



# El IPERC como herramienta para garantizar entornos seguros y saludables

Mirella BERNAL SUÁREZ\*

Este artículo analiza la importancia de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles conforme a la normativa nacional e internacional para garantizar el derecho de los trabajadores de contar con entornos seguros y saludables. Por lo tanto, en cumplimiento del deber de prevención todos los empleadores deben implementar las medidas de control necesarias para evitar que los riesgos ocasionen accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en perjuicio de sus trabajadores.

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad y salud en el trabajo / Peligros / Riesgos / IPERC / Medidas de control / Entornos seguros y saludables.

**Recibido:** 16/09/2023

**Aprobado:** 19/09/2023

## INTRODUCCIÓN

Después de un largo proceso, iniciado desde el 2019, el pasado junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo, mediante su 110ª reunión, decidió enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), con la finalidad de incluir el derecho de

un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo.

Dicha inclusión implicó introducir enmiendas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo (2009). Aunado a ello, también se le atribuyó la condición de convenios fundamentales a los siguientes: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

\* Abogada por la Universidad de Piura, con máster en Prevención y Protección de Riesgos Laborales por la Universidad de Alcalá y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, con estudios de maestría en Derecho de la Empresa y en Seguridad y Salud en el Trabajo. Especialización en Protección Jurídica de Derechos Humanos. Auditora autorizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la Evaluación Periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Experta certificada en Protección de Datos Personales por Institute Of Audit & It Governance.

A la fecha, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup> relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022), establece lo siguiente:

La Conferencia Internacional del Trabajo

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) **un entorno de trabajo seguro y saludable** (Resaltado nuestro). (OIT, 2022a)

Por ello, el Perú deberá respetar, promover y hacer realidad el principio relativo al derecho fundamental de un entorno de trabajo seguro y saludable, a pesar de

no tener reconocido el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el marco constitucional vigente, toda vez que sí forma parte del bloque de constitucionalidad, debido a tratados y acuerdos internacionales sobre derechos humanos ratificados.

A la fecha, tal y como lo ha señalado la OIT (2022b), la legislación vigente sostiene la importancia de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, cumpliendo el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia (artículo 1 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Asimismo, según la Norma ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso, el objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y **proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables**; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización **eliminar los peligros y minimizar los riesgos** para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces (el resaltado es nuestro).

Considerando lo antes descrito, queda claro que, para proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, todo empleador debe cumplir con el principio

1 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)

de prevención, realizando una adecuada gestión de los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores.

---

«(...) el Perú deberá respetar, promover y hacer realidad el principio relativo al **derecho fundamental** de un entorno de **trabajo seguro y saludable**, a pesar de no tener reconocido el **derecho a la seguridad y salud** en el trabajo en el **marco constitucional** vigente (...)».

---

## **I. ENTORNO DE SEGURO Y SALUDABLE**

### **1. Regulación internacional**

Un ambiente de trabajo seguro y saludable, según la Organización Internacional del Trabajo, es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable (OIT, 2020).

Para lograr los ambientes de trabajo seguros y saludables, es necesario la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es decir, la aplicabilidad de medidas sistemáticas, planificadas y coordinadas para evitar la exposición a riesgos que podrían provocar lesiones (por accidentes o incidentes) o enfermedades profesionales, tal y como

sucedió con las mujeres que trabajaron en la planta de la empresa Luminous Processes en Ottawa, que realizaban el pintado de esferas de radio, también conocidas como chicas del radio (More, 2018); su caso culminó con la apertura de una Administración de Seguridad y Salud Laboral para garantizar condiciones de trabajo seguras y evitar las muertes de las trabajadoras por la exposición al radio.

Además, para lograr una gestión preventiva adecuada, los trabajadores deben participar en su elaboración y los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo deben ser consultados y aprobar la matriz correspondiente, detallando la fecha de elaboración y las firmas correspondientes. Debe exhibirse en las instalaciones de la empresa y ser elaborada por un personal competente propio o externo.

Para Amalberti (2012), construir la seguridad no es nunca una fórmula fija (una caja de herramientas disponible, pero que no arregla los problemas); su dominio procede ante todo de la capacidad de replantearse las cosas como gestor de riesgos, y de percibir los equilibrios que hay que preservar para sobrevivir hoy y los que puedan evolucionar para dejar más posibilidades a la empresa para sobrevivir mañana.

### **2. Regulación nacional**

Según la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 018-2021-TR, uno de los objetivos al 2023 es mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores.

