

BOLETÍN DE INSPECCIONES

¡Entérate lo nuevo que
tenemos en esta nueva
edición!

CONOCE:

**3 recomendaciones
para cumplir sin problemas
un Requerimiento de
Información de la SUNAFIL**

Además:



Noticias más relevantes
sobre el ámbito procesal



Comentario de
jurisprudencia del
mes



V&T Procesal en los
medios

Edición 7
febrero 2022

Precedente vinculante del Tribunal: ¿cuáles son las pautas de seguridad y salud en el trabajo para el ingreso de inspectores al centro de trabajo? (Resolución de Sala Plena N° 001-2022-SUNAFIL/TFL)

Fecha de emisión: 04/02/2022

Considerando destacado: 6.13, 6.14, 6.15 y 6.16

Problemática resuelta

¿Cuáles son las pautas de seguridad y salud en el trabajo para considerar en el ingreso de inspectores al centro de trabajo?

Criterio relevante

Los inspectores pueden establecer los riesgos a los que se enfrentarán en su actividad fiscalizadora, por lo que al ingresar a un centro de trabajo pueden determinar, entre otros, si deciden realizar inducciones adicionales para realizar una inspección, si deciden realizar el recorrido con acompañamiento especial de personal de la empresa o establecer los equipos de protección personal que portan.

En caso que una inspeccionada considere que la inspección implica exponerse a ciertos riesgos, corresponde:

- Que el inspector informe, bajo su responsabilidad, sobre su capacitación en seguridad y salud en el trabajo en estos aspectos.
- El inspector puede solicitar los implementos adicionales exigidos por la inspeccionada.

En caso de discrepancia sobre la preparación del inspector para ingresar a una zona específica del centro de trabajo, el empleador puede negar al Inspector el ingreso. En estos casos, se sancionará al inspeccionada si se constata que esta negativa fue injustificada.

[Leer resolución completa](#)



Procedimiento puede caducar incluso cuando la resolución de primera instancia se declara nula: Tribunal de Fiscalización emite criterio contrario al Comité de Criterios de la SUNAFIL (Resolución N° 701-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Fecha de emisión: 24/01/2022

Considerando destacado: 3.8; 3.9 y 3.10.

Problemática absuelta

¿Es aplicable la caducidad cuando la resolución de primera instancia se declara nula?

Criterio relevante

Sí es aplicable la caducidad del procedimiento administrativo cuando la resolución de primera instancia es declarada nula. En estos casos, el cómputo del plazo de caducidad no se reinicia con la declaratoria de nulidad, sino que únicamente se suspende.

De este modo, el Tribunal de Fiscalización Laboral se aparta del Criterio Normativo N° 05 de la Resolución de Superintendencia N° 110-2019-SUNAFIL, el cual señala que no corresponde aplicar la caducidad a aquellas resoluciones que corresponde emitirse como resultado de la declaratoria de nulidad de resolución de primera instancia en el procedimiento administrativo sancionador.

[Leer resolución completa](#)



La autoridad administrativa puede calificar adecuadamente un recurso mal interpuesto y reconducirlo a la autoridad competente

(Resolución N° 050-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Fecha de emisión: 31/01/2022

Considerandos destacados: 6.15; 6.16 y 6.17

Problemática absuelta

¿Cuál es la obligación de la autoridad cuando un administrado incurre en error al interponer un recurso legal?

Criterio relevante

La deficiencia de la invocación de un recurso legal por parte de un administrado, no debe limitar el debido procedimiento; por el contrario, en estos casos corresponde a la autoridad calificar adecuadamente el recurso y reconducirlo a la autoridad competente.

En el caso de autos, la empresa presentó un recurso de reconsideración, que pretendía lo propio de un recurso de apelación; sin embargo, la autoridad no lo calificó adecuadamente, ni lo recondujo a la autoridad competente. Por ello, el Tribunal ordenó retrotraer el procedimiento administrativo al momento en que se produjo este vicio.

[Leer resolución completa](#)

No se puede sancionar a la empresa por incumplir la Medida de Requerimiento si es que esta no cuenta con la documentación solicitada

(Resolución N° 021-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Fecha de emisión: 19/01/2022

Considerandos destacados: : 6.10, 6.17 y 6.18

Problemática absuelta

¿Los inspectores pueden sancionar por obstrucción a la labor inspectiva a la empresa que no entrega información que señala no tener en su poder?

Criterio relevante

Los inspectores no pueden exigir la entrega de información que la empresa no tenga en su poder ni mucho menos infraccionarla por obstrucción a la labor inspectiva (46.3), ya que no se puede exigir lo que no se tiene. En ese sentido, pedir información que se conoce que no existe vulnera la naturaleza de un requerimiento de información.

[Leer resolución completa](#)

¿Dar licencia con goce a un trabajador “esencial” durante la emergencia nacional podría calificar como un acto de hostilidad?: TFL se pronuncia sobre el derecho a la ocupación efectiva del trabajador (Resolución N° 691-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Fecha de emisión: 19/01/2022

Considerandos destacados: : 6.10, 6.17 y 6.18

Problemática absuelta

¿Una empresa puede ser sancionada por entregar licencia con goce, en lugar de trabajo efectivo, a un trabajador calificado como “esencial” durante la emergencia nacional?

Criterio relevante

Es posible sancionar a una empresa por entregar licencia con goce de haber, en lugar de trabajo efectivo, a un trabajador calificado como “esencial” durante la emergencia nacional, siempre que no se justifique adecuadamente dicha conducta del empleador. Esta conducta vulnera la dignidad del trabajador, en cuanto tiene un derecho a la ocupación efectiva en el trabajo.

En el caso concreto, el TFL señaló que el área de los trabajadores calificaba como actividad “esencial” según las normas vigentes durante la emergencia nacional, además de verificar que dicha área no había sido paralizada.

[Leer resolución completa](#)





3 recomendaciones para cumplir sin problemas un Requerimiento de Información de la SUNAFIL

Miriam Illa
Asociada V&T

Cumplimiento de plazos del requerimiento de información

1

Cuando sea notificado con un requerimiento de información no solo se debe verificar el plazo consignado en dicho documento, sino también se debe revisar el plazo consignado Casilla Electrónica para la presentación de la documentación.

Presentación de los documentos

2

Es recomendable presentar un breve escrito que describa los documentos que se suben a la Casilla Electrónica a fin de poder explicar qué información se está presentando y cómo esta cumple con lo solicitado por el Inspector, así como las particularidades que pudieran existir en el caso concreto. Inclusive, en dicho documento se puede señalar cuál es el motivo por el cual no se adjunta la información ya sea porque es inexistente, no corresponde la obligación u otra razón atendible. Esto último es muy relevante, pues no cumplir de forma completa con el requerimiento y no brindar razones sobre la no presentación de documentos podría ser calificado como un acto de obstrucción a la labor inspectiva.

Dificultad en la presentación de la documentación

3

Si se tuviera algún problema con la presentación de la documentación mediante la Casilla Electrónica, esta debe ser evidenciada mediante capturas de pantalla de pantalla y puesta en conocimiento del Inspector del Trabajo ya sea a través de Mesa de Partes Virtual o a su correo electrónico a fin de evitar la imposición de multas por obstrucción a la labor inspectiva.



El boom de la tecnología en la inspección de trabajo

Eduardo Mercado,
Asociado senior
Berenice Lorenzo
practicante V&T

El uso por parte de la SUNAFIL de la casilla electrónica, los expedientes digitales, las comparecencias virtuales, entre otras herramientas, han demostrado que no es necesaria, la presencialidad para continuar con su labor de fiscalización de manera eficaz.

La tecnología, a lo largo de los años, ha venido evolucionando, simplificando nuestro estilo de vida; y convirtiéndose en parte de ella. En el Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), no ha sido ajeno a ello, y ha implementado en sus procedimientos el uso de las tecnologías ya desde hace varios años; sin embargo, desde el año 2020 el uso de las tecnologías se ha visto incrementado a partir del confinamiento derivado del COVID-19, convirtiéndose en una necesidad.

De esta manera, hoy en día, para la SUNAFIL el uso de la casilla electrónica, los expedientes digitales, las comparecencias virtuales, entre otros aplicativos, han demostrado que no es necesario la presencialidad para continuar con su labor de fiscalización de manera eficaz. Es en esa línea, que el uso de tecnologías también cobra relevancia en el entorno de la actividad probatoria en la etapa investigación, y sobre todo dentro del procedimiento administrativo sancionador, el cual a nuestro entender se simplificaría, si partimos de la premisa de que los hechos, documentos y/o cualquier otro medio de prueba formen parte del expediente digital.

Dicho esto, debemos tener presente que existen otras actuaciones o medios de prueba que no son convencionales, pero que pueden ser aportados durante el procedimiento inspectivo y que resultan tener una potencia probatoria relevante. Así, tenemos las comparecencias virtuales y los informes orales ante la subintendencia e intendencia, los cuales son grabados y deben formar parte del expediente digital. Ello, además, podrá servir a la propia administración para poder verificar oportunidades de mejora con relación a la actuación de los inspectores y las autoridades que resuelven, generándose, de esta manera, un camino hacia una inspección del trabajo más transparente y que minimice la posibilidad de arbitrariedades.

Por otro lado, las empresas privadas no han sido ajenas a la evolución tecnológica, por el contrario, han venido implementando también aplicativos que pueden usarse desde, la selección de personal, hasta la remisión de contratos, boletas remunerativas, liquidaciones de beneficios sociales, otorgar vacaciones, entre otros beneficios laborales. A ello, se suma que los medios

tecnológicos son cada vez más potentes y veloces, lo que facilita que paulatinamente resulte menos costoso acudir a estos mecanismos para establecer vías de comunicación, en lugar de acudir a los sistemas tradicionales.

En esa línea, el Decreto Legislativo No. 1310, que dispuso en su artículo 3 la simplificación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral de forma específica señala: “en la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, se autoriza el uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas (...)”.

Siguiendo la misma lógica, de forma acertada, el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante “el Tribunal”), se ha pronunciado de manera favorable sobre el uso de tecnologías como una forma de facilitar la entrega de documentos laborales, y por ende una fórmula más sencilla y eficaz en la probanza. Un ejemplo, es la Resolución No. 368-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 30 de setiembre de 2021, mediante la cual, el Tribunal ha reconocido la entrega de las boletas de pago vía WhatsApp, que convencionalmente, eran entregadas de forma física a los trabajadores.

De igual forma, mediante Resolución No. 613-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal señaló de forma expresa, un cambio de criterio, indicando que sí es posible otorgar vacaciones mediante una plataforma virtual. Además, agregó que, hoy en día, “resulta innegable que el empleo de medios digitales acelera los procesos y simplifica los trámites”; y que, “es necesario tener en cuenta el principio de informalidad que rige los procedimientos administrativos, según el cual los derechos e intereses de los administrados no deben verse afectados por la exigencia de aspectos formales”.

No podemos negar que, gracias al uso de la tecnología, los procedimientos laborales internos de una empresa se han visto simplificados; no obstante, resulta necesario que la actividad probatoria y la fórmula del manejo de la información se enmarque dentro de este nuevo contexto, pues en tanto aún se propongan sanciones, por ejemplo, por no presentar un documento con firma del trabajador (boletas) pese a la existencia de una sistema que pone a disposición dichos documentos, e incluso los depósitos de pagos, estamos perdiendo la oportunidad de eliminar costos innecesarios tanto para los empleadores como para la propia administración, perdiendo de vista, además, que de acuerdo con la finalidad inspectiva, no debe primar la verdad formal sobre la verdad material.

1 DESIGNAN NUEVO SUPERINTENDENTE DE LA SUNAFIL

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) designó a Jesús Adalberto Baldeón Vásquez como nuevo Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en reemplazo de Juan Carlos Requejo. Hasta antes del nombramiento, Baldeón Vásquez se desempeñaba desde 2018 como jefe de la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del MTPE.

[LEER MÁS](#)



2 SUNAFIL INSPECCIONA A TRABAJADORES DURANTE LA LIMPIEZA POR EL DERRAME DE PETRÓLEO EN VENTANILLA

En el marco de sus competencias, SUNAFIL se encuentra fiscalizando las condiciones en que laboran los trabajadores contratados por Repsol para la limpieza de playas, dado los recientes derrames de petróleo. Para ello, han designado equipos de inspectores que verifican que se les haya otorgado equipos de protección personal (EPP), que cumplan las medidas de prevención contra la COVID-19, que cuenten con el Seguro Complementario de Trabajo (SCTR), entre otras medidas.

[LEER MÁS](#)



COMUNICADO

3 EL CENTRO DE DATOS DE SUNAFIL RECIBE CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL QUE GARANTIZA CONFIABILIDAD Y DISPONIBILIDAD DE SUS SERVICIOS DIGITALES

A tan solo 6 meses de su implementación, el Centro de Datos de SUNAFIL ha recibido la certificación ANSI/TIA-942 en el Rate-2, que le otorga altos estándares de confiabilidad y asegura el almacenamiento y disponibilidad de sus servicios digitales, que facilitan los servicios de la inspección digital de trabajo a ciudadanos, empleadores y usuarios internos.

[LEER MÁS](#)



4 LAS EMPRESAS QUE NO ACEPTEN PRUEBAS DE ANTÍGENO PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIA CON GOCE DE HABER SERÁN SANCIONADAS

La SUNAFIL recuerda que aquellas empresas que no acepten los resultados por prueba de antígeno podrán ser multadas por hasta 52.53 UIT, que equivale a más de 241 mil soles.

[LEER MÁS](#)





Vinatea
& Toyama

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.