

**Tribunal de Fiscalización Laboral**

**Primera Sala**

**Resolución N.º 151-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala**

**Expediente Sancionador:** 441-2016-Sunafil/ILM/SIRE4  
**Procedencia:** Intendencia de Lima Metropolitana  
**Impugnante:** Ceramica Lima S.A.  
**Acto Impugnado:** Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM  
**Materia:** Seguridad y salud en el trabajo

**Sumilla:** *Se declara fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por Ceramica Lima S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, de fecha 21 de mayo del 2021*

Lima, 30 de julio del 2021

**Visto:** *El recurso de revisión interpuesto por Ceramica Lima S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, de fecha 21 de mayo del 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y*

**Considerando:**

**I. Antecedentes**

1.1 Mediante Orden de Inspección N.º 6441-2016-Sunafil/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.º 1465-2016 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cinco (05) infracciones muy graves en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, una (01) infracción grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Proveído de fecha 12 de setiembre del 2016, notificado a la impugnante el 15 de setiembre del 2016, conjuntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio al procedimiento administrativo sancionador, otorgándose un plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de los descargos.

1.3 Recibidos los descargos, mediante Resolución de Sub Intendencia N.º 395-2019-Sunafil/ILM/SIRE4 de fecha 14 de mayo del 2019, la Sub Intendencia de Resolución 4 de la Intendencia de Lima Metropolitana multó a la impugnante por la suma de S/ 26,662.50, por haber incurrido en:

- Una infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo en materia de identificación de peligro y evaluación de riesgos (IPER), ocasionando el accidente de trabajo del señor Luis Lorenzo Carrión Flores, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, ascendente a S/ 8,887.50.

- Una infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo en materia de capacitación, formación e información, ocasionando el accidente de trabajo del señor Luis Lorenzo Carrión Flores, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, ascendente a S/ 8,887.50.

- Una infracción MUY GRAVE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo en materia de riesgos disergonómicos, ocasionando el accidente de trabajo del señor Luis Lorenzo Carrión Flores, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, ascendente a S/ 8,887.50.

1.4 Mediante escrito de fecha 12 de junio del 2019, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 395-2019-Sunafil/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

i. Respecto a la infracción por no realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos, corresponde señalar que se ha cumplido con presentar el respectivo IPER a la autoridad de trabajo.

ii. Con relación a la infracción por no formar e informar en seguridad y salud en el trabajo, no se ha tenido en cuenta los registros presentados de las capacitaciones, como: (i) IPER; (ii) Limpieza y Orden del Puesto de Trabajo; (iii) Manejo de Residuos Sólidos. Así las cosas, en las capacitaciones de IPER se han abordado los riesgos y peligros vinculados al puesto de trabajo, se debe destacar que las capacitaciones sobre Limpieza y Orden del Puesto de Trabajo y Manejo de Residuos Sólidos brindaron suficiente información al trabajador afectado, a fin que tenga conocimiento sobre cómo actuar ante la presencia de revestimientos de cerámicos rotos en el área de trabajo.

iii. Con relación a la infracción por riesgos disergonómicos, consideramos que el establecer como medida correctiva la asignación de personal idóneo de acuerdo a las exigencias que demande el puesto (traslado temporal de personal a diferente área) no constituye un reconocimiento respecto a una incorrecta organización del trabajo, pues en atención al artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esta empresa se encuentra facultada en trasladar de puesto a un trabajador.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 803-2021-Sunafil/ILM, de fecha 21 de mayo del 2021<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N.° 395-2019-Sunafil/ILM/SIRE4, por considerar que:

i. La inspeccionada exhibió su estudio de identificación de peligros y evaluaciones de riesgos - IPER, de fecha 15 de abril del 2015, la misma que ha sido evaluada por la inspectora, observando que si bien es cierto que se efectuó por puesto de trabajo de Operario de Clasificado, que se desempeña el trabajador afectado, sin embargo la inspeccionada no efectuó una correcta identificación de todos los peligros a los cuales estuvo expuesto el trabajador accidentado, al no considerar el peligro de "materiales cortantes" en ninguna actividad que comprende el puesto de trabajo de clasificado, pese a que, los empleadores tiene la obligación de identificar los peligros inherentes al puesto de trabajo de sus colaboradores, en aras de proteger su salud dentro del centro de trabajo, lo cual permitió la ocurrencia del accidente del 01 de junio del 2015. Por ende, ha incurrido en responsabilidad administrativa por la infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo prevista en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

ii. El IPER del 15 de abril del 2015 no consideró la totalidad de peligros a que estuvo expuesto el trabajador afectado, toda vez que se ha omitido la exposición de materiales cortantes como peligro específico en las actividades asociadas al puesto de Operario de Clasificado. Cabe precisar que, todo peligro al que este expuesto el trabajador en el lugar de trabajo y en el ejercicio de sus actividades debe ser considerado en el IPER, por lo que no deviene en sustento válido mencionar que no era frecuente la presencia de revestimientos rotos en la actividad de paletizado, contrariamente corresponde señalar que se ha advertido la presencia de

revestimiento de cerámico roto el 01 de junio del 2015, cuando se originó el accidente de trabajo, lo que evidencia el peligro al que se encontraba expuesto el trabajador afectado en el proceso de producción de la cerámica y que no fue advertido. En ese sentido, se tiene que lo declarado por el señor Jesús Mendoza y lo dispuesto en el RISST de la inspeccionada, relativos a que el accidente de trabajo obedeció a la negligencia del propio trabajador afectado, y por no mantener limpia la zona de trabajo respectivamente, carecen de fuerza argumentativa, pues como se ha precisado a lo largo del presente procedimiento, dentro de las actividades del trabajador estaba su exposición a la manipulación de cerámicos, los mismos que podrían encontrarse con alguna fisura o rotos, por lo que corresponde rechazar de plano el presente extremo del recurso de apelación.

iii. De la revisión de las capacitaciones, éstas hacen referencia a capacitaciones generales, por lo que se desprende que no capacitó al referido trabajador en relación a los riesgos en el puesto del trabajo o función específica desarrollada al momento del accidente de trabajo cuando se desempeñaba como Operador de Clasificado.

iv. Se debe precisar que, de acuerdo al 36 de la Norma de Ergonomía, el empleador posee el deber de organizar las funciones de trabajo de manera proporcional a las características físicas y mentales de sus colaboradores, considerando la naturaleza del trabajo a realizar. En ese sentido, no se le imputa que ejerza su facultad directriz como empleador, sino que este asistente no haya estado acorde a las exigencias que se demandaba en el área de trabajo, lo que incrementó el esfuerzo del trabajador afectado en el correcto desempeño de su labor, esto es, se le expuso a un riesgo disergonómico en el ambiente de trabajo, originado por una indebida distribución organizacional (asignación de un nuevo asistente sin la instrucción debida); y en consecuencia, contribuyó a la ocurrencia del accidente de trabajo. Adicionalmente, se debe destacar que dicho factor de sobreesfuerzo en la actividad del trabajador afectado se encuentra expresamente expuesto dentro del documento denominado “Registro de Investigación y Análisis de Accidentes / Incidentes” exhibido por la propia inspeccionada.

1.6 Mediante escrito de fecha 09 de junio del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM.

1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N.º 924-2021-Sunafil/ILM, recibido el 16 de junio del 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral

## **II. De la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral**

2.1. Mediante el artículo 1º de la Ley N.º 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7º de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N.º 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2º del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

## **III. Del recurso de revisión**

3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución –en días hábiles– es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N.º 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N.º 016- 2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3. En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

3.4. Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

#### **IV. De la interposición del recurso de revisión por parte de Ceramica Lima S.A.**

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que Ceramica Lima S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 26,662.50 por la comisión de las infracciones tipificadas como muy graves, previstas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>8</sup>.