En nuestro ordenamiento nacional, tenemos regulado el principio de protección en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según 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 lo siguiente:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Aunado a ello, el artículo 50 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece como medidas de prevención de los riesgos laborales que debe aplicar el empleador, las siguientes:

- a) Gestionar todos los riesgos, buscando su eliminación desde su origen y solo de no ser posible, aplicar sistemas de control.
- b) Orientar el diseño de los puestos de trabajo, los ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, a garantizar la salud y seguridad de todos los trabajadores.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión de este y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que impliquen menor peligro.
- d) Integrar a los planes y programas de prevención de riesgos laborales, los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño con base en condiciones de trabajo.

e) Conservar políticas de protección, ya sean colectivas e individuales.

f) Capacitar y entrenar a los trabajadores, de manera previa y respecto a los riesgos propios a sus puestos de trabajo y demás temas establecidos en el artículo 27 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## II. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una aproximación inicial del término de prevención en el marco de la salud de los trabajadores parte de su etimología, ya que deriva del latín “*praeventio*” que indica la acción de anticipar y su radical “*praevenire*”, es prevenir, llegar antes, anticipar. De aquí se deduce que prevenir es ante todo conocer, para evitar o impedir (Castillo, 2019).

Una segunda aproximación es la regulada en el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, al definir el principio de prevención y establecer que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y las condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores; y su artículo 21 cuando regula como medidas de prevención y protección dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las siguientes:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

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

Así, las medidas preventivas deben salvaguardar a todos los trabajadores expuestos a muchos riesgos en el lugar de trabajo, tales como biológicos, químicos, físicos, psicosociales y ergonómicos.

Y así evitar el número de trabajadores afectados, el cual, según cifras internacionales, representa: alrededor de 2,9 millones de trabajadores fallecen cada año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al menos 402 millones de trabajadores sufren lesiones profesionales no mortales. Al examinar 41 factores de riesgo y resultados de salud específicos, las estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT determinaron que las enfermedades profesionales causan el 81 % de todas las muertes relacionadas con el trabajo, en comparación con las muertes debidas a accidentes del trabajo, que representan el 19 % (OIT, 2022c)<sup>2</sup>.

Mientras que nuestras estadísticas nacionales señalan que en el 2022 se registraron 32 606 accidentes (incluyendo

accidentes leves, incapacitantes y mortales) y 412 enfermedades profesionales (MTPE, 2022).

---

«Al examinar 41 factores de riesgo y resultados de salud específicos, las estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT determinaron que las enfermedades profesionales causan el 81 % de todas las muertes relacionadas con el trabajo, en comparación con las muertes debidas a accidentes del trabajo, que representan el 19 % (...)».

---

### III. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

#### 1. Identificación de peligros

La identificación de peligros es el proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características. El peligro, conforme al Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

---

2 Organización Internacional del Trabajo, *Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud en el trabajo*, 2022.

Definición, que coincide con la doctrina internacional, según la cual es una situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas (OIT, 2001) o fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud<sup>3</sup>, a continuación, algunos ejemplos:

- Peligro biológico: virus, bacterias, hongos o parásitos; picaduras de insectos y otros animales; mordeduras de serpientes u otros animales; fluidos y excrementos.
- Peligro físico: ruido, vibraciones, exposición a trabajo bajo el sol y deficiente iluminación.
- Peligro químico: fertilizantes, plaguicidas, fungicidas, herbicidas, y otros productos químicos como los desinfectantes.
- Peligro psicosocial: conflictos con sus compañeros de trabajo, largas jornadas de trabajo, percibe agresión física, acoso sexual o psicológico, trabajo monótono y repetitivo y bajos ingresos.

## 2. Evaluación de riesgos

Según el Glosario de Términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la evaluación de riesgos es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de estos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

La Organización Internacional del Trabajo (2014) ha definido que la evaluación de riesgos en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo

(...) es, en esencia, un análisis pormenorizado de aquello que en su trabajo o negocio podría causar algún daño o enfermedad a las personas. Permite sopesar si se han adoptado suficientes medidas de seguridad o debería hacerse más para evitar que las personas expuestas –ya sean trabajadores o el público en general– sufran daños. (pp. 4 y 5)

El objetivo consiste en asegurarse de que nadie sufra daños o problemas de salud.

En esa misma línea, para dicha organización, la evaluación de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo debe cumplir con los siguientes cinco pasos:

Paso 1: Identificar los peligros.

