

Seguridad y salud en el trabajo en municipalidades

Mirella Lourdes Bernal Suárez^(*)

Universidad de Piura

Sumario

1. Introducción - 2. Registro de accidentes - 3. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) - 4. Equipos de protección personal (EPP) - 5. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacro - 6. Formación e información suficiente y adecuada - 7. No establecer estándares de seguridad y salud en el trabajo - 8. Conclusiones - 9. Anexo

RESUMEN

En el siguiente artículo se comentará la Resolución de Intendencia N.º 143-2018-SUNAFIL/ILM emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mediante la cual se sanciona a una municipalidad con una multa, ascendente a S/ 24,255.00, por las siguientes infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo: 1. no haber implementado el Registro de accidentes; 2. no haber elaborado la identificación de peligros, evaluación de riesgos; 3. por no entregar equipos de protección personal; 4. por no haber implementado el registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacro de emergencia; 5. no cumplir con las obligaciones de formación e información suficiente y adecuada; 6. no establecer estándares de seguridad y salud en el trabajo sobre las actividades de mantenimiento de parques y jardines.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo / Infracciones / Sunafil / IPER / EPP / Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo / Registros / Formación e información

Recibido: 20-10-18

Aprobado: 22-10-18

Publicado en línea: 02-11-18

ABSTRACT

In the following article will be commented the Resolution of Intendence N.º 143-2018-SUNAFIL / ILM issued by the National Superintendency of Labor Inspection, by which a municipality is sanctioned with a fine, ascending to S / 24,255.00, for the following infractions regarding occupational safety and health: 1. not having implemented the Accident Registry; 2. not having developed hazard identification, risk assessment; 3. for not delivering personal protective equipment; 4. for not having implemented the registration of induction, training, training and emergency drill; 5. failure to comply with training obligations and sufficient and adequate information; 6. not establish health and safety standards at work on the maintenance activities of parks and gardens.

Keywords: Occupational safety and health / Infractions / Sunafil / IPER / EPP / Internal Regulations on Safety and Health at Work / Registries / Training and information

Title: Occupational safety and health in municipalities

1. Introducción

De acuerdo con el aplicativo de resoluciones de la Sunafil, nos encontramos ante la única resolución que sanciona a una municipalidad, en lo que va del 2017 y 2018, por infracciones de seguridad y salud en el trabajo.

Así encontramos que el expediente se apertura con la finalidad de investigar un accidente de trabajo, ocurrido el 11 de julio del 2015, en perjuicio de un obrero de mantenimiento de parques y jardines. Según las actuaciones inspectivas de investigación y a la documentación revisada, se verificó que el 11 de julio del 2015, siendo las 7:30 horas, en circunstancias en que el trabajador perjudicado se encontraba junto a tres compañeros de trabajo, obreros de mantenimiento de parques y jardines, cerca a una agencia municipal donde se tenía programado la realización de un desfile escolar con motivo de 28 de julio, para colocar un asta de bandera, en cumplimiento de una orden impartida por sus superiores, procediendo a colocar el asta consistente en un fierro de aproximadamente 9 metros de altura, al costado de un poste de alumbrado público, instantes en los que habiéndose producido el cho-

que del asta con los cables de alta tensión de energía eléctrica, recibió una descarga que le produjo la pérdida de conocimiento hasta las 11:00 horas aproximadamente cuando recobró el conocimiento en el hospital, resultando con quemaduras en las manos y en la planta del pie izquierdo.

En dicho escenario, el inspector comisionado tipificó y calificó 7 infracciones de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, tras el recurso de apelación, la Intendencia de Lima Metropolitana desestimó la infracción relacionada a no haber acreditado la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que consideró que si existió un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, aunque no se tenga información sobre el modo en que fue conformado el referido comité, por lo que revocó la sanción impuesta en dicho extremo.

Se confirmó las 6 infracciones detalladas en el resumen, las cuales revisaremos en los siguientes numerales.

