

Boletín Laboral – setiembre 2023

Editorial

Por Ana Castillo

Asociada

Una correcta atención a los requerimientos realizados por Sunafil resulta de imperiosa relevancia en materia de fiscalización laboral; por ello, esta entidad debe verificar, de modo fehaciente, si la falta de cumplimiento de un requerimiento, especialmente las referidas a pedidos de información y/o documentación, obedecen a la voluntad del empleador inspeccionado, o si, en realidad, se debe a que este no pudo conocer, oportunamente, de dicha notificación.

En ese sentido, consideramos adecuado que, a través de la Resolución N° 12-2023-SUNAFIL/TFL, Sunafil utilice todos los medios tecnológicos pertinentes, a fin de que los empleadores tomen conocimiento de sus requerimientos y los puedan cumplir.

De esta manera, Sunafil podrá realizar una fiscalización conforme a derecho, promoviendo también un adecuado cumplimiento de la normativa en materia laboral en el ámbito privado.



Normas y Proyectos relevantes



1. **Sala Constitucional señala que los trabajadores intermediados y/o tercerizados podrán demandar directamente a la empresa principal sin necesidad de incluir a su contratista.**

Mediante Casación N° 18491-2019-LIMA, la Corte Suprema ha fijado como regla de obligatorio cumplimiento que cuando el trabajador demandante alegue la existencia de un contrato de trabajo con la empresa principal por encontrarse desnaturalizada la intermediación y/o tercerización laboral, deben demandar directamente a la empresa principal, sin necesidad de que la empresa contratista participe en el proceso como parte demandada.

Así, señaló que la participación de las empresas contratistas en los procesos judiciales, aun cuando el trabajador solo alegue relación laboral con la empresa principal, ha generado que los procesos se dilaten indebidamente para integrar y promover la participación de las contratistas, aun cuando respecto de ellas no solo no se peticione nada en la demanda, sino que, además, la norma material no reserva ninguna consecuencia.

Por ello, fija como doctrina jurisprudencial que, si se demanda también a la empresa contratista, el Juez deberá excluirla realizando un control de oficio de la legitimidad para obrar, en aras de garantizar un adecuado saneamiento procesal.

De igual forma, la Corte Suprema ha señalado que existen cuatro (4) situaciones en las que sí cabe que el trabajador demande tanto a la principal como a las contratistas:

- Cuando exista responsabilidad solidaria en empresas vinculadas a un grupo empresarial y se alegue fraude.
- Cuando exista responsabilidad mancomunada en varias empresas por tratarse de obligaciones independientes.
- Cuando exista responsabilidad solidaria y no se desconoce la condición de la empresa contratista como verdadero empleador.
- Cuando una empresa tercerizadora y/o intermediadora quiera intervenir en el proceso judicial por tener interés en el resultado del mismo.

2. Inspector de trabajo podría comunicarse por WhatsApp con inspeccionado para informar sobre notificaciones en la casilla electrónica.

Mediante la Resolución N° 012-2023-Sunafil/TFL, de fecha 13 de setiembre de 2023, el Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil ha señalado que, en situaciones en las que este advierta la falta de respuesta de un primer requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, se debe considerar efectuar alguna otra modalidad de actuación inspectiva (por ejemplo, una visita de inspección o una comparecencia), con la finalidad de emplear alternativas adicionales de investigación que coadyuven en la determinación o no del cumplimiento sociolaboral investigado.

Aunado a ello, y siempre que sea razonable, señala que el inspector debe considerar la comunicación con el sujeto inspeccionado por:

- Vía telefónica,
- Mensajes de texto,
- Mensajería instantánea (por ejemplo: WhatsApp); o,
- Mediante cualquier otro mecanismo que tenga por finalidad establecer contacto directo con algún representante del empleador para informarle sobre la notificación realizada a la casilla electrónica.

Así, todo ello se da con la finalidad de permitir al fiscalizador actuante cumplir con el objeto de la inspección, procediendo con la profundidad y diligencia que corresponde en el marco de la finalidad y objetivo de la Inspección del Trabajo.

3. Tribunal de Sunafil establece criterios para la aplicación de la reducción del 90% de la multa.

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 012-2023-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) también estableció que la reducción del 90% de la multa impuesta por haber incurrido en infracciones a la labor inspectiva consistentes en (i) abandono o inasistencia a las diligencias inspectivas o (ii) inasistencia ante un requerimiento de comparecencia, se produce ante dos supuestos disyuntivos y no copulativos:

- Que el administrado acredite, antes de la expedición del acta de infracción, la subsanación de todas las infracciones sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo advertidas.
- Que, a partir de las actuaciones inspectivas de investigación, la Autoridad Inspectiva verifique que el administrado no ha incurrido en incumplimiento relacionado al objeto de la medida de requerimiento.

Cabe reiterar que el Tribunal ha señalado que no se requiere que se satisfagan ambos supuestos de hecho, sino que bastaría con uno de ellos.

Tip Laboral

Los empleadores deberán revisar constantemente la casilla electrónica de Sunafil, a fin de advertir si esta entidad ha remitido algún tipo de requerimiento y contestarlo en el plazo de ley, sin perjuicio de las medidas adicionales que también deberán ser cumplidas por los inspectores.