Paso 2: Identificar quién puede sufrir daños y de qué manera.

Paso 3: Evaluar el riesgo: identificar y decidir las medidas de control de riesgos en materia de seguridad y salud.

Paso 4: Dejar constancia de quién es responsable de la aplicación de cada medida de control. Aplicar las medidas de control de riesgos en materia de seguridad y salud (y decidir quién es el responsable de hacer cada cosa y cuándo).

Paso 5: Realizar un seguimiento y revisar la evaluación de riesgos, y actualizarla cuando sea necesario.

3 ISO 45001 Primera edición 2018-03.



El riesgo, conforme al Glosario de términos, se define como la probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente. Las formas más comunes de presentación de los riesgos (González, Mateo y González, 2015) son:

- **Caída a nivel:** es el hecho que se produce ante una pérdida de equilibrio que provoca la caída de un trabajador sobre el mismo plano en que se encuentra este.
- **Caída de altura:** es el hecho que se produce ante una pérdida de equilibrio que provoca la caída de un trabajador a un plano distinto de aquel en el que se encuentra.
- **Golpe:** es el hecho que se produce cuando entra en contacto un objeto con otro de forma violenta y brusca.
- **Atrapamiento:** es el hecho que se produce cuando un objeto se sitúa entre dos elementos que se encuentran en movimiento o entre un elemento móvil y otro fijo resultando dañado como consecuencia del movimiento.
- **Atropello:** es el hecho por el que entra en contacto de forma violenta con una persona, un vehículo o máquina móvil que se encuentran en fase de desplazamiento.
- **Proyección:** es el hecho por el que partículas u objetos sólidos se desplazan de forma violenta e incontrolada.

Adicional a los riesgos ya mencionados, también existen retos y riesgos derivados del despliegue de tecnologías digitales en el lugar de trabajo, como se expone en una serie de informes de investigación recientes de la EU-OSHA, basados en amplias revisiones bibliográficas, análisis estadísticos de datos pertinentes y trabajo

de campo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2023):

- Seguimiento digital y constante presión para el cumplimiento de metas, ocasionando la pérdida de autonomía.
- Sustitución de puestos de mando intermedio por algoritmos que asignan tareas e incluso supervisan su rendimiento.
- Reducción a tareas sencillas del puesto de trabajo, es decir, descualificación de los puestos de trabajo.
- Aislamiento de los trabajadores, no reuniones presenciales.
- Decisiones incorrectas e injustas por el uso de procesos que utilizan TIC.
- Ambigüedad e incluso ausencia de responsabilidades claras en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

### **3. Determinación de controles**

Las medidas de prevención son acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

Dichas medidas deben aplicarse utilizando la siguiente jerarquía de controles:

- a) eliminar el peligro;
- b) sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos;
- c) utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo;

- d) utilizar controles administrativos, incluyendo la formación;
- e) utilizar equipos de protección personal adecuados.

Jerarquía que coincide con la establecida por la Organización Internacional del Trabajo, según la cual las medidas de prevención y protección deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- a) supresión del peligro/riesgo;
- b) control del peligro/riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;

- c) minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y
- d) cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo.

Su aplicación adecuada se puede graficar según la Superintendencia de Fiscalización Laboral de la siguiente manera:



Las medidas de control pueden ser<sup>4</sup>:

- Control de ingeniería: pueden ser desde el ajuste o mantenimiento de la maquinaria, sustitución de la tecnología, aislamiento parcial de la fuente

por paredes, encapsulamiento de la fuente, aislamiento del trabajador en cabinas insonorizadas, recubrimiento de techos y paredes por material absorbente de ondas sonoras; entre otras medidas de ingeniería.

4 Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.



- Control organizativo: muchas de estas medidas son de índole administrativas y están destinadas a limitar el tiempo de exposición, número de trabajadores expuestos, descansos en ambientes adecuados y rotación de puestos, en gran medida se considera los aspectos laborales.
- Control en el trabajador: se fundamentan en el control del riesgo sobre el hombre, se deben priorizar las medidas anteriores, pero en ocasiones son las únicas medidas posibles de cumplir. Ejemplo: Uso de equipos de protección personal (EPP), chequeo médico especializado, educación ocupacional y examen psicológico.