2. Registro de accidentes

El artículo 28¹ de la Ley N.º 29783, Ley

¹ Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

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 [...].

de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), establece que el empleador debe implementar los registros y documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo ser llevados en medios físicos o electrónicos. Asimismo, el literal a) del artículo 33² del Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, RLSST), establece como obligatorio el registro de accidentes de trabajo, el mismo que debe estar actualizado y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

La obligatoriedad, de contar con dicho registro, es de aplicación general conforme lo establece en su artículo 2 la LSST, donde

² Artículo 33. Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son los siguientes:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo ergonómicos
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia
- h) Registro de auditorías

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.

IV

Área Descentralización: Gobiernos Regionales y Locales: Mirella Bernal Suárez

se indica su aplicabilidad 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.

Aunado a ello, encontramos el segundo párrafo del artículo primero del Título Preliminar de la Ley N.º 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.

Siendo así; el inspector tipifica dicha conducta en el numeral 27.6³ del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que dispone el no implementar los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, como una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.

En el caso de análisis, la inspeccionada en su recurso de apelación indica que el accidente ocurrido se encontraba en investigación, así se evidencia en un memorándum presentado de fecha 24 de setiembre del 2015, de cuyo tenor se apreciaba que el subgerente de Potencial Humano, solicitaba a la asistente social la realización de la investigación del accidente laboral mencionado, dos meses posteriores de ocurrido el hecho, olvidando que dicha investigación debe de realizarse de manera oportuna.

En ese contexto, se determinó que la municipalidad inspeccionada no registró el accidente de trabajo ocurrido con fecha el 11 de julio de 2015, al no contar con el registro antes señalado; por ello, se amparó la sanción de multa propuesta en este extremo, ascendente a S/ 4,042.50, aplicando la reducción del 35 %⁴, ya que

3 27.6. El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

4 Disposición Complementaria Transitoria (Ley N.º 30222, Reducción aplicable hasta julio del 2017)

Única. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras

[...] Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35 % de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad, así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso. Esta disposición no se aplicará en los siguientes supuestos:

- Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente: i) la libertad de asociación y libertad sindical; y ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Infracciones referidas a la contravención de i) la normativa vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera sea su forma de contratación; y ii) la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.

las lesiones sufridas por el trabajador afectado no fueron consideradas como invalidez permanente.

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

Con respecto a la identificación de peligros y evaluación de riesgos (en adelante IPER), de acuerdo con el artículo 37 de la LSST, los empleadores deben realizar una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo, comparando los resultados obtenidos con lo establecido en los dispositivos legales pertinentes. Esta evaluación servirá de base para planificar y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; y, como referencia para medir su mejora continua.

Ahora bien, con la finalidad de detectar situaciones potencialmente peligrosas y aplicar las medidas de protección adecuada, el artículo 57 de la LSST establece lo siguiente: "El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las situaciones de trabajo [...]". Máxime, si la identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control, constituye uno de los documentos obligatorios del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el cual deberá contar el empleador conforme lo establece el literal c) del artículo 32⁵ del RLST.

También, encontramos que el artículo 82 del RLST establece lo siguiente:

El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la ley.

En tal sentido, se desprende de la normatividad antes señalada la obligación del empleador de efectuar su IPER que contemple los peligros y riesgos de la actividad desarrollada por sus trabajadores, como el puesto de trabajo y labores a realizar y actualizada.

Sobre el particular, la resolución que se analiza señala que el inspector comisionado determinó como sétimo hecho verificado del acta de infracción lo siguiente:

Si bien el sujeto inspeccionado exhibió un documento denominado "Identificación de peligros y evaluación y control de riesgos", de fecha 28-11-12, el mismo no se encuentra acorde con la ley al no haber identificado el sujeto inspeccionado la actividad que realizó el trabajador afectado al momento del accidente, no pudiéndose aplicar las medidas de control de contacto eléctrico que sufrió el accidentado. Asimismo, dicho documento no se encuentra actualizado a la fecha del accidente conforme con la ley.

