

TFL: DEBER DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR Y DOCUMENTOS DE GESTIÓN

Con fecha 16 de mayo de 2022, mediante **Resolución N° 463-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), se pronunció sobre el deber de prevención del empleador.

I. ANTECEDENTES

- En el presente caso, una empresa fue sancionada por cometer dos infracciones MUY GRAVES en Seguridad y Salud en el trabajo, debido a que un trabajador se lesionó el dedo meñique de la mano izquierda, por el uso de un martillo de goma, el cual no tenía la cabeza debidamente ajustada al mango. De esta manera, la autoridad inspectiva determinó que no se controlaron las condiciones de seguridad adecuadas de la herramienta de trabajo, para que sea usada en la actividad realizada por el trabajador; así como; tampoco se brindó capacitación en relación con los peligros y riesgos sobre el uso de las herramientas de trabajo: en este caso martillo con cabeza de goma.
- La empresa presentó los documentos de gestión pertinente, argumentando que sí había cumplido con las 4 capacitaciones anuales establecidas en la ley; y que no se reportaron problemas con la herramienta, por lo que no se pudo identificar riesgos en el uso de esta.

II. ARGUMENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- El TFL se pronunció sobre el alcance del deber de prevención, ***“el cual es entendido como la obligación que tiene el empleador de garantizar que la permanencia del trabajador en el centro de labores, así como el desempeño de las funciones asignadas no van a significar en él un menoscabo en su salud, en su bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo; sino que por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitirle su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social”***.
- De esta manera, a través de la obligación de garantizar la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de todo aquel que se encuentre dentro del centro de labores, el empleador debe de adoptar una serie de medidas de prevención, incluyendo aquellas que puedan configurar un potencial riesgo de accidente, aun cuando no se hayan concretado en los hechos.
- Por ello, si bien la empresa exhibió el registro de inducción inicial para personal obrero nuevo donde se consigna al trabajador accidentado, así como también haber brindado las cuatro (4) capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo conforme a Ley, no se aprecia que éstas permitan brindar capacitación de manera idónea y suficiente a un trabajador sobre los peligros y riesgos del uso de herramientas manuales como lo es el martillo de goma.

III. CONCLUSIÓN

- **El TFL determinó que sí hubo trasgresión a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, al no identificar y gestionar adecuadamente el riesgo de la herramienta inadecuada, y al no capacitar de manera específica en el uso de dicha herramienta.**

Precisamos, que el criterio aplicado por el TFL, no es de carácter vinculante (obligatorio) y que únicamente resuelve sobre el caso concreto, por lo cual podría ser aplicado o no para casos similares.

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe