la Resolución de Intendencia N° 086-2017-SUNAFIL/ILM, la cual confirma la multa impuesta a una empresa,

luego de verificar las capacitaciones, las cuales estaban orientadas a temas como uso de EPP, programas de seguridad y sus medidas de control, capacitación y práctica de extintores y manejo de máquinas en línea; pero no desarrollaba temas relacionados a los riesgos propios del puesto del trabajador afectado, que realizaba funciones de calandra termoflex, actividad de proceso de termofijado, uso de guillotina y otros.

Lo mismo ocurrió en la Resolución de Intendencia N° 101-2017, en cuyo expediente, la inspeccionada presentó 4 formularios de registro de capacitación sobre los temas: calidad de vida, primeros auxilios, ergonomía y seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, con ellos no acreditó haber brindado formación e información sobre los riesgos en los puestos de trabajo y en el centro de trabajo, además en dichos documentos no consta la firma del trabajador afectado en señal de asistencia.

5. Equipo de Protección Personal (EPP)

En la Resolución de Intendencia N° 008-2017-SUNAFIL/ILM se sanciona a una empresa por no entregar EPP relacionados con el riesgo de deflagración de balones de gas, ya que solo se le facilitó ropa de trabajo.

6. Registro de accidentes de trabajo

El artículo 28 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece: “El empleador implementa los riesgos y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben ser actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad (...)”.

Por su parte, el literal a) del artículo 33 del Reglamento de la Ley de

Seguridad y Salud en el Trabajo, estipula como uno de los requisitos obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el “Registro de accidentes de Trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas”. Asimismo, el último párrafo de dicho artículo afirma que dicho registro: “deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial”.

Al respecto, el Anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, aprobó los formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios, donde se aprecia el deber de adjuntar la descripción del accidente de trabajo y la declaración del afectado.

En la Resolución de Intendencia N° 004-2017-SUNAFIL/ILM, se sanciona a la inspeccionada porque el registro de accidentes de trabajo no señala la fecha exacta del accidente de trabajo, la declaración del accidentado sobre el accidente de trabajo y la declaración de testigos no contenía firma.

7. Registro de Monitoreo de Riesgo Biológico y Factores de Riesgo Disergonómico

El artículo 56 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo dice: “El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores”.

Por su parte, en el artículo 28 de la Ley N° 29783 podemos leer: “El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o

electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad”.

Asimismo, el literal c) del artículo 33 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece el “Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos” como uno de los registros obligatorios del Sistema de Gestión. Dicho artículo afirma en su último párrafo que este registro deberá contener la información mínima establecida en los formatos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.

Sobre la presente materia, encontramos la Resolución de Intendencia N° 096-2017-SUNAFIL/ILM, con la cual se confirma la multa impuesta a una empresa por no haber implementado dicho registro.

8. No mantener actualizado el registro de Exámenes Médicos Ocupacionales

De acuerdo, al artículo 28 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: “El empleador implementa los riesgos y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben ser actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad (...)”.

Asimismo, la Sexta y Séptima Disposición Complementaria y Transitoria del Decreto Supremo N° 009-2005-TR señalan que el registro de exámenes médicos ocupacionales es obligatorio a partir de la publicación de los instrumentos a los que se hacen referencia en dicho dispositivo legal:

“Sexta: Los exámenes médicos a que hace referencia el inciso d) del artículo 39 de este Reglamento, serán obligatorios para las empresas una vez que se aprueben los siguientes instrumentos:

(...)

b. Los protocolos de exámenes médicos ocupacionales

(...)

Sétima: El Registro de Enfermedades Ocupacionales y el Registro de Exámenes Ocupacionales serán obligatorios a partir de la publicación de los instrumentos a los que hace referencia la disposición anterior”.

Siendo así, mediante Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, se aprobó el “Protocolo de Exámenes Médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”, de lo cual se desprende que la obligación de la inspeccionada de implementar el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales surge a partir de la entrada de vigencia del mencionado protocolo.

Si bien en la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, no se normaliza la información mínima de los registros de exámenes médicos ocupacionales, sí indica que dicho registro debe contener el informe emitido por el médico ocupacional entregado al empleador donde se aprecia las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores, conforme al Certificado de Aptitud Médico Ocupacional.

