

Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo sancionadas a municipalidades

Mirella Lourdes Bernal Suárez (*)

Universidad de Piura

Sumario

1. Introducción - 2. Materias inspeccionadas - 3. Conclusiones



RESUMEN

En el siguiente informe se sintetizan las 6 resoluciones emitidas por SUNAFIL (Lima Metropolitana) desde enero a diciembre del 2019, en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante las cuales se sancionó a diversas municipalidades con una multa máxima de S/ 134,750.00 y una multa mínima de S/ 2,660.00. Dicha síntesis nos permitirá conocer los temas inspeccionados.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo / Infracciones / SUNAFIL / Identificación de peligros y evaluación de riesgos / Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo / Comedor / Registros / Exámenes médicos ocupacionales / Formación e información

Recibido: 23-05-20

Aprobado: 25-05-20

Publicado en línea: 29-05-20



ABSTRACT

The following report summarizes the 6 resolutions issued by SUNAFIL (Metropolitan Lima) from January to December 2019, in matters of safety and health at work, through which various municipalities were sanctioned with a maximum fine of S/, 134, 750.00 and a minimum fine of S/ 2,660.00 said synthesis will allow us to know the topics inspected.

Keywords: Safety and health at work / Infractions / SUNAFIL / Hazard Identification and Risk Assessment / Safety and health Committee at work/ Dining Room / Records / Occupational Medical Exams / Training and information

Title: Infractions in matters of safety and health at work sanctioned to municipalities

1. Introducción

Durante el 2019, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha emitido 154 resoluciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las cuales seis de ellas han tenido como sujeto inspeccionado a municipalidades.

Conforme al artículo 2 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicha norma es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, **trabajadores y funcionarios del sector público**, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la

Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Asimismo, conforme lo establece el segundo párrafo del artículo primero del título preliminar de la Ley N.° 27972, *Ley Orgánica de Municipalidades*; las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Asimismo, el mismo cuerpo legal dispone en el artículo 37 que los trabajadores obreros son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Considerando lo antes expuesto, queda claro que las municipalidades deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajador, y debe cumplir todas las obligaciones relacionadas

con salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Por ello, consideramos necesario saber cómo vienen concluyendo los diversos procedimientos fiscalizadores, pues su revisión nos permite conocer los criterios que se vienen utilizando, así como las materias fiscalizadas, colaborando así con las municipalidades, ya que cuentan con poco presupuesto para la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2. Materias inspeccionadas

2.1. Por no acreditar la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo acerca de los riesgos del puesto de trabajo

Asimismo, de los actuados se advierte que la inspeccionada exhibió durante las actuaciones inspectivas el documento denominado: "Regis-

* 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. Miembro del ICOH, SOPEO y auditora registrada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

tro de entrenamiento” de fecha 12 de febrero del 2014, que incluye en su contenido “fijarse en las calles y avenidas que tenga que cruzar”, “manejo correcto del capacho” etc., el cual es de fecha anterior a la ocurrencia del accidente (18 de febrero del 2014) y que consigna en la relación de participantes a la trabajadora afectada; sin embargo, dicho documento no constituye prueba suficiente ni genera certeza de que, efectivamente, la trabajadora afectada recibió la formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo respecto a la función específica que desarrollaba, toda vez que no se advierte en él su firma, de forma tal que acredite su participación; en ese sentido, queda desvirtuado lo sostenido por la inspeccionada en este extremo de la apelación. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 123-2019-SUNAFIL/ILM**

Obligación sustentada en el Principio de Información y Capacitación, regulado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* que señala lo siguiente: “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 lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”.

Además, se encuentra regulada en el literal g) del artículo 49 de la Ley N.º 29783, que establece lo siguiente:

Artículo 49.- Obligaciones del empleador. El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: [...] g) 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:

- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Asimismo, el literal f) del artículo 50 de la misma ley, por su parte, prescribe lo siguiente:

Artículo 50.- Medidas de prevención facultadas al empleador. El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: [...] f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

A mayor abundamiento, el artículo 52 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, además indica lo siguiente:

Artículo 52.- Información sobre el puesto de trabajo. 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 artículo 27 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, señala lo siguiente:

Artículo 27.- El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe 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, cuando estos 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 evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

En este punto, cabe precisar que la formación, a diferencia de la información no solo consiste en la transmisión de datos o instrucciones centrales en seguridad y salud en el trabajo sobre las funciones a desarrollar, sino que aquella se traduce en la impartición de conocimientos y habilidades para que el trabajador sea capaz de desarrollar sus funciones con las mayores garantías de seguridad y salud.