Respecto a la aplicación adecuada de los controles, encontramos por un lado un expediente<sup>5</sup> de fiscalización, en el cual se sancionó a una empresa dedicada a la elaboración de bebidas no alcohólicas, por exponer a 48 de sus trabajadores (operarios de montacargas) que realizaban carga y descarga de camiones a la intemperie, a condiciones meteorológicas como exposición directa a los rayos solares. La autoridad determinó que las medidas de prevención individuales implementadas por la empresa, como la entrega de equipos de protección personal y *Check list* sobre la clasificación del riesgo; no cumplieron el orden de prioridad (jerarquía de controles) establecido por la normativa, toda vez que correspondía la implementación de medidas colectivas.

Por otro lado, la Intendencia Regional de Áncash<sup>6</sup> sancionó a una empresa del sector pesquero, por no cumplir con

las medidas de control detalladas en su matriz de IPERC, pues estableció como medida de control la colocación de guardas de seguridad a equipos de transmisión, para controlar el riesgo de atrapamiento; sin embargo, una de las causas del accidente de trabajo sufrido por el trabajador fue la falta de guardas en la faja transportadora.

---

“Las **medidas de prevención** son acciones que se **adoptan** con el fin de evitar o disminuir los **riesgos** derivados del **trabajo** y que se encuentran dirigidas a proteger la **salud** de los **trabajadores** contra aquellas **condiciones de trabajo** que generan daños que sean consecuencia, guarden **relación** o sobrevengan durante el cumplimiento de sus **labores** (...)”.

---

#### 4. Requisitos del IPERC

Conforme al artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) son elaboradas y actualizadas periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; estableciendo procedimientos para

---

5 Resolución de Intendencia N° 949-2023-SUNAFIL/ILM.

6 Resolución de Intendencia N°123-2022-SUNAFIL/IRE-ANC.

identificar y evaluar riesgos, se realiza por cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dichos requisitos se vienen fiscalizando, por ejemplo, se multó a una empresa<sup>7</sup> por no evaluar el riesgo de trabado de la máquina cortadora de disco, es decir, no cumplió con evaluar todos los riesgos del puesto de trabajo, a pesar de haber identificado el peligro (la máquina), además de no adoptar las medidas de control, pues conforme al informe de investigación del accidente ocurrido, solo se confirmó la capacitación sobre la actividad de corte de etiqueta impresa de botellas de plástico.

También, encontramos la sanción impuesta a una empresa por no cumplir con elaborar una matriz IPERC por puesto de trabajo, pues presentó su matriz del año 2019, en la cual se consignaba un rubro denominado “Todos los puestos de la oficina administrativa”, argumentó que dicho IPERC les era aplicable a todos sus trabajadores que realizaban labores administrativas, incluyendo el puesto de programado, puesto de trabajo materia de fiscalización. En dicho contexto, la Intendencia de Lima Metropolitana<sup>8</sup> indicó que con dicho IPERC, a lo sumo acreditaba la evaluación de los riesgos comunes a todos los puestos de trabajo administrativos, pero no el cumplimiento de la elaboración del IPERC por puesto de trabajo, de manera individualizada, lo que permite verificar si es

necesario establecer medidas adicionales y diferentes a otros puestos de trabajo.

Con relación a la periodicidad mínima de actualización, podemos comentar el expediente resuelto por la Intendencia Regional del Callao<sup>9</sup>, ya que la empresa es sancionada porque presentó un IPERC del año 2019, cuando se fiscalizaba un accidente ocurrido el 22/05/2020, es decir, no contaba con un IPERC actualizado de forma anual, además se advirtió la falta de identificación del peligro (manipulación manual de faja-polea de coseadora), actividad relacionada al accidente de trabajo.

Sobre la exigibilidad de identificar todos los peligros y evaluar todos los riesgos, podemos citar la Resolución de Subintendencia de Sanción N° 1082- 2023-SUNAFIL/ILM/SISA3, en la cual la autoridad determina que la inspeccionada no identificó adecuadamente todos los peligros, ni evaluó todos los riesgos de los puestos de estilista y manicurista, lo que resultó en una multa ante la infracción grave.

Tal y como hemos indicado, la matriz IPERC debe ser aprobada por los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de sus funciones detalladas en el artículo 42 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así lo fiscalizó la autoridad en la Resolución N° 215-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala; recordándonos el papel importante del Comité de SST en todo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

7 Resolución de Intendencia 005-2021-SUNAFIL/ILM.

8 Resolución de Intendencia 037-2022-SUNAFIL/ILM.

9 Resolución de Intendencia N° 142-2023-SUNAFIL /IRE-CAL.

Ahora bien, no solo es importante la aprobación por parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, también es un requisito obligatorio, la participación de los trabajadores en su elaboración, ya que, si bien debe ser elaborado por personal competente, es imprescindible que los trabajadores sean consultados, pues son ellos los que mejor conocen su puesto de trabajo, teniendo una mejor percepción de los riesgos a los que se encuentran expuestos; así lo estableció la Intendencia de Lima Metropolitana en la Resolución de Intendencia N° 062-2021-SUNAFIL/ILM.

A continuación, detallaremos los requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC, además de algunos ejemplos de su fiscalización por parte de la autoridad:

**4.1. Las actividades rutinarias y no rutinarias; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión de este**

Con relación a dicho requisito podemos revisar la Resolución de Intendencia N° 006-2022-SUNAFIL/IRE-ANC, mediante la cual se sanciona a la inspeccionada por no incluir como situación de emergencia las labores de encofrado que podría realizar su trabajador en calidad de peón del sector de construcción.

Si bien el Glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo no establece una definición de actividades rutinarias, actividades no rutinarias y situaciones de emergencia, podemos utilizar lo establecido en la Norma ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso. 1a Edición y en la Norma ISO

45002:2023 Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo – Directrices generales para la implementación de la norma ISO 45001:2018, según las cuales, se considerará:

- Actividad rutinaria: aquella relacionada con operaciones diarias y actividades de trabajo normales.
- Actividad no rutinaria: aquella ocasional o no planificada, tales como paradas de planta, remodelación, mantenimiento no programado o interrupción del servicio de electricidad.
- Situación de emergencia: aquella no planificada o no programada que requiere una respuesta inmediata. Por ejemplo: disturbios civiles, clima extremo, pandemias o incendio de una máquina.

**4.2. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensible a determinados factores de riesgo**

Las condiciones de trabajo son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos, los cuales deben evaluar los factores humanos relativos a las capacidades, limitaciones y otras características humanas, que deben tomarse en cuenta para una correcta gestión de riesgos.

**4.3. Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo**

Entendiéndose como medio ambiente de trabajo, según el reglamento vigente, las características generales de los locales, instalaciones equipos, productos y todos

los elementos que se encuentren presentes en el centro de trabajo; la naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los diversos agentes físicos, biológicos y químicos.

Y como organización del trabajo, lo establecido en la norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, aprobada por la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que incluye cómo se organiza el trabajo, las cargas de trabajo, los recursos, las horas de trabajo, la cultura de trabajo entre otros.

**4.4. Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes**

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico, se considera persona con discapacidad aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás; por lo tanto, la evaluación de los riesgos que realice el empleador, así como las medidas preventivas y de protección necesarias deben considerar dicha situación.

Asimismo, deberá cumplir con lo establecido en la Resolución Ministerial N° 374-2008-TR que regula los agentes físicos,

químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, que pueden causar daño a las mujeres gestantes, al feto y a su embrión; para llevar a cabo las evaluaciones del plan integral de la prevención de riesgos. Dicha protección se extiende al periodo de lactancia y también implica el derecho de las trabajadoras a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin afectar sus derechos remunerativos ni categoría.

Además, debe adoptar el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual.

Y cumplir la no contratación de trabajadores adolescentes para actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su salud integral (aprobadas mediante el Decreto Supremo N° 009-2022-MIMP, publicado el 24 de julio de 2022), evaluación previa a su reincorporación y la realización de los exámenes médicos ocupacionales correspondientes.

El presente requisito no se fiscaliza bajo la condición de la contratación de los trabajadores antes descritos, pues, la autoridad inspectiva<sup>10</sup> ha señalado que no es necesario contar con trabajadores en situación de discapacidad al momento de la elaboración del IPERC, para incluir dichas medidas. Asimismo, señaló que la existencia de políticas de prevención, detección y sanción para los casos de diversidad, inclusión, hostigamiento laboral y trabajo forzoso, política de diversidad e inclusión no subsanan el incumplimiento.

<sup>10</sup> Resolución de Intendencia 054-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.

#### 4.5. Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales

Resultados que pueden consultarse en los informes de los monitoreos ocupacionales que toda empresa debe realizar ya que permiten vigilar los niveles de emisión y exposición de los agentes presentes en el entorno laboral, conforme se precisa en la Resolución Ministerial N° 050- 2013-TR, que además detalla el contenido mínimo del registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgos disergonómicos.

