

Boletín de Inspecciones Laborales (Sunafil)

¡Entérate de lo nuevo que tenemos en esta nueva edición!

Tip del experto

Recomendaciones para atender una carta inductiva de la Sunafil

Por Álvaro García, consejero de V&T

ADEMÁS:



¿Qué podemos esperar desde la inspección laboral en seguridad y salud en el trabajo?: A propósito de la inclusión del principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT

Descubre la columna elaborada por Mariela Poicón, asociada de V&T.



PRECEDENTE VINCULANTE: ¿Cómo debe ser aplicado el principio de primacía de la realidad en la inspección laboral?

Compartimos las resoluciones del mes destacadas por el equipo de Inspecciones Laborales.



Sunafil publica Protocolo para la fiscalización de la tercerización laboral

Conoce las noticias más relevantes del mes destacadas por el equipo de Investigación y Desarrollo.

PRECEDENTE VINCULANTE: ¿cómo debe ser aplicado el principio de primacía de la realidad en la inspección laboral?

Fecha de publicación: 18/09/2022

Considerandos que constituyen precedente: 6.22, 6.23 y 6.24

Problemática resuelta

Criterio relevante

¿Cómo debe ser aplicado el principio de primacía de la realidad en la inspección laboral?

El Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido un nuevo precedente vinculante sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad en la inspección laboral, que establece lo siguiente:

6.22. En tal sentido, el principio de primacía de realidad tiene la virtud de proporcionar al órgano administrativo, dentro de un procedimiento sancionador, una importante herramienta conceptual, orientada a superar formalidades con las que eventualmente se hubiere revestido un acto jurídico laboral para encontrar el trasfondo de la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el sujeto inspeccionado y el trabajador o trabajadores afectados; descartando de esta manera las actitudes que en fraude a la ley hubieren podido consumarse, incluso con aceptación del trabajador.

6.23. Por lo anotado, en caso de discordancia entre los hechos constatados en la fiscalización y los documentos o acuerdos formales establecidos por el sujeto inspeccionado, debe darse preferencia a los primeros. Como se recuerda, el artículo 16 de la Ley N° 28806, establece la presunción de certeza de los hechos constatados por los inspectores en las fiscalizaciones realizadas, por lo que la determinación de prevalencia de los hechos se sostiene en tal comprobación y en el hecho de que cualquier contraprueba que pudiera presentarse durante los descargos, al ser examinada, no desvirtúa la imputación.

6.24. Debe precisarse que la aplicación del principio de primacía de la realidad, por parte de la autoridad administrativa, debe estar debidamente motivado y sustentado en lo actuado en el procedimiento fiscalizador y en el procedimiento administrativo sancionador. En cada ámbito, se debe analizar si existe un correcto examen de los hechos y de su verificación; toda vez que la invocación a este principio debe estar justificada en la comprobación directa o indirecta de la infracción imputada."

[Leer resolución completa](#)



Durante el 2020, empleadores debían responder requerimientos de información, aunque estos se hayan notificado solo físicamente y no de manera virtual (Resolución No. 697-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Fecha de publicación: 16/08/2022

Considerandos destacados: 6.1, 6.6, 6.7, 6.8 y 6.11

Problemática resuelta

¿Se debe sancionar una omisión por parte del empleador frente a un requerimiento de información que únicamente se le notificó de forma presencial y no virtual durante el año 2020?

Criterio relevante

La Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL, que aprobó el nuevo cronograma de implementación a nivel nacional del Sistema Informático de notificación electrónica de la SUNAFIL, estipuló que la notificación electrónica de las actuaciones y procedimientos de la actividad inspectiva serían implementada entre el 31 de agosto de 2020 al 31 de diciembre de 2020, señalándose específicamente que respecto de los requerimientos de información en la fase de actuaciones inspectivas de investigación, recién serían de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2020.

Por ello, no es posible alegar que no se tomó conocimiento de un requerimiento de información que no se notificó por casilla electrónica, sino solo por medio presencial, puesto que estas notificaciones físicas durante el 2020 resultan válidas.

[Leer resolución completa](#)



Sobre la correcta aplicación de la queja por defecto de tramitación en los procedimientos administrativos (Resolución No. 756-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Fecha de publicación: 24/08/2022

Considerandos destacados: 5.6, 5.7, 5.8 y 5.11

Problemática resuelta

¿Qué debe considerarse al momento de presentar una queja por defecto de tramitación en el procedimiento administrativo sancionador?