4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por Ceramica Lima S.A.

#### **V. Fundamentos del recurso de revisión**

Mediante escrito de fecha 09 de junio del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, señalando que se ha inaplicado el inciso a) del artículo 44 de la LGIT, se ha aplicado erróneamente el artículo 34 de la LGIT, se ha

aplicado erróneamente el artículo 22 y el inciso 10 del artículo 28 del RLGIT; en consideración a los siguientes argumentos:

- Durante el procedimiento administrativo hemos acreditado que cumplimos con presentar el IPER donde se aprecia las tareas del Operario Clasificado, cargo ocupado por el señor Luis Lorenzo Carrión Flores, siendo que la labor de dicho puesto se divide en tres tareas principales: Control de calidad de la salida de hornos; Inspección de las piezas en la línea de clasificado; Operación con la maquina encajadora (abastecimiento y control).
- Las circunstancias en las que se produjo el accidente del señor Carrión se dieron mientras realizaba labores de enmarcado de paletas de cajas de revestimiento cerámico, cuando durante la colocación del stretch film en una de las paletas, el trabajador no se percató de algunos revestimientos cerámicos rotos, teniendo un contacto con el brazo izquierdo y posteriormente el golpe contra la paleta debido a la reacción del corte. La presencia de revestimientos rotos no es una situación usual y propia de las actividades de paletizado como erróneamente ha concluido la resolución impugnada, por lo que no existía ninguna obligación de consignarla como un riesgo de dicha actividad en el IPER. Sin embargo, sí se consigna como peligro mecánico el “golpe o caída de objetos en manipulación”.
- Hemos presentado una declaración testimonial del trabajador Jesús Mendoza, Asistente de Clasificado, quien indicó que el evento ocurrió por descuido del Sr. Carrión, una falta de concentración y seriedad para hacer su trabajo. Esta manifestación no ha sido valorada ni analizada por Sunafil a pesar de ser importante para establecer las causas del accidente.
- Se presentó los registros de las siguientes capacitaciones: IPER, Limpieza y orden del puesto de trabajo y Manejo de residuos sólidos. Por tanto, se cumplió con abordar los riesgos y peligros vinculados al cargo del señor Carrión y que el demandante se encontraba debidamente capacitado en manejar un área de trabajo con revestimientos cerámicos rotos, que fue lo que ocasionó el accidente.
- En relación a la infracción sobre riesgos disergonómicos, se señala que no hubo una incorrecta organización de trabajo que haya ocasionado el accidente del señor Carrión. En efecto, no es correcto que el señor Carrión haya tenido una sobrecarga de labores a causa de que se haya cambiado de área al trabajador Luis Leyva Jiménez pues, de ser cierta dicha afirmación, toda rotación de trabajadores en áreas productivas siempre implicaría un gran esfuerzo, lo cual no resultaría lógico ni razonable.

## **VI. Análisis del recurso de revisión**

### **Sobre la Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgos (IPER)**

6.1. La impugnante señala que ha cumplido con presentar la matriz IPER, por lo que no ha incurrido en la infracción imputada. Al respecto, debemos señalar que:

- Mediante “Constancia de Actuación Inspectiva de Investigación” de fecha 07 de junio del 2016, el inspector comisionado señala que la impugnante realizó la presentación de la matriz IPER.
- En el considerando quinto del Acta de Infracción, el inspector comisionado señala que: “El sujeto inspeccionado luego de la medida inspectiva de requerimiento, exhibió su estudio de Identificación de Peligro y Evaluación de Riesgos - IPER, cuya fecha de realización fue el 15 de abril del 2015. De la revisión de dicho estudio se verificó que, si bien es cierto se efectuó por puesto de trabajo operario de clasificado, que desempeña el trabajador Luis Lorenzo Carrión Flores, no se efectuó una correcta identificación de todos los peligros a los cuales estuvo expuesto el trabajador accidentado; pues con vista a la citada matriz, no se consideró como peligro “materiales cortantes” en ninguna actividad que comprende el puesto de trabajo de clasificado (...)”

