

Inspección del Trabajo: Todo lo que debe saber

Como ha trascendido, en estos días, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) viene notificando masivamente a los empleadores, haciéndoles conocer que ha detectado inconsistencias sobre el número de trabajadores declarados en el T-Registro de la planilla electrónica, situación que significaría la existencia de trabajadores que no se encuentran debidamente registrados en la planilla, por lo que ha puesto a disposición un video orientador e instructivo para su regularización, que puede ser visualizado en [este enlace](https://cutt.ly/sunafil-orientacion-preventivo-video): <https://cutt.ly/sunafil-orientacion-preventivo-video>.

Sobre el particular, sugerimos evaluar la situación específica para cada caso, a fin de determinar si cuenta o no con personal respecto del que se produce vinculación subordinada y en función de ello, adoptar la posición que corresponda, a fin de evitar contingencias.

A propósito de ello, con el objeto de ilustrar a nuestros asociados acerca del procedimiento de inspección que lleva a cabo **Sunafil**, hemos elaborado el presente informe.

La inspección del trabajo se encuentra a cargo de la Sunafil y está definida como el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo; de exigir las responsabilidades administrativas que procedan; orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como

de conciliar administrativamente en las materias que correspondan.

La estructura del procedimiento de inspección del trabajo es como sigue: i) actuaciones inspectivas; ii) procedimiento sancionador; y iii) recursos administrativos. A continuación, repasamos brevemente las características de cada una de estas etapas.

1. Actuaciones inspectivas

Son las diligencias de investigación o comprobatorias que la Inspección del trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.

▪ Acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas

Antes de iniciarse las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria, la autoridad puede llevar a cabo Acciones Previas o diligencias presenciales y/o virtuales, a fin de vigilar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, mediante la verificación o constatación de hechos y/o documentos, conciliación administrativa, entre otras conductas.

▪ ¿Dónde se pueden realizar las actuaciones inspectivas?

La función inspectiva se extiende a todos los obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se puede ejercer en cualquier lugar donde se pueda dar una relación de trabajo, tales como: las empresas, los centros de trabajo, los vehículos y los medios de transporte en general, las entidades, empresas o cooperativas de **trabajadores** que brinden servicios de intermediación laboral, los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, entre otros.

▪ **¿Qué modalidades de actuación existen?**

- Requerimiento de información
- Visita de inspección
- Requerimiento de comparecencia
- Comprobación de datos

▪ **¿Qué facultades tienen los inspectores de trabajo?**

Están facultados para entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral fuera el domicilio de la persona, requieren de consentimiento expreso o autorización judicial.

Pueden realizar la inspección acompañados de los trabajadores, sus representantes, peritos y técnicos designados

oficialmente, que estimen necesarios para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

Asimismo pueden practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren necesario para comprobar el cumplimiento de obligaciones, tales como requerir información, hacer entrevistas al personal, examinar documentación, obtener muestras de sustancias manipuladas por trabajadores, así como recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales, realizar advertencias o levantar actas de infracción, e iniciar el procedimiento sancionador.

- **Plazo para realizar las actuaciones inspectivas de investigación y comprobación**

Deben realizarse dentro del plazo que se señale en la orden de inspección. No obstante, no pueden dilatarse por más de 30 días, salvo que la dilación sea por actos atribuibles al inspeccionado

2. Procedimiento Sancionador

- **Inicio del procedimiento sancionador**

El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de actas de Infracción a la labor inspectiva. El acta de infracción es notificada a quien se le imputan los cargos, y debe contener los hechos

imputados, la infracción calificada y la sanción aplicable.

- **Plazo para descargos**

El imputado tiene 15 días hábiles para presentar los descargos que estime pertinentes ante el órgano competente encargado del procedimiento.

- **Resolución**

Vencido el plazo para la presentación de descargos, dentro de los 15 días hábiles siguientes, el órgano competente realiza las actuaciones y diligencias que considere necesarias para examinar los hechos y determinar la existencia de responsabilidad, y emite la resolución correspondiente.

3. Recursos administrativos

Los recursos administrativos que pueden presentarse contra lo resuelto en el procedimiento administrativo sancionador, son los mismos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

- **Recurso de reconsideración**

Se interpone ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.

▪ **Recurso de apelación**

Se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten.

Finalmente, considerar que conforme lo señala el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por DS 019-2006-TR, la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral prescribe a los cuatro años, que se cuentan a partir del día en que la infracción se hubiera cometido, en el caso de infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, o desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción, en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción, cesó en el caso de las infracciones permanentes.