Criterio relevante

La queja constituye un remedio procedimental por el cual el administrado que sufre un perjuicio derivado de un defecto en la tramitación del procedimiento acude al superior jerárquico de la autoridad o funcionario quejado para que conozca de la inactividad procedimental injustificada y la desviación en la tramitación de los expedientes administrativos, con el objeto de que proceda su subsanación.

En tal sentido, no puede considerarse a la queja como recurso -expresión del derecho a la contradicción— porque al presentarse un escrito quejándose de uno o más funcionarios, no se está tratando de conseguir la revocación o modificación de una resolución, sino que el expediente, que no marcha por negligencia de uno o más servidores públicos o cualquier otro motivo no regular y justificado, sea tramitado con la celeridad que las normas quieren y que el interesado espera. La queja no se dirige contra un acto administrativo concreto, sino enfrenta la conducta desviada del funcionario público, constitutiva de un defecto de tramitación.

[Leer resolución completa](#)





Álvaro García
Consejero de V&T

Recomendaciones para atender una carta inductiva de la Sunafil

En los últimos tiempos la Sunafil está implementando nuevas estrategias para ejercer su actividad fiscalizadora. Una de ellas son las cartas inductivas que envía a las empresas requiriendo información sobre una situación particular.

Generalmente estas cartas pueden estar motivadas por una denuncia, por el uso de los aplicativos de la misma entidad o por operativos o campañas para la fiscalización masiva de alguna obligación laboral.

A continuación, te brindamos algunas recomendaciones cuando recibas una carta inductiva en tu casilla electrónica:

Aunque no forma parte de una inspección como tal, te recomendamos siempre contestar la carta inductiva:

Ten en cuenta que los últimos cambios normativos facultan a la Sunafil a realizar acciones previas a una fiscalización o inspección tradicional, por tanto, la carta inductiva es una acción oficial de dicha institución.

Si bien es cierto que no contestar la carta inductiva no te genera una multa por obstrucción a la labor inspectiva, cierto es también que podría activar una posterior inspección, que pudiste evitar.

Si la carta inductiva requiere que incorpores trabajadores en tu planilla, revisa la situación de los locadores de servicio que tengas contratados:

En este caso, es probable que la carta inductiva se haya generado por un locador de servicios que no tienes registrado en planilla como trabajador y que haya hecho uso del aplicativo "Verifica tu Chamba" de la Sunafil.

La Sunafil no te brindará la identidad de la persona que activó la carta, por lo que te recomendamos revisar la situación de todos los locadores de servicios que tengas contratado y verificar si, en la realidad de los hechos, vienen prestando sus servicios de manera subordinada o dependiente.

La Sunafil te pedirá que respondas indicando el número de personas que, por efecto de la carta inductiva, hayas registrado en planilla. No tengas dudas en responder "cero" si luego de tu revisión has notado que no corresponde incluir a ningún locador de servicios en tu planilla.

Ten documentados los antecedentes de las cartas inductivas que recibas:

En algunos casos la Sunafil inicia un procedimiento de fiscalización cuando las respuestas brindadas por las empresas tienen, a su criterio, alguna inconsistencia.

Por tal razón, la recomendación no solo va dirigida a que siempre respondas de forma adecuada la carta inductiva sino, además, a que tengas documentada esa respuesta pues, de ser el caso que se inicie una inspección a tu empresa por un asunto que ya respondiste, tendrás a la mano la información y podrás atender de la mejor manera la inspección.

¿Qué podemos esperar desde la inspección laboral en seguridad y salud en el trabajo?: A propósito de la inclusión del principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT

Por: Mariela Poicón
Asociada V&T

El pasado 10 de junio culminó la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la inclusión del principio de “un entorno de trabajo seguro y saludable” entre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo reconocidos por esta organización.



Con esto, la seguridad y salud en el trabajo se convierte en una de las obligaciones y compromisos que todo Estado que pertenece a la OIT debe cumplir como requisito mínimo, junto con los otros cuatro tradicionales principios y derechos fundamentales en el trabajo: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil, y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De acuerdo con el Informe VII: Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, emitido por la OIT, si bien la propuesta fue planteada por primera vez en 2017 y volvió a surgir en 2019, el estallido de la pandemia por COVID-19 “puso de manifiesto de forma imperiosa el carácter oportuno y crucial de reconocer las condiciones de trabajo seguras y saludables como uno de los principios fundamentales de la Organización”. Como consecuencia, la inclusión del principio sobre seguridad y salud en el trabajo supone también que los Estados miembros tendrán que garantizar el cumplimiento de las obligaciones y compromisos contenidos en el Convenio 155, Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores (1981) y el Convenio 187, Convenio sobre el marco promocional para

la seguridad y salud en el trabajo (2006), que pasan a ser parte de los Convenios fundamentales de la OIT.