6.2. Sobre el particular, la matriz IPER es una herramienta que permite identificar todos los potenciales peligros que se encuentran presentes en el lugar de trabajo. Cada actividad cuenta con un riesgo asociado, el cual debe ser mitigado a fin de evitar incidentes peligrosos y accidentes laborales. Asimismo, constituye un instrumento utilizado para la descripción organizada de las actividades, riesgos y controles, que permite: i) Identificar peligros<sup>9</sup>; ii) Evaluación, control, monitoreo y comunicación de riesgos ligados a cualquier actividad o proceso<sup>10</sup>; para dicho efecto, su elaboración se circunscribe a lo establecido en el artículo 77 del RLSST<sup>11</sup>.

6.3. En dicho contexto, de la revisión efectuada a la matriz IPER presentada por la impugnante se evidencia que, se ha considerado como parte de los riesgos previstos para los “Operarios de Clasificado”, “atrapamientos” y “cortes”, en ocasión de los peligros mecánicos y de movimientos rotativos en el desempeño de las funciones.

172	Control de calidad de la salida de hornos	120	Mecánicos. Partes en movimiento rotativas	Residuos giratorios, fijos, mecanismos de transporte de materia prima, molinos, ejes en movimiento	Caidas Atrapamientos, cortes	Contusiones, fracturas	Programa de mantenimiento a las fumadoras, programa de monitoreo
192	Operación con la	120	Mecánicos. Partes en movimiento, rotativas	Rodillos giratorios, fijos, mecanismos de transporte de materia prima, molinos, ejes en movimiento	Atrapamientos, cortes	Contusiones, heridas, politraumatismos, muerte, fractura	Programa de mantenimiento a las fumadoras, programa de monitoreo

6.4. Asimismo, de la verificación del “Manual de Operaciones de Operador de Clasificado CELIMA P2”<sup>12</sup> se advierte que las funciones, entre otras: i) Mantener abastecido el recipiente de pegamento en pastillas, que sirve para el pegado caja-caja en formatos grades; ii) Verificar el correcto encajado del producto terminado; iii) Ingresar los datos de rotulado del producto terminado y verificar la calidad de impresión en las cajas; iv) Colocar oportunamente las parihuelas en las posiciones señaladas en la paletizadora Falcon; v) Operar adecuadamente los equipos y accesorios de clasificado asignados a su cargo; vi) Verificar la operatividad de los equipos y accesorios de clasificado; vii) Efectuar el purgado del circuito de goma y lavado de tanques; viii) Mantener las herramientas y accesorios en los lugares designados.

6.5. En tal sentido, de las funciones señaladas y en atención a los peligros y riesgos considerados en la Matriz IPER se evidencia que la impugnante ha cumplido con la elaboración del mismo y su presentación, así como hacer partícipe de la misma, a su personal, conforme se verifica del “Registro de asistencia a evento de SSIMA” de fecha 15 de abril del 2015<sup>13</sup>. Cabe señalar, que en el considerando cuarto del Acta de Infracción se establece que “A la fecha de las actuaciones inspectivas, la máquina clasificadora, donde sucedió el accidente de trabajo, tenía las condiciones de seguridad adecuadas, lo que evidencia la implementación de protocolos de seguridad en dicho proceso productivo.

6.6. Por tanto, considerando que la impugnante ha cumplido con presentar la matriz IPER requerida, corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión.

### **Sobre la capacitación, formación e información**

6.7. La impugnante señala que ha efectuado capacitaciones sobre IPER, Limpieza, orden del puesto de trabajo y Manejo de residuos sólidos. Por tanto, ha cumplido con abordar los riesgos y peligros vinculados al cargo del señor Carrión, encontrándose debidamente capacitado. Al respecto, es oportuno tener en cuenta lo siguiente:

- Conforme se desprende de la boleta de pago de remuneraciones, el trabajador afectado ingresó a laborar para la impugnante el 01 de setiembre de 2010, ocupando el cargo de

“Operario de Producción Técnico (PRECATE)”, perteneciente a la unidad organizativa de “Clasificado P2”.

- Se verifica que la impugnante presentó los siguientes registros de capacitación, entre los que se verifica la presencia del trabajador accidentado: i) IPER (19.02.2013); ii) Limpieza y Orden en el puesto de trabajo (24.01.2013); iii) Sensibilización en medio ambiente (18.03.2013); iv) Re inducción de Seguridad - Difusión de Política de SST (17.02.2014); v) Capacitación específica en aspectos, impactos ambientales y controles (14.07.2014); vi) Capacitación específica en Uso de botiquines de primeros auxilios (19.03.2014); vii) Capacitación específica en Protección Respiratoria, alcohol, tabaco y drogas (17.06.2014).

- Asimismo, se evidencia que el trabajador afectado ha rendido la evaluación de capacitación y sensibilización, respecto a las capacitaciones brindadas por la impugnante.

6.8. Como se desprende del expediente, la impugnante ha presentado el registro de capacitaciones / inducciones de su personal, en diferentes materias. En tal sentido, se evidencia que la impugnante con la documentación presentada ha cumplido tanto con su deber de colaboración como con el cumplimiento de su obligación de capacitar de manera específica al trabajador accidentado.

6.9. Cabe señalar, que el literal g) artículo 49 de la LSST establece la obligación del empleador de realizar oportunamente capacitación y entrenamiento en SST en el centro y puesto o función específica, al momento de la contratación, durante el desempeño de sus labores y cuando existan cambios en sus funciones o puesto de trabajo, advirtiéndose dichos momentos, como la temporalidad con la que debe actuar el empleador a fin de capacitar a su personal; siendo que, dicha temporalidad no se refiere al tiempo de duración de cada capacitación. (el énfasis es añadido)

6.10. Por tanto, considerando la documentación presentada por la impugnante en mérito de la cual se constata la realización de capacitaciones específicas, corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión.

### **Sobre los riesgos disergonómicos**

6.11. La impugnante señala que no hubo una incorrecta organización de trabajo que hubiera ocasionado el accidente del señor Carrión. Al respecto, en el séptimo considerando del Acta de Infracción se ha señalado:

“De acuerdo a lo establecido por la inspectora comisionada en el acta de infracción, el sujeto inspeccionado no estableció una correcta organización del trabajo (asignación adecuada de roles - riesgo disergonómico), puesto que, al término de la investigación concluyó que el día del accidente de trabajo (01 de junio del 2015) el trabajador ayudante Luis Leyva Jiménez, quien laboraba conjuntamente con el trabajador afectado, fue cambiado de área; por lo que, al trabajador afectado se le asignó efectuar labores en: Clasificado, encajado y peletizado, sin un personal ayudante debidamente calificado en las tareas propias de las mencionadas áreas (se le asignó como ayudante a un trabajador de otra área, quien no tenía la debida capacitación para el puesto de trabajo), lo que generó en el trabajador afectado, un gran esfuerzo físico y mental en la realización de sus tareas, impidiendo advertir la existencia de un revestimiento cerámico roto, lo cual tampoco pudo ser advertido por el personal ayudante asignado al no encontrarse calificado para dicho puesto de trabajo, lo que conllevó la ocurrencia del accidente de trabajo que nos ocupa”.