En la resolución detallada, la autoridad de trabajo declara el no cumplimiento de la obligación de capacitación, actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud; porque el documento presentado no contaba con la firma de la trabajadora accidentada.

2.2. No haber efectuado la identificación de peligros y evaluación de riesgos

*En el presente caso, en el considerando 28 de la resolución apelada, el inferior en grado establece que la inspeccionada, a través de su apoderado, señaló que no tenían el IPER, que se encontraba en implementación para el año 2015; siendo así, a la fecha de ocurrido el accidente de trabajo en mención, esto es el 18 de febrero del 2014, no se habían identificado los peligros inherentes a la labor desarrollada por la trabajadora afectada, ni el riesgo asociado a ellos. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 123-2019-SUNAFIL/ILM***

*En este contexto, la inspectora comisionada dejó constancia, en el tercer hecho verificado del Acta de Infracción, que la inspeccionada no acreditó la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos con relación a las labores de Limpieza Pública y barrido de calles; al respecto obra de fojas 53 a 55 del expediente investigador el documento denominado “Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos”, sin nombres ni firma de los responsables de su elaboración. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 1076-2019-SUNAFIL/ILM***

La **identificación de peligros** es el proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características y 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.

Así, conforme con el artículo 57 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Aunado a ello, el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el IPERC se realiza en 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, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; y debe cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.
- b) 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.
- c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medioambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
- d) 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, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.
- e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.

En la primera resolución citada encontramos que el no contar con el IPER, fue identificada como causa del accidente de trabajo, ocurrido el 18 de febrero del 2014, aproximadamente a las 10:30 horas, cuando realizaba labores de barrido de calles, pues al intentar alcanzar el recolector de basura, tropieza accidentalmente con el capacho (cilindro donde se deposita la basura), cayéndole encima de su pierna izquierda, causándole desgarro de menisco interno y pequeño quiste parameniscal posterior.

En la segunda resolución, la municipalidad inspeccionada sí contaba con el IPER, sin

embargo, no cumplía con las formalidades de la firma de los responsables de su elaboración, requisito al que recomendamos agregar, las firmas que acrediten la consulta al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3. Sobre el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

*Sobre lo señalado en los puntos i), ii) y iii) del resumen de la apelación, se advierte de la documentación presentada que con la Resolución de la Alcaldía N.º 103-2016/MDCH del 27 de junio del 2016, se designó a los representantes de la inspeccionada ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y se conformó dicho órgano paritario, con seis miembros titulares y suplentes en representación del empleador y trabajadores. Sin embargo, para que el referido Comité quede debidamente conformado, se debió adjuntar el acta de instalación y constitución que debe documentarse en el Libro de Actas, suscrita por cada uno de los representantes designados, a fin de corroborar que ha tenido lugar la reunión para la instalación y elección del presidente de Comité, lo que no ha sido acompañada en el recurso de apelación; por lo que no puede darse por subsanada la infracción; más aún si la propia inspeccionada ha señalado que los miembros representantes de los trabajadores posteriormente presentaron su renuncia irrevocable sin que luego se haya vuelto a elegir a otros. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 725-2019-SUNAFIL/ILM***

Dentro de la estructura orgánica de toda empresa, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ocupa una posición de privilegio como instrumento esencial de la prevención por su nivel de influencia, cualitativa y cuantitativa en la gestión preventiva, al afectar directamente a la política preventiva de la empresa, toda vez que aprueba el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador, el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros (artículo 42 del RLSST), a fin de lograr integrar la prevención en todos los niveles de la empresa

Al respecto, el artículo 19 de la Ley N.º 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* establece que la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en especial en la convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley N.º 297837 estipula que las empresas con veinte (20) o más trabajadores a su cargo deberán constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

Asimismo, el artículo 31 de la Ley N.º 29783 indica que son los trabajadores

quienes eligen a sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Ahora bien, el artículo 49 del Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* establece que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza.