De la lectura del mencionado documento, que a su vez anexa a su escrito de descargos, no se advierte la consignación de los riesgos y peligros relacionados a la labor de instalación de un asta o fierro en lugar cercano a fuentes de energía eléctrica, como propias de las actividades habituales del puesto de trabajo como obrero de parques y jardines, cuya tarea prevista en el documento se señala como Jardinería y calificada como actividad rutinaria; por lo que no se consideró como medida de control el uso herramientas y guantes adecuados. Al respecto, lo presentado tanto en el procedimiento inspectivo como lo anexado al escrito de descargos no desvirtúa la infracción establecida mediante el sétimo hecho verificado en el acta de infracción.

Extracto de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la inspeccionada

Tareas del personal	Peligro	Riesgo	Tipo	Actividad rutinaria/no rutinaria	Medidas de control
Trabajo en jardinería	Posturas de trabajo inadecuado	Trastorno del músculo esquelético	Disergonómico	Rutinario	Brindar capacitación
	Agentes ambientales	Descomposición corporal por el frío o estrés	Físico	Rutinario	Evaluación médica en forma periódica
	Disconfort visual	Disminución de la capacidad visual	Ergonómico	Rutinario	Realizar medición de la vista en forma periódica
	Terceras personas	Atropellos o golpes	Mecánico	No rutinario	Delimitar la zona de barrido y supervisión

Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

5 Artículo 32. La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

- La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- El mapa de riesgo [...]

En consecuencia, se consideró que los hechos detectados en el acta de infracción al no haberse identificado la actividad realizada por el trabajador afectado al momento de ocurrir el accidente y no pudiéndose aplicar las medidas de control de contacto eléctrico por no encontrarse actualizada el IPER, constituyen la conducta debidamente tipificada en el numeral

Derecho municipal: Seguridad y salud en el trabajo en municipalidades

27.3⁶ del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, como infracción grave por lo que se procedió a sancionar con una multa ascendente a S/ 4,042.50, aplicando la reducción del 35% antes explicada.

4. Equipos de protección personal (EPP)

El artículo 60 de la LSST establece la obligación del empleador de proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos; siendo así, la obligación descrita se origina luego que el empleador no haya podido eliminar en su origen los riesgos identificados en el puesto de trabajo.

A mayor abundamiento, la entrega de los equipos de protección personal es considerada como una de las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así lo establece el artículo 21 de la LSST:

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- 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.
- Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- 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.
- En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. [El destacado es nuestro]

En tal sentido, conforme con las investigaciones efectuadas en el expediente, la municipalidad no acreditó la entrega de los equipos de protección personal al trabajador afectado, adecuado a los peligros y riesgos específicos a que estaba expuesto en la labor que realizaba a la fecha del accidente de trabajo, incumpliendo lo dispuesto en el acotado artículo 60 de la LSST.

Así pues, aun teniendo en cuenta lo anexado por el sujeto inspeccionado a su escrito de descargos, la copia simple del cargo de entrega de equipos de protección personal realizada al trabajador afectado, en el que se lee haberse entregado un pantalón de tela, una camisa de tela, un par de zapa-

tos, una gorra de tela, un par de lentes y un par de guantes sin especificar el material del que están fabricados, aparte de no ser los adecuados para las labores que cumplía el trabajador afectado en el día del accidente, se puede ver que la fecha de entrega de los mismos fue en fecha de agosto de 2015; es decir, en fecha posterior a la ocurrencia del accidente.

En conclusión, acorde a las constataciones efectuadas en el procedimiento de inspección, corresponde amparar la sanción de multa, por la conducta debidamente tipificada en el numeral 27.9⁷ del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, como infracción grave, por lo que se procedió a sancionar con una multa ascendente a S/ 4,042.50, aplicando también la reducción del 35%.

5. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacro

Respecto a dicho registro, el artículo 28 de la LSST dispone que el empleador debe implementar los registros y documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Específicamente, en el presente caso, el registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacro de emergencia, previsto en el numeral g) del artículo 33 del RLSST, para efectos de acreditar el cumplimiento de la capacitación y entrenamiento.

Aunado a ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR, los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deben contemplar requisitos que se encuentran en el Anexo 1 de la citada resolución y que detallamos a continuación, así como la verificación de los mismos, en las listas de asistencia presentadas:

N.º	Información	Cumple	No cumple	Observaciones
1	Razón social o denominación social	X		
2	RUC		X	
3	Domicilio del centro laboral			Solo algunas listas
4	Actividad económica		X	
5	Número de trabajadores del centro laboral		X	
6	La indicación si se trata de una inducción, capacitación, entrenamiento o simulacro de emergencia.		X	
7	Tema	X		
8	Fecha	X		
9	Nombre del capacitador o entrenador			Solo algunas listas
10	Número de horas			Solo algunas listas
11	Apellidos y nombres de los asistentes	X		
12	Número de DNI			Solo algunas listas
13	Área del trabajador capacitado			Solo algunas listas
14	Firma del trabajador capacitado	X		
15	Observaciones		X	
16	Responsable del registro		X	

⁷ 27.9. Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

Según el expediente, el inspector comisionado determinó que, si bien la municipalidad ha remitido documentos relacionados a la realización de seminarios sobre seguridad y salud en el trabajo, como primeros auxilios en fechas 14-04-15 y 19-02-15 respectivamente, los mismos no constituyen registros de capacitación por no contar con los requisitos mínimos.

Por lo tanto, se amparó la sanción de multa por la conducta debidamente tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, antes detallado, como infracción grave, por lo que se procedió a sancionar con una multa ascendente a S/ 4,042.50, aplicando también la reducción del 35%.

6. Formación e información suficiente y adecuada

Según el artículo 27 de la LSST, el empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para sumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud en el trabajo, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Asimismo, el literal g) del artículo 49 de la LSST dispone que el empleador tiene, entre otras, la obligación de garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración; durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Además, a través del artículo 27 del RLSST, se establece que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención, centrada en el puesto de trabajo específico o en la

IV

Área Descentralización: Gobiernos Regionales y Locales: Mirella Bernal Suárez

función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato y, sobre todo, lo dispuesto por literal b) en los cambios de las funciones que desempeñe, cuando estos se produzcan.

En el caso concreto, tenemos que se determina que la municipalidad no acreditó haber impartido formación e información en temas generales de seguridad y salud en el trabajo ni en lo referente a los peligros y riesgos asociados a las labores de mantenimiento de parques y jardines que realizaba el trabajador afectado en la fecha del accidente de trabajo; así como, las medidas de prevención y protección aplicables a tales riesgos.

En otras palabras, las capacitaciones de las que se informa, en primer lugar, no acreditan haberse impartido al trabajador afectado y, en segundo lugar, teniendo en cuenta los temas tratados en tales capacitaciones referidos a primeros auxilios y derechos que tienen los trabajadores, no se encuentran centradas propiamente al puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, menos referido a los cambios de las funciones que desempeñaba el trabajador afectado.

Por lo tanto, se impuso la sanción de multa propuesta por la conducta debidamente tipificada en el numeral 27.8^o del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, como infracción grave, por lo que se procedió a sancionar con una multa ascendente a S/ 4,042.50, aplicando también la reducción del 35 %.

7. No establecer estándares de seguridad y salud en el trabajo

Conforme con el artículo 34 de la LSST, las empresas con veinte (20) o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento. Concordante con dicha disposición, el RLSST, a través del artículo 32, dispone que la documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que debe exhibir el empleador, entre otros se señala el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, dispone que los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, el que debe contener una estructura mínima como la que se menciona a continuación: 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 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. La estructura antes mencionada también la encontramos en la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR, en cuyo Anexo 2 describe un modelo que deberá ser tomado como referencia, además señala que el mismo deberá ser evaluado periódicamente por el CSST.

