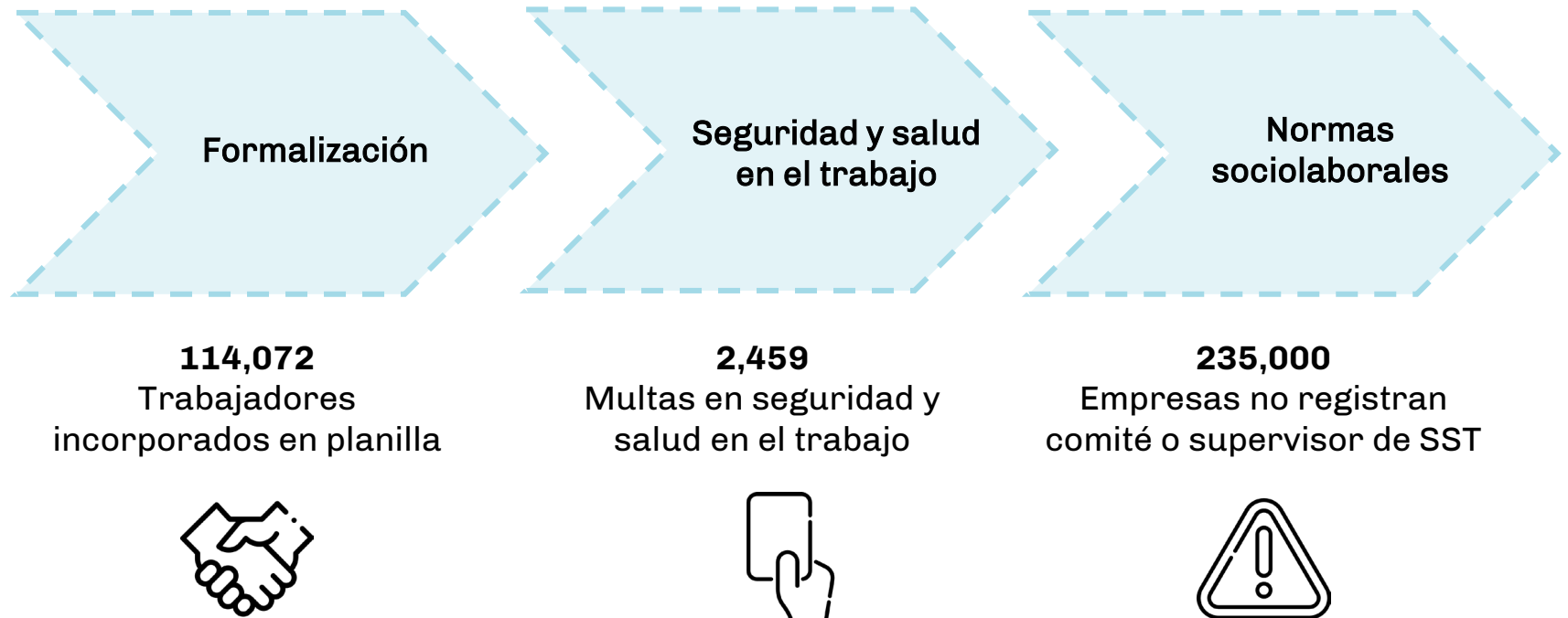

**DESAYUNO LABORAL
PLANIFICACIÓN FRENTE A SUNAFIL:
¿QUÉ HACER PARA EVITAR MULTAS ESTE 2023?**

Cristina Oviedo - Brian Avalos

ENFOQUES DE LA SUNAFIL

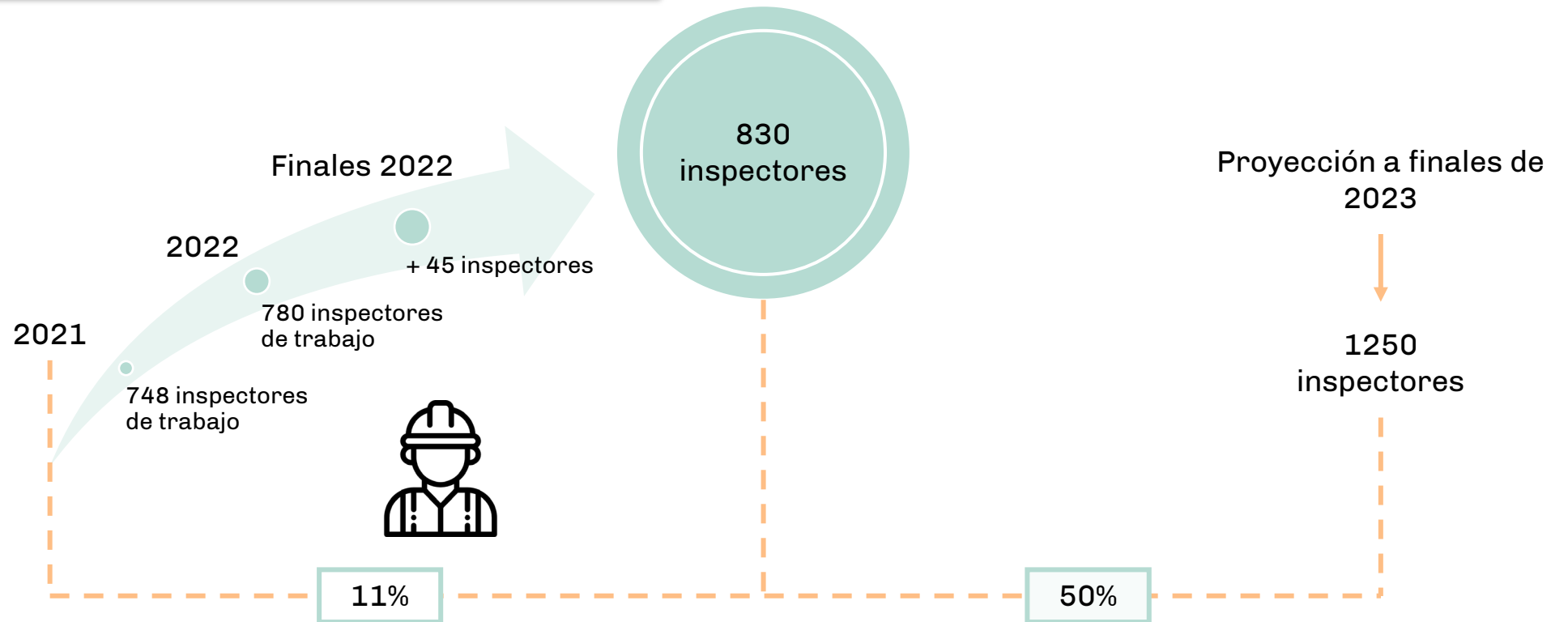
Acciones estratégicas en fiscalización



Fuente: POI anual 2023

ENFOQUES DE LA SUNAFIL

**Capacidad inspectiva
2021- 2022**



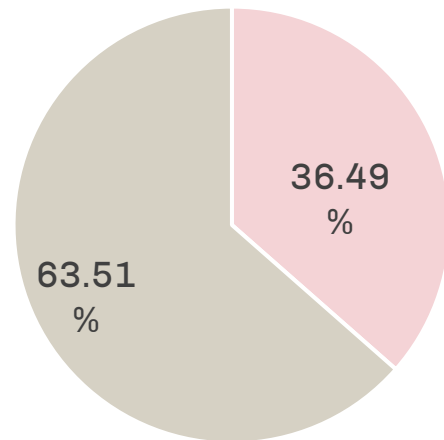
Fuente: Página web SUNAFIL

ENFOQUES DE LA SUNAFIL

Inspecciones 2022
74,000

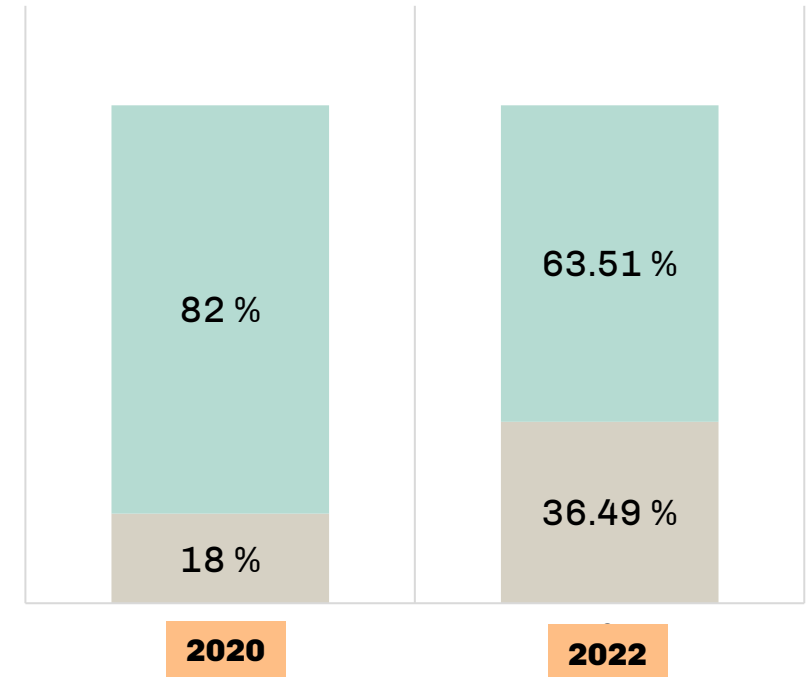
47,000
Denuncias

27,000
Operativos



Operativos Denuncia

Operativos Denuncia



Fuente: Plan Anual de Inspección de Trabajo 2023
Página web SUNAFIL

FISCALIZACIONES

Sectores económicos más inspeccionados



Fuente: IV Boletín Estadístico 2021
Y III Boletín Estadístico 2022

*Data recolectada
hasta el tercer
trimestre el 2022

PROYECCIÓN PARA EL 2023

Meta de actuaciones inspectivas

INTENDENCIA	META
Lima Metropolitana	44,242
La Libertad	4,921
Arequipa	4,429
Junín	3,516
Piura	3,115
Cusco	2,908

92,264



¿Cómo nos fue en 2022?

Inspecciones	2022	
Proyectadas	88,702	100 %
Realizadas	74,000	83 %



Y ¿en 2023?



Fuente: Plan anual de Inspección de trabajo 2023

PROYECCIÓN PARA EL 2023

Fiscalizaciones a través de TICS

- Recolección de información
- Inteligencia territorial

ANÁLISIS DE
INFORMACIÓN

CARTAS
INDUCTIVAS O
DISUASIVAS

ANÁLISIS DE
RESPUESTAS

COMUNICACIÓN
DE RESULTADOS

- Finaliza la acción
- Apertura orden de inspección

Participación de la empresa:

- Revisión de casilla electrónica
- Absolución de requerimiento en el plazo



Fuente: Plan anual de Inspección de trabajo 2023

PRINCIPALES MATERIAS PARA INSPECCIONAR

ESTE TRIMESTRE

1

Cuota de empleo de personas con discapacidad



2

Seguridad y salud en el trabajo



3

Seguro complementario de trabajo de riesgo



4

Seguro de vida



PRÓXIMO TRIMESTRE

1

Teletrabajo



2

Horas extras / Registro de horas



3

Contratos temporales

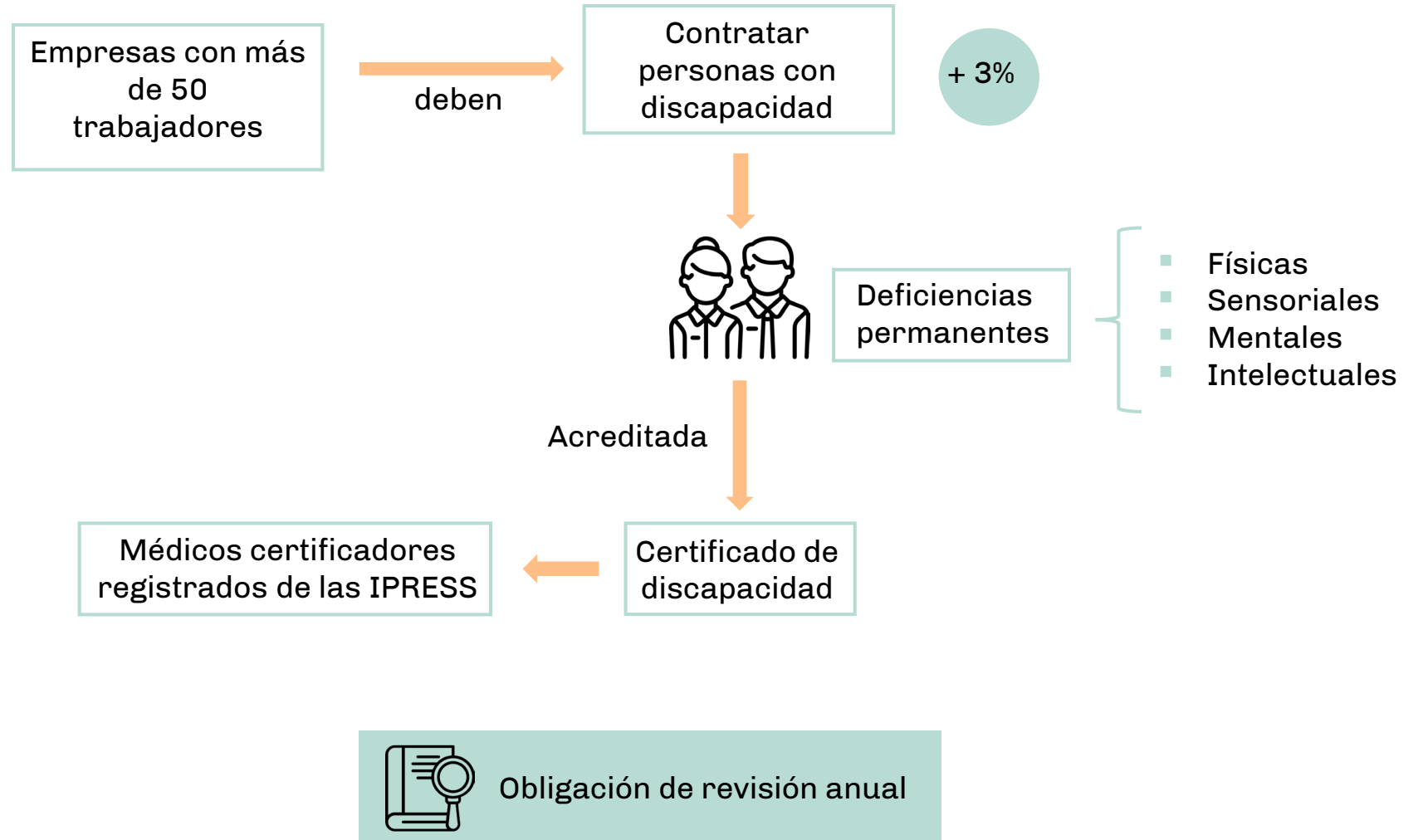


4

Temas sindicales



CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ACTUACIONES INSPECTIVAS EN CUOTA DE DISCAPACIDAD

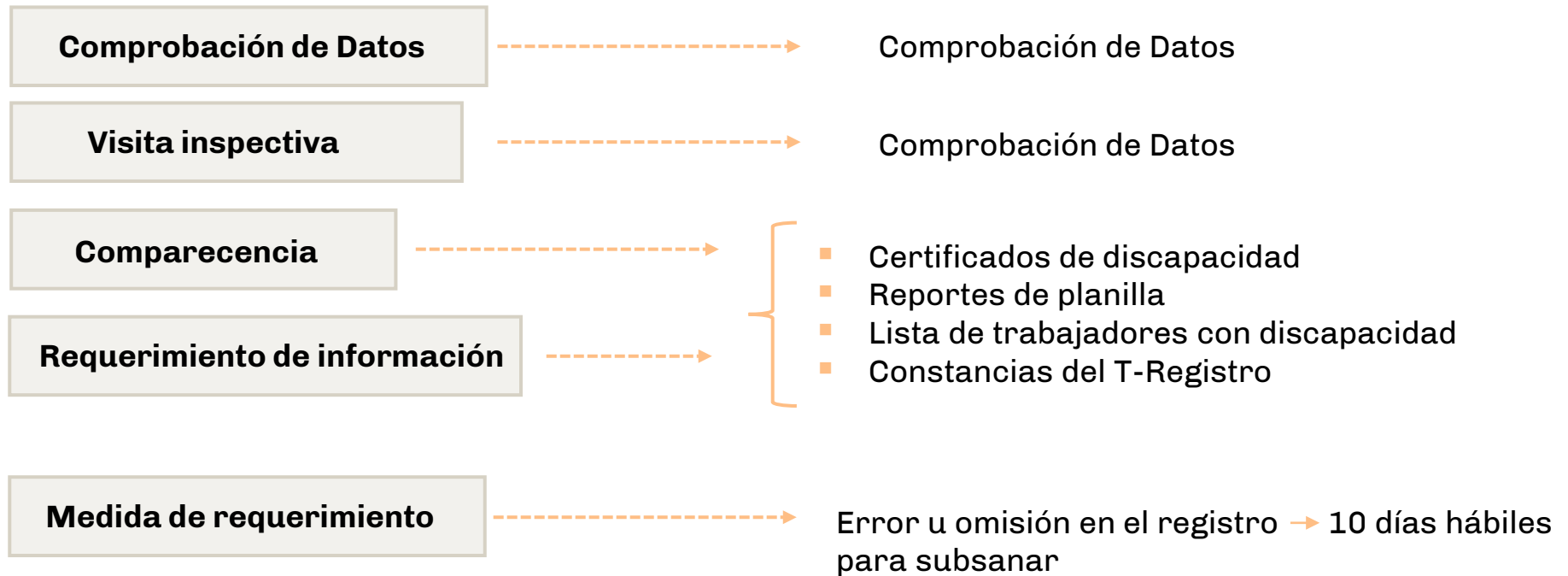


Fiscalización



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



QUÉ HACER SI NO LLEGA A LA CUOTA



Demostrar DILIGENCIA



Escenarios



1

No generar nuevos puestos o vacantes

2

- Razones de carácter técnico o riesgo
- Ofertar en la Bolsa de Trabajo
- No incurrir en discriminación
- Garantizar efectiva participación

INFRACCIÓN Y SANCIÓN



Infracción

Reglamento de la Ley de la Persona con Discapacidad:

Infracción muy grave: incumplimiento de la cuota de discapacidad

Reglamento de la Ley General de Inspección:

Infracción grave: incumplir las disposiciones de promoción y empleo de las personas con discapacidad.



Sanción

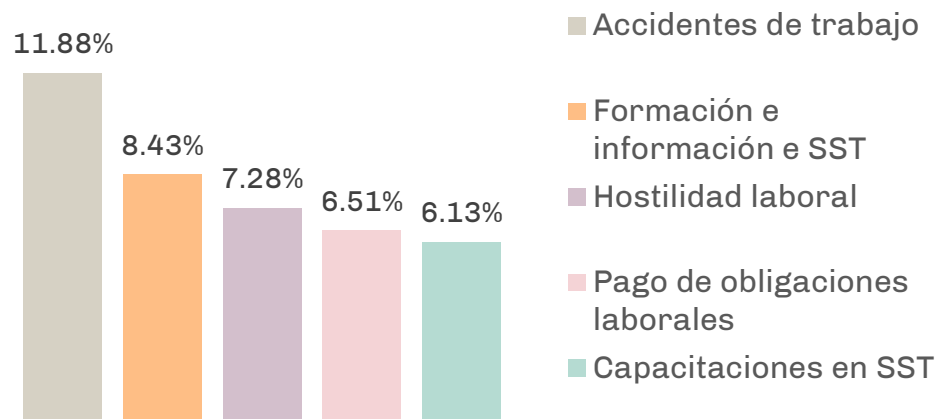
Multa máxima



S/ 129,294.00

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Materias más revisadas por el Tribunal de Fiscalización Laboral



Fuente: Memoria Anual del Tribunal de Fiscalización Laboral

- **Cartas inductivas:** Comité de SST, seguro de vida ley y contratación de SCTR

CARTAS INDUCTIVAS - REGISTRO DE COMITÉ O SUPERVISOR DE SST



10 de enero de 2023

[Cartas inductivas - registro del comité o supervisor de SST](#)



3 de febrero de 2023

[Callao: Sunafil investiga accidente fatal de trabajador de empresa Industrias del Zinc S.A.](#)

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Recordemos que los empleadores deben adecuarse a la Resolución Ministerial 245-2021-TR



Existe procedimiento para determinar número de miembros.



Debe constituirse una junta electoral.



Cuando el 50 % de los representantes de trabajadores cese o sea vacado y el plazo para que el mandato concluya sea mayor a 6 meses, debe iniciarse un proceso de reconfirmación.

Infracción grave → No constituir o no designar a trabajadores como supervisor o miembro del Comité

No proporcionarles formación y capacitación adecuada

Multa máxima



S/ 129,294.00

SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO



- Asegurados obligatorios del SCTR: La totalidad de los trabajadores del centro de trabajo que realice actividades de riesgo.
- Desde el 4 de julio de 2022 → Actualización del Anexo 5 del Decreto Supremo 9-97-SA

Algunas nuevas actividades:

Seguridad Privada

Apoyo a agricultura y ganadería

Elaboración de alimentos
y bebidas no alcohólicas

Consecuencias:

- **Infracción muy grave**
 - No cumplir las obligaciones relativas al SCTR
 - Una infracción de **S/ 13,018.50** por cada trabajador afectado.
- **Solidaridad** en caso de tercerización



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

SEGURO DE VIDA LEY



Los trabajadores deben contar con este seguro desde el inicio de la relación laboral.



El contrato del seguro debe registrarse en el Registro Obligatorio de Contratos del Seguro Vida Ley dentro de los 30 días de suscrito.

No cumplir las obligaciones relativas al seguro de vida ley



Infracción muy grave



S/ 13,018.50 por cada trabajador afectado.

TELETRABAJO: PROPUESTAS DE MULTAS

- Aún no se emite el Reglamento de la Ley de Teletrabajo.
- MTPE → Señala que los empleadores pueden seguir utilizando la modalidad de trabajo remoto



Infracciones leves	Infracciones graves	Infracciones muy graves
<ul style="list-style-type: none">• No consignar los datos mínimos requeridos para el cambio de modalidad• Impedir la concurrencia del teletrabajador al centro de trabajo para realizar sus funciones	<ul style="list-style-type: none">• Cambiar de modalidad sin el consentimiento del trabajador• No cumplir con la provisión de equipos, servicio de acceso a internet y capacitación al teletrabajador• No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador• Impedir que el trabajador decida libremente el lugar donde realice el teletrabajo• No sustentar las razones que justifiquen la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad	<ul style="list-style-type: none">• No respetar el derecho de desconexión digital• No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones
Multa máxima S/ 76,824.00	Multa máxima S/ 129,294.00	Multa máxima S/ 260,023.50



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

PRINCIPALES RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



Precedente Vinculante en la Resolución de Sala Plena 012-2022-SUNAFIL

¿Qué pasó en el caso?

- 1** El empleador no renovó el contrato de una trabajadora gestante sin mediar causa razonable para ello.
- 2** Solo se le cursó un documento en el que se le comunica sobre la fecha de la terminación de su contrato.
- 3** No se acreditó una causa justa que amerite la no renovación de su contrato

Precedente

"6.1.15 En este sentido, debe resaltarse la tutela reforzada en favor de las mujeres gestantes en el ámbito laboral, contemplada en nuestro ordenamiento constitucional. Dicha tutela reforzada, entre otros aspectos, exige brindarles estabilidad y seguridad laboral durante el periodo de gestación y lactancia (...).

6.1.16 A este respecto, la protección a la madre gestante señalada no está condicionada a la comunicación previa al empleador, siendo suficiente demostrar el estado de gestación para que opere el "fuero maternal", (...).

TRABAJADORA GESTANTE: RENOVACIÓN DE CONTRATOS A PLAZO FIJO

Precedente

6.1.19 *En ese sentido, en los casos en que, por despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo a causa o con ocasión de encontrarse en estado de embarazo, por hostigamientos o cualquier otro acto de amedrantamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse que se trata de un despido, generando así una situación de discriminación por razón de sexo y condición de gestante.*

6.1.20 Ahora bien, *la extensión de la protección* contra el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo por el estado de embarazo de una trabajadora *deberá ser hasta (...) que el menor hijo cumpla un año(...).*"

Criterio

- No está condicionada a la comunicación previa al empleador sobre su condición, suficiente demostrar el estado de gestación para que opere el "fuero maternal".
- Protección → Desde el periodo de gestación hasta que el menor hijo cumpla un año.

VERIFICACIÓN DE HORAS EXTRAS EN LA JORNADA PART TIME

Precedente Vinculante en la Resolución de Sala Plena 003-2023-SUNAFIL

Precedente



¿Qué pasó en el caso?

- 1 Los trabajadores denunciaron el incumplimiento del pago de sus beneficios sociales al considerarse trabajadores full time, pese a tener un contrato part time, pues su jornada de trabajo superaba las 23 horas y 50 minutos semanales.

“6.40. (...) cualquier contrato de trabajo por debajo de una jornada a tiempo completo califica como contrato a tiempo parcial. Toda vez que, pues para el ordenamiento jurídico, este último es aquel que se celebra por debajo de las cuatro (4) horas de jornada diaria, la misma que se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días de jornada (seis o cinco, dependiendo de la jornada de la empresa empleadora). En consecuencia, a partir de las cuatro (4) horas de jornada efectivamente laboradas, el trabajador gozará de todos los beneficios correspondientes (...)”

VERIFICACIÓN DE HORAS EXTRAS EN LA JORNADA PART TIME

6.43. En este punto, se debe precisar que, la generación de horas extras dentro de una jornada menor a cuatro (4) horas diarias, debe ser evaluada de manera rigurosa; pues de no ser de ocurrencia excepcional, se observaría un fraude a la ley. Debido a que, el empleador se habría valido de un contrato a tiempo parcial para contratar a un trabajador con beneficios sociolaborales reducidos; con el objeto de encubrir una relación laboral, al que le corresponderían todos los beneficios de una jornada a tiempo completo”.

Criterios



Se permite las horas extras en los contratos part time.



Deben ser excepcionales

SUPERVISIÓN EN MATERIA DE SST

Precedente Vinculante en la Resolución de Sala Plena 011-2022-SUNAFIL

¿Qué pasó en el caso?

- 1 Un trabajador tuvo un accidente mortal, pues se trasladó a otro ambiente de trabajo, sin estar autorizado para ello.
- 2 El inspector imputó falta de supervisión.
- 3 El Tribunal → supervisión efectiva no se agota en la figura de un supervisor.

Precedente



6.5.14. (...) la “supervisión” no se reduce a la figura de un personal (“supervisor”) cuya función en concreto sea la de realizar la labor de ejecutar dichas acciones de control (“supervisar”). El concepto, en realidad, alude a los procedimientos y métodos diseñados y establecidos por el empleador — deudor de seguridad— para medir, recopilar y prevenir con ello los riesgos y peligros en el trabajo.

6.5.15. Así las cosas, sobre este aspecto, lo que es objeto de sanción para la administración es la ausencia de este complejo y estructural esquema (...).

Supervisión

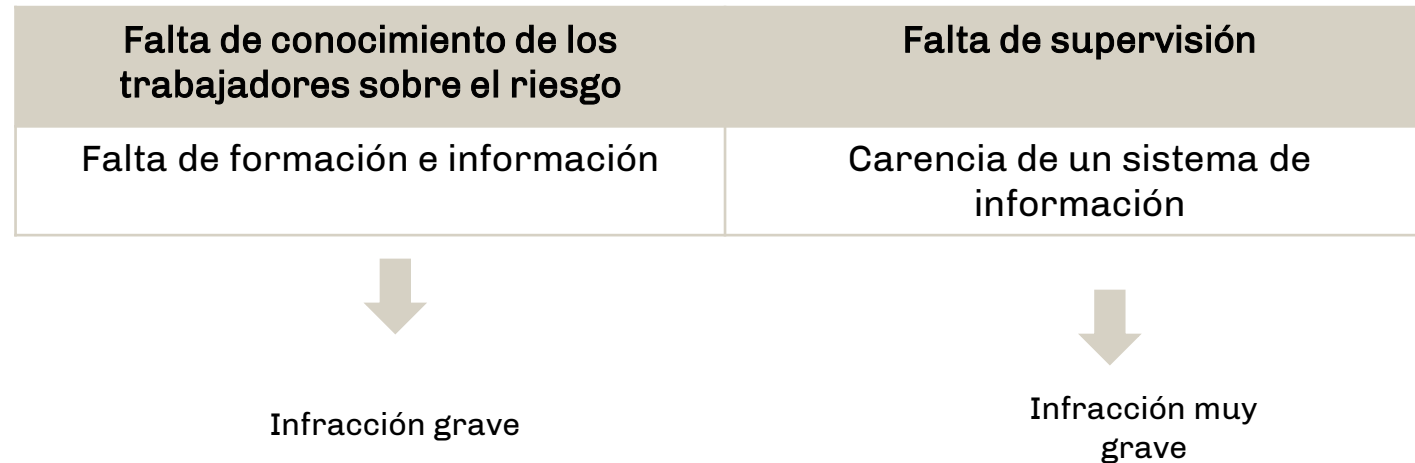
- Identificar fallas en el sistema de gestión de SST
- Adoptar medidas correctivas necesarias
- Intercambio de información sobre SST
- Base para toma de decisiones
- Información para determinar si medidas son eficaces o no

SUPERVISIÓN EN MATERIA DE SST



6.5.16. Por lo anotado, la administración debe diferenciar (...) (i) la falta de conocimiento de los trabajadores sobre el riesgo; y, (ii) la ausencia de supervisión. (...) 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.

Diferenciar:



INFRACCIONES A CAUSA DE NO RESPONDER REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

14. La demora en la entrega de información al inspector de trabajo es sancionable por cuanto genera retraso y/o perturbación en el ejercicio de las funciones inspectivas de los fiscalizadores actuantes, comportamiento que está tipificado en el artículo 45.2 del RLGIT. Este supuesto debe distinguirse de la negativa del sujeto inspeccionado de entregar información al inspector de trabajo, conducta tipificada en el artículo 46.3 del RLGIT.

15. De esta manera, en la formulación de actas de infracción y en su calificación posterior, deberá observarse que, cuando la fiscalización pueda proseguir desplegando sus funciones, a pesar del comportamiento del inspeccionado que haya perturbado o retrasado la investigación, deberá imputarse la infracción prevista en el artículo 45.2 del RLGIT. En cambio, cuando la demora del sujeto inspeccionado frustré la fiscalización, la tipificación invocable será la del artículo 46.3 del RLGIT. 16. (...)

No presentar requerimientos de información

Infracción tipificada en el numeral 45.2 del RLGIT	Infracción tipificada en el numeral 46.3 del RLGIT
Infracción grave	Infracción muy grave
1. Perturba, retrasa o impide el ejercicio de las funciones inspectivas	1. Negativa de entrega de información 2. Frustración de la investigación

La infracción a la labor inspectiva

- Es insubsanable
- Independiente de la infracción laboral

- Revisar la casilla electrónica
- Actualizar datos de la casilla
- Colocar varios correos electrónicos

RAZONABILIDAD EN LA POTESTAD SANCIONADORA

Resolución 737-2022-
SUNAFIL/Primera Sala

¿Qué pasó en el caso?

- 1** Se emitieron dos requerimientos de información sucesivos que no fueron respondidos por el inspeccionado.
- 2** Por ello se le multó a la empresa por dos infracciones tipificadas en el numeral 46.3 del RLGIT.

No puede sancionársele por el segundo requerimiento no respondido → vulnera el principio de razonabilidad

“6.20. Por tanto, al haber advertido el inspector actuante que no hubo respuesta del primer requerimiento de información, este debió desplegar más atribuciones que solamente el depositar requerimientos sucesivos(...).”

6.21. En efecto, el proceder con un segundo depósito del acto de comunicación ante la casilla electrónica por un mismo hecho investigado, cuando ya existió un primero, sin que haya existido respuesta alguna del entonces inspeccionado, no parece ser una práctica subsumible dentro de la aplicación de la razonabilidad como límite subyacente de las actuaciones del poder público. Conforme con la doctrina especializada, cuando se aplica una sanción más allá de los estándares de la razonabilidad se comete un exceso de punición, acto prohibido por resultar un “vicio de nulidad del acto administrativo” (...).

RAZONABILIDAD EN LA POTESTAD SANCIONADORA

- Existen otras actuaciones inspectivas que el inspector puede usar.
- Emitir un segundo requerimiento de información pese a no responder el primero → afán sancionador, exceso de punición



No puede sancionársele por el segundo requerimiento no respondido → vulnera el principio de razonabilidad

Resolución 737-2022-
SUNAFIL/Primera Sala



¿Relacionado a algún deber del inspector?

7.13.2.5. El Inspector actuante tiene la obligación de agotar los medios necesarios para lograr el objeto de la orden de inspección (...)

Directiva del Ejercicio de la Función Inspectiva



Requerimiento de
Comparecencia

Visita Inspectiva

Llamadas, correos

SUNAFIL MULTA A UN EMPLEADOR POR NO SANCIONAR UNA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Resolución 74-2023/SUNAFIL-TFL-Primera Sala

¿Qué pasó en el caso?



En el Informe del Comité determinó que no existían pruebas suficientes para determinar una conducta de hostigamiento sexual, pues 3 de sus 4 miembros señalaron ello.