Cabe mencionar que el compromiso de los Estados miembros de la OIT por la promoción de los principios y derechos es independiente de si han ratificado o no los convenios correspondientes; e, incluso, del nivel de desarrollo económico de los Estados. Sin perjuicio de ello, a la fecha, ambos convenios han sido ratificados por el Estado Peruano.

Ahora bien, a nivel institucional, la inclusión del principio de un entorno de trabajo seguro y saludable como uno fundamental en la OIT ha tenido como correlato que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) lance la “Campaña Nacional de Trabajo Seguro”, aprobada el pasado 22 de junio mediante Resolución de Superintendencia N° 295-2022-SUNAFIL. Mediante dicha campaña, SUNAFIL busca promover y fiscalizar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, no solo desde una perspectiva legal de estas obligaciones sino también desde el componente técnico que suponen, a través de la promoción y fiscalización de una cultura de cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo. A la fecha, estas acciones se han desarrollado mediante operativos de fiscalización en distintos centros de trabajo y en distintos sectores económicos.

Es importante recordar que el especial interés de la fiscalización del trabajo por la seguridad y salud en el trabajo no es reciente, sino que, en los últimos años, ha representado un significativo foco de fiscalización a propósito de la emisión de disposiciones en prevención ante la COVID-19, el retorno a la presencialidad en todos los sectores económicos y la conformación de grupos de trabajo especiales, como el grupo de trabajo “SUNAFIL 24/7”, que fiscaliza actividades calificadas como de alto riesgo, o los equipos de formalización en sector agrario, que además de verificar la incorporación de trabajadores en planilla, desarrolla actividades de asistencia técnica y fiscalización en seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario.

Así, podemos observar que, en el año 2021, SUNAFIL triplicó el número de intervenciones de verificación de cumplimiento de obligaciones en seguridad y salud, a través de distintas acciones que contemplaban actuaciones SUNAFIL. Así, se programaron para el 2021 el desarrollo de 9853 acciones, pero se realizaron 30 707, entre la participación de la Intendencia Nacional de

Supervisión del Sistema Inspectivo (INSSI) y los órganos desconcentrados. De acuerdo con información de la propia Entidad, se habrían realizado 21707 actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, de las cuales 4,833 fueron por órdenes generadas por denuncia y 16,874 fueron por operativos; mientras que 9,000 fueron por la evaluación de cartas de la fiscalización documental.

En ese sentido, la Campaña Nacional Trabajo Seguro continuará desarrollando el especial interés de SUNAFIL en la seguridad y salud en el trabajo, esta vez como una manifestación concreta del compromiso que supone la inclusión del principio de un entorno de trabajo seguro y saludable, indistintamente del tipo de actividad y su calificación o no como de riesgo. Temas como el cumplimiento de condiciones de seguridad en el lugar de trabajo (indistintamente de la actividad a la que el empleador se dedique) y medidas de protección colectivas y personales; estarán en la mira de la fiscalización del trabajo.

Hace un tiempo comentamos la importancia de identificar en las fiscalizaciones en seguridad y salud en el trabajo una oportunidad para revisar los Sistemas de Gestión (los mismos que deben ser revisados y actualizados, como mínimo, una vez al año), ahora la incorporación de la seguridad y salud en el trabajo como un principio fundamental de la OIT ratifica que este asunto debe ser puesto como un eje central en la empresa. Combatir contra la inseguridad e insalubridad en el trabajo debe ser tan importante para una empresa como la eliminación del trabajo forzoso e infantil, la no discriminación o la erradicación de prácticas antisindicales.

1

SUNAFIL PUBLICA PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

El día 23 de agosto se publicó el "Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral" de la Sunafil, que establece las pautas que esta institución seguirá para la fiscalización de la tercerización en todas las empresas a nivel nacional.

Con este documento, la Sunafil aclara que no solo se fiscalizará la prohibición de la tercerización laboral en el núcleo del negocio, sino todo tipo de desnaturalización de esta figura, así como el cumplimiento de sus requisitos formales previstos en la ley. Conoce los principales aspectos de este Protocolo en esta publicación.

