

Precedente de Sunafil sobre el control en SST



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

El artículo 41 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), señala que la supervisión, a cargo del empleador, busca identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de SST, adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo y servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la SST. El Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil (TFL) se ha pronunciado recientemente sobre el contenido del deber de supervisión a cargo del empleador, en el precedente vinculante fijado por la Resolución de Sala Plena N° 011-2022-Sunafil/TFL. En ella señala que la supervisión no se reduce a la figura de un personal ('supervisor') cuya función en concreto sea la de efectuar la labor de ejecutar dichas acciones de control ('supervisar') como lo señaló Sunafil en las resoluciones emitidas en el expediente. El concepto de supervisión alude a procedimientos y métodos diseñados y establecidos por el empleador para medir, recopilar y prevenir con ello los riesgos y peligros en el trabajo. Dicha metodología y procedimientos deben ser comprobables por la inspección laboral en el procedimiento fiscalizador. Entonces, lo sancionable es la ausencia de dicho complejo y estructural esquema y/o diseño que conlleva la supervisión en materia de

SST cuya responsabilidad recae en el empleador. En esa medida, señala el Tribunal, Sunafil debe diferenciar (i) la falta de conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo; y, (ii) la ausencia de supervisión. Si bien ambos conceptos se complementan en la estructura de la seguridad y salud en el trabajo; no obstante, constituyen supuestos distintos. La primera está orientada a la falta de formación e información de los trabajadores sobre los peligros y riesgos en la prestación de servicios, y la segunda, a la carencia de un sistema o medio de supervisión por parte del empleador. Es importante, entonces, que los empleadores verifiquen si en efecto cuentan con un sistema de supervisión en materia de SST que no se limita solo a contar con un supervisor, sino también cumplir con el objetivo a que se refiere el artículo 41 citado al inicio del presente comentario. También debe considerarse que, como lo indicó el TFL en la Resolución N° 066-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, la imputación de responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención en SST requiere la acreditación, por el inspector, que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por el empleador de las normas de SST. En este caso, la falta de supervisión. Inclusive, si se acusa la falta de supervisión u otra omisión, el TFL señala que Sunafil debe fijar la infracción con parámetros suficientemente descriptivos. No hacerlo es una afectación al deber de motivar las decisiones de la administración, obligación esencial que tiene su correlato en el derecho al debido procedimiento de los empleadores y de cualquier otro administrado.