Es decir, debe señalar, entre otros, los estándares de seguridad y salud en las operaciones y estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas como preparación y respuesta a emergencias.

En el presente caso, si bien la municipalidad exhibió el documento denominado "Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo", el mismo no se encuentra conforme con la ley al no contener los estándares de seguridad de la actividad de mantenimiento de parques y jardines que venía realizando el trabajador accidentado; y, además, que el sujeto inspeccionado no acreditó haber entregado bajo cargo dicho reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, conforme lo detalla el artículo 34 de la LSST.

En consecuencia, corresponde amparar la sanción de multa ascendente a S/ 4,042.50, por la conducta debidamente tipificada en el numeral 27.6^o del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, como infracción grave.

8. Conclusiones

- Las municipalidades también pueden ser fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, estando obligadas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Teniendo en cuenta que el trabajador afectado, obrero municipal, sugerimos revisar el Decreto Supremo N.º 017-2017-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, vigente a la fecha.
- Recomendamos implementar los registros y documentos de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la LSST, del RLSST y de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR. Mantener dichos registros y documentos actualizados y, además, deben estar relacionados a los peligros y riesgos propios de los puestos de trabajo.
- Cumplir con uno de los principios rectores del SGSST, el de información y capacitación, de acuerdo con la ley, acreditando la misma con el registro correspondiente, siempre y cuando las mismas estén relacionados a los riesgos propios a los puestos de trabajo e involucre a todos los trabajadores.
- Considerando los argumentos utilizados para sancionar, sugerimos contar un asesor legal

8 27.8. No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

9 27.6. El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

desde el inicio del procedimiento inspectivo, además de intervenir en la implementación del sistema.

9. Anexo

Resolución de Intendencia N.º 143-2018-SUNAFIL/ILM

V. Considerandos

Del registro de accidentes de trabajo

5.3. Asimismo, cabe precisar que las actuaciones inspectivas de investigación han sido efectuadas contra la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, siendo esta a quien le corresponde la carga de probar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo [...]

De la identificación de peligros y evaluación de riesgos

5.5. [...] la elaboración de la evaluación inicial de riesgos debe abarcar las actividades de todos los puestos de trabajo, debiendo considerarse el medio ambiente de trabajo y de organización del mismo. Tal como se establece el artículo 77 del Decreto Supremo N.º 005-12-TR [...].

De la entrega de equipos de protección personal

5.7. [...] se requiere acreditar el registro de equipos de seguridad, conteniendo los cargos de entrega de los equipos de protección personal firmados por el trabajador afectado.

Del comité de seguridad y salud en el trabajo

5.10. [...] esta Intendencia advierte que efectivamente existió un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con anterioridad al accidente de trabajo del [...]. Además, aun cuando no se tenga información sobre el modo en que fue conformado el referido comité, no hay razón suficiente para afirmar que la inspeccionada no contaba con el mismo al existir documentos suscritos por el propio señor [...], en su calidad de Presidente de dicho órgano, antes de la ocurrencia de su accidente laboral; por lo que se deberá revocar la sanción impuesta en este extremo.

Del registro de capacitación, inducción, entrenamiento y simulacros de emergencia

5.12. [...] cabe diferenciar la obligación de dar capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de su obligación de implementar un registro que contenga la formación brindada [...] el registro de capacitaciones debe contener [...] información mínima.

De la formación e información en seguridad y salud en el trabajo

5.15. [...] la Subgerencia de Potencial Humano ha manifestado que se realizaron las capacitaciones suficientes y adecuadas, no se ha acreditado que las mismas se hayan brindado al trabajador [...] y, por otro lado, teniendo en cuenta los temas tratados no se encuentran centradas propiamente en el puesto de trabajo específico o función que desempeña el trabajador afectado. Siendo así, la autoridad de primera instancia ha fundamentado las razones por las cuales los medios probatorios antes referidos no desvirtúan su responsabilidad en la comisión de la infracción.