[Leer más](#)



	2. Infacción muy grave por no cumplir con la medida de aseguramiento del inspector (hasta \$ 243,638.00).
Incorporación de personal del tercio en la planta	Desde el inicio del desplazamiento, a menos que se demuestre que la desnaturalización se produjo en otro momento.
Prohibición de extingir los contratos de los trabajadores desplazados para realizar actividades nucleares	Es infacción muy grave e insubsanable para la empresa tercerizadora extingir los contratos laborales de los trabajadores desplazados que realizan actividades del núcleo del negocio.
Órdenes de Inspección	Sunafil genera órdenes de inspección tanto para la empresa principal, como para la empresa tercerizadora. Dichas órdenes son asignadas a los mismos inspectores. Para ordenar la inclusión de trabajadores de la tercerizadora en la planta de la principal, deberá incluirse en la orden de inspección el registro de trabajadores en planta. Podría extenderse hasta 60 días, como máximo, dependiendo del caso. De preferencia, debe incluir con la visita del inspector al centro de trabajo.
Plazo de las Investigaciones Actuaciones Inspectivas	Entre otros, los siguientes: A. la empresa principal: (i) Relación de clientes, (ii) Relación de contratos de tercerización, (iii) Declaración Anual del Impuesto a la Renta de Tercera Categoría. B. la empresa tercerizadora: (i) relación de equipos y maquinaria de su propiedad o bajo su administración; (ii) contratos de trabajo de los trabajadores desplazados con motivo de la tercerización laboral; (iii) contratos de trabajo sujetos a modalidad del personal desplazado.
Documentación que podrá requerir el inspector	La empresa tercerizadora y la empresa principal podrán aportar elementos destinados a demostrar que el servicio no está prestado de manera autónoma, tales como: (i) separación física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa; (ii) existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de la tercerización; (iii) tenencia y utilización por parte de la empresa tercerizadora de habilidades, experiencia, métodos, secretos industriales, certificaciones, calificaciones o, en general, activos intangibles vinculados sobre la actividad objeto de tercerización, que los que no cuenta la empresa principal.
Autonomía de la tercerizadora	Tanto en base de instrucciones como sancionadas, se tramitan de forma simultánea los expedientes inculcados a la empresa principal como a la empresa tercerizadora, a fin de salvaguardar la unidad de criterio.
Procedimiento administrativo sancionador	Aplica también para segunda instancia y el Tribunal de Fiscalización Laboral.
Responsabilidad solidaria	El protocolo hace referencia a la responsabilidad solidaria entre la empresa principal y las empresas contratistas y

2

APRUEBAN PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) aprobó un protocolo de fiscalización en materia de seguridad social. En virtud de este, se definen las reglas para que la Sunafil pueda fiscalizar la obligación de inscribir en el régimen de seguridad social en salud a los trabajadores y a sus familiares directos (derechohabientes), la inscripción en el sistema nacional o sistema privado de pensiones, los aportes retenidos de los trabajadores, obligaciones del Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, pago de aportes a este fondo, así como otros incumplimientos relacionados a los aportes a los diversos sistemas.



[Leer más](#)



3

SUNAFIL PUBLICA PROYECTO DE "PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS OBREROS MUNICIPALES"

La Sunafil dispuso la publicación del proyecto de "Protocolo para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales", mediante la Resolución de Superintendencia N° 403-2022-Sunafil, publicada el 12 de agosto en las normas legales del diario oficial El Peruano. Dentro de los 30 días hábiles siguientes a su publicación, los interesados pueden enviar sus comentarios o sugerencias.

[Leer más](#)



4

MÁS DE 300 COMERCIANTES VIENEN PARTICIPANDO EN TALLERES PARA EVITAR INCENDIOS EN EMPORIOS COMERCIALES

Más de 300 comerciantes de Lima Metropolitana vienen participando en talleres organizados por la Sunafil para evitar accidentes e incendios en los emporios comerciales donde trabajan.

A través de la campaña Entornos de Trabajo más Seguros y Saludables, se ha intervenido las galerías Nicolini y Unicentro de Las Malvinas, así como Los Confeccionistas, de la zona comercial de Gamarra.

[Leer más](#)





www.vinateatoyama.com



Este contenido no es una transcripción expresa de las normas legales, y puede presentar interpretaciones o sugerencias generales del autor, en base a la legislación vigente a la fecha de publicación. No representa necesariamente una recomendación para un caso concreto. Vinatea & Toyama no asume responsabilidad por el uso que el receptor hiciera de la información compartida.