Aunado a ello, se publicó la Resolución Ministerial N.º 148-2012-TR, que aprobaba la Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y su instalación en el sector público, en la cual se indica como procedimiento de elección el siguiente:

Acciones	Plazo
Convocatoria para la elección de representantes ante el CSST. Publicación de candidatos inscritos Publicación de candidatos aptos (se consideran aptos los candidatos que cuenten con los requisitos de acuerdo con el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Dentro del plazo establecido en la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. El plazo venció el 8 de junio del 2012, es decir, los empleadores tenían hasta esa fecha para convocar a elecciones.
Elección de representantes de los trabajadores ante el CSST. Debe suscribirse los siguientes documentos: 1. Padrón electoral. 2. Acta de Inicio del proceso de elección. 3. Acta de escrutinio. 4. Acta de conclusión del proceso de elección.	Plazo que debe ser definido por quien tuvo a su cargo la convocatoria a elecciones. Entre la fecha de publicación de los candidatos inscritos y la fecha de elección no deben mediar menos de 15 días hábiles.
Designación de los representantes de los empleadores ante el CSST.	Hasta la fecha prevista para la elección de los representantes de los trabajadores.
Comunicación al empleador del designado como observador ante el CSST.	En caso exista sindicato mayoritario, debe comunicar al empleador el observador designado, en la fecha de elección de los representantes de los trabajadores.
Fecha para la instalación del CSST.	En un plazo no mayor a diez (10) días hábiles de comunicado el nombre de los representantes titulares y suplentes de los trabajadores.

Además, dicha normativa regula el modelo de acta de instalación, la misma que debe contener lo siguiente:

- a) Nombres de los miembros titulares y suplentes.
- b) Cargo de los miembros del CSST.
- c) Acto de instalación.
- d) Elección del presidente.
- e) Elección del secretario.
- f) Definición de la fecha de la siguiente reunión.

En el presente caso, se advierte que se eligió correctamente a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, al no presentar el acta de instalación suscrita por cada uno de los representantes designados, a fin de corroborar que ha tenido lugar la reunión para la instalación y elección del presidente de comité, la autoridad de trabajo no tiene por subsanada la infracción.

Por ello, recomendamos cumplir con los requisitos mínimos detallados y además la conservación de los documentos utilizados desde la convocatoria de elecciones hasta la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues es importante acreditar el procedimiento y además que las mismas se haya realizado mediante el voto secreto y en participación de todos los trabajadores.

2.4. Sobre los exámenes médicos ocupacionales

*Cabe establecer que el Informe N.º 004-ARC-SRSLyC-DMFyR-GADyT-EsSALUD-2016 de fecha 16 de febrero del 2016, emitido por el Seguro Social de Salud, describe el diagnóstico, mas no contiene la información obligatoria señalada en el Anexo 1 de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR y además no se ha aportado el Certificado de Aptitud Ocupacional del señor [...]. Por ende, lo alegado por la inspeccionada en el punto i) de la parte II de la presente resolución, no desvirtúa su responsabilidad en la comisión de la inspección. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 303-2019-SUNAFIL/ILM***

Al respecto, el artículo 28 de la Ley N.º 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, establece la obligación del empleador de implementar los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dichos registros deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. Además, en el literal b) del artículo 33 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, constituye un registro obligatorio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Aunado a ello, el artículo 101 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo,

acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de su desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud.

De acuerdo con la Resolución Ministerial N.º 312-2011-MINSA, se aprobó el Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad, documento técnico que si bien no establece que los Registros de Exámenes Médicos Ocupacionales tengan un formato referencial, sí contempla en el numeral 6.4.6 que el médico-ocupacional deberá determinar la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico-ocupacionales en relación al puesto de trabajo, no siendo una obligación de carácter meramente formal, pues la vigilancia de la salud de los trabajadores no solo incluye la realización de los exámenes médico-ocupacionales, sino también el registro de los acontecimientos relacionados a la salud de los trabajadores.