El inspector de trabajo aplicó una multa de S/ 11,572.00 al empleador por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

SUNAFIL MULTA A UN EMPLEADOR POR NO SANCIONAR UNA CONDUCTA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“6.14. (...) En ese contexto, pese a que la extrabajadora presentó mensajes de WhatsApp que obran tanto en el expediente inspectivo como sancionador; enviados por el trabajador [...], con alto contenido y connotación sexual, que no es común en una relación de amistad, ni mucho menos en una relación de trabajo, se evidencia que la ex trabajadora afectada siempre manifestó de manera expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar, lo que demuestra claramente, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, mediante proposición sexual a cambio de la entrega de dinero; creando la conducta del señor [...] (Gerente de Tienda) un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afectó la situación laboral de la ex trabajadora, derivando en su renuncia”

Criterio

- Sí existían medios suficientes que demostraban el hostigamiento --> capturas de WhatsApp
- La Empresa se encontraba facultada acoger o no la propuesta del Comité

IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISTINTAS AL DESPIDO

22. Así, (...) es preciso establecer la existencia de actos de hostilidad cuando se despliegan medidas disciplinarias contra trabajadores sin haberse seguido un procedimiento que cumpla con los derechos fundamentales a la defensa, al debido proceso o a la prueba, derechos constitucionales que deben tener plena vigencia en la relación de trabajo, conforme con el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución.

23. En ese sentido, la autoridad instructiva y sancionadora, durante la tramitación del procedimiento sancionador respectivo, deberá examinar que en la inspección de trabajo donde se analice la presunta comisión de actos de hostilidad en contra de trabajadores sancionados con medidas disciplinarias; se haya verificado si previamente a la imposición de la sanción, el empleador siguió un debido procedimiento cautelando el derecho a la defensa y a la prueba; preservándose el ejercicio disciplinario que sea justo y respetuoso de tales derechos.

Criterio

- Se considera acto de hostilidad imponer medidas disciplinarias sin previamente seguir un procedimiento que garantice los derechos al debido proceso, defensa y prueba.

¿SE PUEDE FISCALIZAR Y SANCIONAR A UN SINDICATO?

Resolución de Intendencia N.º 095-2023-SUNAFIL/ILM

3.2 El artículo 9 de la LGIT señala que: “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas, (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

3.7 Las omisiones al deber de colaboración fueron manifestadas por el inspector de trabajo en el Acta de Infracción, teniendo en cuenta que, de acuerdo al artículo 47 de la LGIT “Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses”. Sin embargo, en el presente caso la inspeccionada no ha aportado medio probatorio que permita establecer que sí cumplió con el mencionado deber de colaboración

¿Qué pasó en el caso?

- Se abrió una orden de inspección, cuyo sujeto inspeccionado fue un sindicato.
- El sindicato incurrió en infracciones por no cumplir con deber de colaboración.
- El sindicato fue multado.

DATOS PERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL



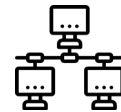
Entre los años 2018 y 2022 el número de denuncias por uso inadecuado de datos personales se ha más que quintuplicado

DATOS PERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sectores más fiscalizados



Financiero



Telecomunicaciones

Sectores más sancionados



Educación



Retail



Salud



Financiero

Conductas más sancionadas

No cumplir con el deber de información

No escribir o actualizar bancos de datos ante la Autoridad

Tratar datos personales sin consentimiento

Incumplir medidas de seguridad

DATOS PERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL



Más de
4,000

Bancos de datos personales de trabajadores han sido registrados ante la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales

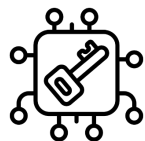
RECUERDA:



Debes contar con una Política de Protección de Datos Personales para tus colaboradores
(sea un documento independiente o cláusula en el contrato)



Los datos personales deben estar protegidos con medidas de seguridad idóneas
(legales, técnicas y organizativas)



Asegúrate de contar cláusulas de confidencialidad y de protección de datos personales con los proveedores que traten datos personales (por ejemplo, gestores de planilla)

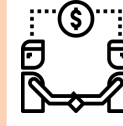
ACUERDOS ANTICOMPETITIVOS ENTRE EMPRESAS EN EL ÁMBITO LABORAL



No-Poach

Acuerdos para no contratar trabajadores de otras empresas

- Reparto de trabajadores
- Acuerdo para:
 - ✓ No contactar
 - ✓ No solicitar
 - ✓ No contratar
- Pueden ser acuerdos entre empresas de rubros distintos pero que compitan por reclutar trabajadores con similares funciones.



Wage Fixing

Acuerdos para fijar remuneraciones u otras condiciones laborales

- Fijación o eliminación coordinada de remuneraciones u otras condiciones laborales
- Acuerdos para:
 - ✓ Fijar un monto de remuneración por puesto
 - ✓ Mantener rangos de remuneración
 - ✓ Eliminar beneficios laborales (e.g. membresías, descuentos).



Constituye una práctica restrictiva de la competencia el intercambio de información entre áreas de RRHH, incluyendo: rangos de remuneraciones y beneficios laborales.



FTC ha propuesto prohibir los acuerdos de non-compete pues los considera anticompetitivos y dañinos para los trabajadores. Se están evaluando algunos supuestos específicos como establecer un trato diferenciado para ejecutivo de alto y menor rango.



Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

