

Entrega de equipos de protección personal



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

Como parte del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), el empleador debe entregar a sus trabajadores equipos de protección personal (EPP) adecuados, considerando el tipo de trabajo que realizan y los riesgos específicos a los que estén expuestos. Estos EPP deben proporcionarse si el empleador no puede eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud. Dichos equipos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los usará debiendo el empleador verificar su uso efectivo (art. 60 de la Ley N° 29783, Ley de SST y el artículo 97 del Reglamento, D.S. N° 005-2012-TR). Según el glosario de términos del Reglamento, los EPP son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de los riesgos en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

Así como el empleador debe proporcionar los EPP, bajo cargo de entrega, que puede ser electrónico, los trabajadores deben usar adecuadamente dichos equipos. No hacerlo puede dar lugar a sanciones disciplinarias, hasta despidos por falta grave.

El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil (TFL) se ha pronunciado recientemente sobre la obligación de entrega del EPP al personal, para referirse al deber de verificación de la empresa

principal respecto al cumplimiento de dicha obligación por una empresa contratista que le presta servicios. (Res. N° 538-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

El art. 68 de la Ley de SST dispone que el empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, debe vigilar el cumplimiento de la normativa en SST por dichas empresas. En tanto desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo del principal.

El TFL señala que, en un escenario donde varias empresas desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo, quien sea titular o asuma el contrato principal deberá entablar una coordinación con las demás empresas con las que se vincula contractualmente determinando a quién le corresponde, de acuerdo a las condiciones de la actividad económica y a las capacidades empresariales, dar cumplimiento a las obligaciones de SST; de no hacerlo la empresa principal es quien deberá asumir el cumplimiento de tales obligaciones.

Corresponderá a las empresas principales que estén en los supuestos señalados, verificar que sus contratistas entreguen los EPP a su personal, y cumplan con sus obligaciones de SST, pues la omisión de dicha verificación podrá ser sancionada con multa por infracción grave (art. 2716 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo). Si se constata que el contratista no cumple con dicha obligación, se le podrán aplicar penalidades e inclusive resolver el contrato, según lo que este estipule.