En la Resolución de Intendencia N° 062-2017-SUNAFIL/ILM, se sanciona a la inspeccionada porque los registros de Exámenes Médicos Ocupacionales no contenían el informe emitido por el médico ocupacional, donde se precisan las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores, conforme

al “Certificado de Aptitud Médico Ocupacional”.

9. Calificación de accidente de trabajo

Dicho tema solo ha sido desarrollado en la Resolución de Intendencia N° 008-2017-SUNAFIL/ILM, en cuyo expediente, la inspeccionada cuestiona la naturaleza laboral del accidente ocurrido en perjuicio de su trabajador pues lo considera producto de su propio accionar y por realizar labores diferentes de su cargo (chofer).

El accidente de trabajo ocurrido el 13 de abril de 2016 sucedió en las siguientes circunstancias: el trabajador afectado y su ayudante salieron de la zonal ubicada en La Victoria, en el camión de la empresa cargado de balones de gas, a realizar sus labores diarias de venta directa de balones de gas. Aproximadamente entre las 10:00 y 10:30 horas, los citados trabajadores mientras se encontraban laborando, acuden al domicilio de uno de sus clientes ubicado en la Av. San Juan distrito de San Luis para atender una fuga de gas que se había reportado y a quien horas antes le habían vendido balones de gas. Estando en el interior de la casa del cliente, se produce una explosión por una chispa y la presencia del gas en el ambiente, ocasionando quemaduras de II y III grado en el trabajador afectado.

No obstante, de las investigaciones realizadas se pudo recabar que los choferes también tendrían fugas de gas, conforme a lo manifestado por el administrador, otros trabajadores y el apoderado.

A fin de determinar si dichas circunstancias constituyen un accidente de trabajo, la autoridad empezó el análisis con la definición recogida en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que lo califica como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del

trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es igualmente accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad y aún afuera del lugar y horas de trabajo.

Es decir, para poder calificar un accidente como laboral se requiere la concurrencia de dos condiciones fácticas: a) un suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y b) se produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Con relación al accidente descrito, el accidente del trabajador afectado ocurrió por causa o con ocasión del trabajo, toda vez que sucedió en ejecución de su prestación de servicios como chofer, es decir, no solo implicaba el transporte de los balones de gas, sino también la venta directa a clientes y la atención en caso de fuga de gas, durante la jornada de trabajo y en un área donde el trabajador podía desempeñar sus labores.

Ante ello, la empresa inspeccionada argumentó: “el trabajador robaba gas en la modalidad de ordeño de balones y la zona de San Luis no era su zona de trabajo asignada”. Sin embargo, los inspectores comisionados indican que la empresa no acreditó fehacientemente haberle asignado una determinada zona de trabajo para la distribución de venta de balones de gas ya que solo imprimió el plano de la zona asignada, aunado a ello, sobre todo, se encontraron facturas en las cuales se advierten ventas de balones de gas en el distrito de San Luis, por ello no puede asegurarse que San Luis no era su zona de trabajo.

Asimismo, no se puede pretender concluir la existencia de una falta laboral por salirse de su zona de operaciones y por ello no considerarlo un accidente de trabajo.

10. Casilleros para utensilios personales

Según el artículo 37 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico: “Las instalaciones de la empresa deben contar además con un comedor donde los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones sanitarias adecuadas, debiéndose proporcionar casilleros para los utensilios personales”.

En el Acta de Infracción del Expediente N° 123-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE5, la inspectora consigna como incumplimiento el no acreditar la entrega de los casilleros a cada uno de sus trabajadores, sin embargo la Resolución de Intendencia N° 81-2017-SUNAFIL/ILM, revoca la multa impuesta en el acta mencionada pues considera que la norma no precisó si los casilleros para los utensilios utilizados por los trabajadores deben ser implementados individualmente para cada trabajador.

11. Comedor, vestuario y servicios higiénicos

El literal f) del artículo 37 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico estipula: “Los lugares de trabajo deben contar con sanitarios separados para hombres y mujeres, estos sanitarios deben en todo momento estar limpios e higiénicos. Las instalaciones de la empresa deben contar además con un comedor donde los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones sanitarias adecuadas, debiéndose proporcionar casilleros para los utensilios personales”.

El artículo 33 del Decreto Supremo N° 029-65-DGS, Reglamento para la apertura y control sanitario de Plantas Industriales, indica: “Todo lugar de trabajo debe estar provisto de servicios higiénicos adecuados y

separados para cada sexo”. Al mismo tiempo, en su artículo 51 señala: “Todos los establecimientos deberán tener habitaciones especiales con casilleros o guardarropas unipersonales y para cada sexo, destinados a facilitar el cambio de vestimenta de los trabajadores”.

En el Expediente N° 299-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE3, la empresa inspeccionada no había implementado un ambiente destinado para comedor donde sus trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones higiénicas adecuadas, no implementó un ambiente para el vestuario y si bien había un servicio higiénico, el mismo resultaba insuficiente para los trabajadores al tratarse de un baño común para trabajadores de otras empresas.

12. Seguro Complementario de Trabajo Riesgoso

En el numeral 15 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo - RLGIT se regula como una infracción grave en materia de relaciones de trabajo “no cumplir con las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado”.

Mediante la Resolución de Intendencia N° 003-2017-SUNAFIL/ILM, se sancionó a una empresa por acreditar haber cumplido con el pago de la prima del SCTR de solo 5 trabajadores, afectando a 20 trabajadores que no contaban con dicho seguro.

13. Competencia de fiscalización y sanción en el sector energía y minas

Ante un expediente sancionador iniciado a una empresa del sector de energía, se emite la Resolución de Intendencia N° 001-2017-SUNAFIL/ILM, la cual revoca la Resolución

de Subintendencia N° 173-2016-SU-NAFIL/ILM/SIRE3, porque la orden de inspección fue expedida por la Intendencia de Lima Metropolitana, es decir, un órgano incompetente, pues la competencia especial de fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo del sector de energía, corresponde a la Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo - INSSI, de acuerdo a la delegación de competencia interna establecida en el artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 025-2014-SUNAFIL.

Conclusiones

A continuación un cuadro resumen con el detalle de las resoluciones e infracciones sancionadas, así como el monto de la multa (ver cuadro N°1).

Referencias bibliográficas

- MINTRA. *Leyendo Números*, Edición Mayo 2017. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/leyendonumeros/2017/bol/Bol_In_Mayo_2017.pdf>.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y EGUIGUREN PRAELI Augusto. *La jurisprudencia administrativa laboral en la Inspección de Trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2012. ■

CUADRO N° 1		
Número de Resolución	Conductas infractoras y/o argumento aceptado	Monto de multa
001-2017	La competencia de fiscalización y sanción en el sector de energía corresponde a la INSSI.	S/. 0
002-2017	No identificar los peligros, evaluar los riesgos y disponer los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades.	S/. 28,500.00
003-2017	1. No acreditar el Plan de SST, en relación a los planos de protecciones colectivas, IPER y ATS. 2. No acreditar el pago del SCTR.	S/. 231,800.00
004-2017	1. No cumplió con contar con las condiciones de seguridad adecuadas. 2. No haber impartido formación, información y capacitación sobre los riesgos expuestos. 3. No contar con la información mínima del Registro de Accidentes de Trabajo.	S/. 17,972.50
008-2017	1. No IPER sobre las actividades de venta directa y atención de clientes en caso de fuga. 2. El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no contiene los estándares de seguridad y salud en el trabajo relacionados con las funciones. 3. No entrega de EPP.	S/. 17,972.50
009-2017	Contradicción por parte de los inspectores sobre la supervisión deficiente.	S/. 0
021-2017	1. No acreditó haber impartido formación e información en seguridad y salud en el trabajo. 2. No acreditó haber entregado copia del Reglamento Interno de SST.	S/. 19,250.00
062-2017	No mantener actualizado el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales.	S/. 11,400.00
81-2017	La norma no precisa si los casilleros estos deben ser implementados individualmente para cada trabajador.	S/. 0
86-2017	1. No acreditó la entrega del RISST. 2. No acreditó haber impartido formación e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo.	S/. 23,897.50
96-2017	1. No implementó un comedor, vestidor ni servicios higiénicos. 2. No acreditó contar con IPER. 3. No acreditó haber implementado el Registro de monitoreo biológico y factores de riesgos disergonómicos.	S/. 12,127.50
134-2016	1. Incumplir la normativa sobre condiciones de seguridad. 2. No formación e información suficiente y adecuada sobre los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas aplicables.	S/. 23,292.50