#### 4.6. Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

Se deberán revisar los registros de los accidentes y enfermedades, la investigación de los primeros y el diagnóstico de las segundas, con la finalidad de reconocer las causas y determinar las medidas de control, para evitar que vuelvan a ocurrir.

#### 4.7. Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores

De considerarse que la vigilancia médica no se agota en la realización de los exámenes médicos ocupacionales, y es definida como el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo y controlar los factores de riesgos y

prevenir los daños a la salud del trabajador, debe ser realizada por el médico ocupacional, bajo la responsabilidad del empleador, según lo establecido por la Resolución Ministerial 312-2011-MINSA.

---

«(...) los **incumplimientos** de los requisitos del **IPERC**, expuestos previamente, implican que el **empleador** conforme al principio de **responsabilidad** asuma las **implicancias económicas**, multas que imponga la **autoridad** competente (...)».

---

A mayor abundamiento, en el manual<sup>11</sup> publicado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se integró una lista no exhaustiva para obtener información de cada puesto de trabajo y así elaborar el IPERC, que recomendamos utilizar como referencia:

- Capacitación brindada a los trabajadores sobre la manera segura de prestar sus servicios.
- Resultados de las evaluaciones de riesgos existentes.
- Energías utilizadas.
- Incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.
- Infraestructura, maquinaria y equipos utilizados.

---

11 <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/3727397-manual-para-identificacion-de-peligros-y-evaluacion-de-riesgos-y-determinacion-de-controles>

- Lugares de trabajo.
- Medidas de control vigentes.
- Organización del trabajo.
- Personas que puedan ser afectadas por las actividades de trabajo, no solo aquellas que cuentan con vínculo laboral.
- Procedimientos escritos de trabajo seguro o estándares de trabajo, y/o permisos de trabajo.
- Responsables de las tareas.
- Sustancias y productos químicos utilizados en la empresa.
- Tamaño, forma y peso de los materiales a manejar.
- Tareas rutinarias, no rutinarias o situaciones de emergencia, precisando duración y frecuencia.

##### **5. Infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo**

Conforme al artículo 27.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se considera una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo:

No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

Por lo tanto, los incumplimientos de los requisitos del IPERC, expuestos previamente, implican que el empleador conforme al principio de responsabilidad asuma las implicancias económicas, multas que imponga la autoridad competente (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral).

## **CONCLUSIONES**

- Primero, el empleador está obligado a garantizar a favor de todos sus trabajadores entornos de trabajo seguros y saludables, conforme a la normativa nacional e internacional.
- Segundo, la gestión adecuada de los riesgos, por medio de la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles garantiza los entornos de trabajo seguros y saludables, por lo tanto, es una herramienta con que todo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe contar, con la debida participación de los trabajadores y sus representantes, en cumplimiento del deber de prevención.
- Tercero, el no cumplimiento de las características y requisitos de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles no solo implica exponer a los trabajadores a los accidentes, incidentes o enfermedades profesionales, pues también implica que el empleador asuma la responsabilidad administrativa por la infracción relacionada a dicha herramienta, conforme a las resoluciones citadas.
- Por todo lo antes expuesto, es imprescindible la elaboración de una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles conforme a la normativa vigente, en beneficio no solo del trabajador (derecho a los entornos seguros y saludables), también del empleador (no asumir responsabilidad administrativa alguna).



## REREFENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2023). *Campaña 2023-2025 “Trabajos saludables”*.

Amalberti, R. (2012). *Construir la seguridad*. Madrid: Modus Laborandi.

Castillo, J. (2019). *La arquitectura de la prevención*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

González, A., Mateo, P. y González, D. (2015). *Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales*. España: Fundación Confemetal.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2022). *Anuario Estadístico Sectorial*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4485120-anuario-estadistico-sectorial-2022>

More, K. (2018). *Las chicas del Radio*. Barcelona: Capitan Swing.

OIT. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)

OIT. (2014). *Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_349874.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_349874.pdf)

[public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_349874.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_349874.pdf)

OIT. (2020). *Entornos seguros y saludables*. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_761144/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_761144/lang--es/index.htm)

OIT. (2022a). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)

OIT. (2022b). *La seguridad y la salud en el trabajo en Perú. Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados, 2022*. [https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_884854/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_884854/lang--es/index.htm)

OIT. (2022c). *Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/presentation/wcms\\_842373.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/presentation/wcms_842373.pdf)

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (s.f.). *Manual para Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/3727397-manual-para-identificacion-de-peligros-y-evaluacion-de-riesgos-y-determinacion-de-controles>