Asimismo, conforme a dicha resolución, el médico-ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico-ocupacionales en relación con el puesto de trabajo:

- a) **Apto.** Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor,
- b) **Apto con restricciones.** Aquel trabajador que, a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que estas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos,
- c) **No apto.** Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

Considerando lo antes indicado, se justifica la sanción impuesta a la municipalidad, ya que su Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales no contenía el certificado de aptitud correspondiente.

2.5. SST de obreros municipales

En atención a lo señalado, se concluye que SUNAFIL tiene competencia para realizar actividades de fiscalización en el presente caso, en tanto el personal comprendido en las investigaciones son obreros municipales que aun cuando hayan sido contratados bajo el régimen CAS, les corresponde todos los beneficios y derechos del régimen laboral de la actividad privada al amparo de la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 163-2019-SUNAFIL/ILM**

De acuerdo con el Informe Técnico N.º 2293-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 19 de diciembre del 2016, la Gerencia de

Políticas de Gestión del Servicio Civil ha reconocido la competencia de SUNAFIL para fiscalizar a los servidores de entidades públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señalando lo siguiente:

2.14. En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio-laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

2.15. Es así que el ámbito de competencia de la SUNAFIL o de actuación de la inspección de trabajo se encuentra delimitado legalmente, comprendiendo a las entidades de la Administración Pública respecto a sus servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, mas no a los servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N.ºs 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y 1057, Régimen especial de contratación administrativa de servicios. [...]

2.17. Por lo tanto, en aplicación del principio de legalidad y sujeción a la ley respecto al ámbito de competencia y funciones de la SUNAFIL expresamente regulados en la LGIT, su Reglamento y en su Ley de creación (Ley N.º 29981), la actuación inspectiva en las entidades de la Administración solo comprende a los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y no se extiende a los regímenes de los Decretos Legislativos N.ºs 276 (carrera administrativa) y 1057 (CAS).

Además, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 29981, es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, y tiene la competencia para realizar actuaciones inspectivas a todos los sujetos responsables del cumplimiento de las normas socio-laborales, incluyendo las de seguridad y salud en el trabajo, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, como lo establece el artículo 5 del RLGIT.

Por ello, se concluye lo descrito en la resolución materia del presente análisis, criterio que se confirma en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado en el diario oficial *El Peruano*, el día 21 de diciembre del 2017, que estableció lo siguiente:

II. CATEGORÍA LABORAL EN LA QUE SE DEBE ENMARCAR A LOS POLICÍAS MUNICIPALES Y AL PERSONAL DE SERENAZGO
El Pleno acordó por unanimidad:
Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben

ser considerados como obreros. Ello, debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N.º 728).

2.6. Obligación de implementar comedor

En atención a lo dispuesto por el artículo 36 de la Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico" la organización del trabajo debe ser adecuada a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se esté realizando; en tal sentido, no está obligada a implementar un comedor, porque la naturaleza del trabajo que realizan los serenos es de campo, lo que hace difícil que se encuentren en un tiempo y lugar determinado para el refrigerio, y están regidos por tres turnos que comprenden de 07:00 a 15:00 horas, de 15:00 a 23:00 horas y de 23:00 a 07:00 horas, situaciones que determinan que sea inviable contar con un ambiente para ser utilizado como comedor. **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N.º 319-2019-SUNAFIL/ILM**

De acuerdo con el literal f) del artículo 37 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, 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.

En el presente caso, una de las subintendencias de Lima Metropolitana indicó que el hecho de que los trabajadores contarán con turnos rotativos o que las actividades que estos realicen sean más de campo que oficina no exime a la municipalidad de su responsabilidad frente al incumplimiento descrito.

En la resolución de intendencia citada no encontramos un pronunciamiento de la autoridad, ya que, al declararse la caducidad del procedimiento administrativo sancionador, no se pronuncia sobre el argumento de apelación de la inspeccionada, por ello consideramos que deberá evaluarse en cada caso concreto, la necesidad de implementar el comedor por la naturaleza de su trabajo.

3. Conclusiones

Considerando los criterios de fiscalización, sugerimos que los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo revisen los documentos del Sistema de Gestión para verificar su cumplimiento; sobre todo ahora, en los documentos relacionados al COVID-19.