6.12. Sobre el particular, es oportuno señalar que la Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, establece:

**“36. 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.**

37. La organización del trabajo o tareas deben cumplir los siguientes requisitos mínimos: a) El empleador impulsará un clima de trabajo adecuado, definiendo claramente el rol que la corresponde y las responsabilidades que deba cumplir cada uno de los trabajadores. b) Se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado que no comprometa la salud y seguridad del trabajador. c) Elevar el contenido de las tareas, evitando la monotonía y propiciando que el trabajador participe en tareas diversas. d) **La empresa debe proporcionar capacitación y entrenamiento para el desarrollo profesional.**” (el énfasis es añadido)

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

#### **Por tanto**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N.º 29981 - Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N.º 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N.º 007-2013-TR - Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2º, 3º y 17 del Decreto Supremo N.º 004-2017-TR - Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

#### **Se resuelve:**

**Primero.-** Declarar fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por Ceramica Lima S.A., en contra la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, de fecha 21 de mayo del 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N.º 441-2016-Sunafil/ILM/SIRE4, por los fundamentos expuesto en la presente resolución.

**Segundo.-** Revocar en parte la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, en el extremo referente a las sanciones impuestas por no cumplir la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, en materia de: 1) identificación de peligro y evaluación de riesgos (IPER) y 2) capacitación, formación e información, tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, dejando sin efecto las multas impuestas por dichas infracciones en la Resolución de Sub Intendencia N.º 395-2019-Sunafil/ILM/SIRE4. Y confirmar la Resolución de Intendencia N.º 803-2021-Sunafil/ILM, en el extremo referente a la sanción impuesta en materia de riesgos disergonómicos, tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

**Tercero.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**Cuarto.-** Notificar la presente resolución a Ceramica Lima S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

**Quinto.-** Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

**Sexto.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese  
Documento firmado digitalmente



Luis Erwin Mendoza Legoas

**Presidente**

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

**Vocal**

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente

Luz Imelda Pacheco Zerga

**Vocal**

Tribunal de Fiscalización Laboral

---

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Registro de Accidentes de Trabajo e Incidentes, Máquinas y Equipos de Trabajo, Equipos de Protección Personal, Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (Cobertura en Salud, Cobertura en Invalidez - Sepelio), Ergonomía, Accidentes de Trabajo que Cause Muerte o Invalidez Permanente Total o Parcial.

2 Notificada a la inspeccionada el 24 de mayo del 2021.

3 “Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

*Artículo 1º.- Creación y finalidad*

*Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”*

4 “Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

*Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral*

*El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.*

*El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.*

*(...)”*

5 “Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

*Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras*

*(...)*

*El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.*

*El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”*

6 “Decreto Supremo N.º 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

## *Artículo 15.- Instancia Administrativa*

*El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”*

7 “Decreto Supremo N.º 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

## *Artículo 2º.- Sobre el Tribunal*

*El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.*

*El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.*

*Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”*

8 Iniciándose el plazo el 25 de mayo del 2021.

9 Ohsas 18001, La identificación de peligros está asociada a las actividades que se realizan teniendo en cuenta los siguientes elementos: trabajadores, instalaciones, ambiente de trabajo, materiales. Estas actividades requieren que se consideren: actividades rutinarias y no, actividades de cualquier persona que accede al lugar de trabajo, comportamiento, factor humano. Concordante con el RLSTT, Glosario de Términos: “Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características”.

10 Ohsas 18001, La evaluación de riesgos se hará siempre bajo la consideración de cualquier obligación legal. Se establecerán los controles consolidados, tras el registro de los mismos en la matriz IPER y el establecimiento de criterios de probabilidad y severidad o consecuencias de la materialización de los peligros. La probabilidad se evalúa en función del índice de número de personas expuestas, índice de procedimientos existentes, índice de capacitación e índice de exposición al riesgo. Concordante con el RLSTT, Glosario de Términos: “Control de riesgos: Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia”. “Evaluación de riesgos: Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos 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”.

11 RLSST, “Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; 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. Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:

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 sensibles 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 medio ambiente 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. (...)”

12 Véase folio 135 del expediente inspectivo.

13 Véase folio 243 del expediente inspectivo.

Documento publicado en la página web de Sunafil.