



## **DERECHOS LABORALES: TEN CUIDADO Y CUMPLE LA NORMA COMO DEBE SER**

### **¿Cómo evitar las multas de la SUNAFIL?**

**(\*) Por: Carlos Yoel Tongombol Ríos,  
Abogado**

#### **I.- Como evito las Multas de la SUNAFIL?**

Para eso debes tener en cuenta los errores frecuentes en que incurren las empresas por lo que aconsejamos como evitarlos, en principio si eres empresa debes estar asesorado por un ABOGADO LABORALISTA, de preferencia que haya laborado antes en el MINTRA, o conozca de la SUNAFIL, como es nuestro caso, por tal motivo exponemos las razones para evitar las MULTAS, y vivir tranquilo.

#### **II.- Desde cuando se está dando las MULTAS de la SUNAFIL?**

En marzo de 2014 entró en vigencia el sistema de multas laborales, definido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL ). La máxima multa es de 200 UIT (S/. 790,000). En una inspección, si te encuentran faltas e incumplimientos, la multa puede llegar a costar hasta 300 UIT (S/. 1'185,000).

Con estas cifras, es verdad que las empresas deben pensarlo muy bien antes de incumplir una norma laboral, pero también es cierto que es posible pagar el 5% del monto fiscalizado si se subsana el error y se paga en el menor plazo.

Otro dato estadístico es que el 35% aproximado de las multas corresponden a infracciones por OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, es decir multas por errores dentro de la inspección (no asistir a las diligencias, no presentar información, etc.). Además, resaltó que la multa por obstrucción a la labor inspectiva podría llegar a la suma de S/ 395 mil.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.



**¡OJO!** Si no estás al día con tus empleados, estarás en la mira de la **SUNAFIL**, que impone multas drásticas para aquellos se saltan las normas laborales.

Pero, en general, lo mejor es evitar las sanciones y vivir tranquilo, deberías tener en cuenta lo siguiente a fin de evitar las **MULTAS**.

1. Si llega la SUNAFIL y te detecta una infracción, debes corregirla dentro del mismo proceso de investigación (30 días) para evitar la multa, salvo que sean omisiones insubsanables, como un accidente, por ejemplo. Normalmente las faltas insubsanables se reducen a casos de seguridad y salud en el trabajo o casos de contratación de menores, que son afectaciones sumamente graves y poco comunes si tenemos cuidado.
2. Si tenemos una VISITA INSPECTIVA, debemos ATENDER AL INSPECTOR DE FORMA INMEDIATA, una demora en la atención en más de 10 minutos podría ocasionar una multa. Algunas personas no atienden al inspector púes no se encuentra el encargado o no se tienen los documentos a la mano. Si ello es así, se puede recibir el requerimiento de información y pedir una nueva fecha para presentar la información.
3. La gran mayoría de incumplimientos económicos, como no pagar CTS , horas extras, no poner en planillas a los empleados, entre otros, son subsanables. Entonces, ni bien llega el inspector y encuentra una falta, en vez de tratar de ocultar tu falta y esperar a que te descubran por faltoso, **LO MÁS ACERTADO ES REGULARIZAR LA FALTA Y EVITAR LA MULTA**. Si es así, lo máximo que hará la SUNAFIL es "jalarte las orejas" a través de una advertencia.
4. Por eso es recomendable averiguar cuál es la materia que se va a revisar (por ejemplo, Gratificaciones Legales). Esta información nos va a ayudar a



preparar los documentos y saber qué información nos podría pedir el inspector.

5. Los casos más típicos y comunes de incumplimientos que se presentan en las empresas son cuatro:
  - i. No poner al trabajador en planilla.
  - ii. No cumplir con los beneficios económicos (CTS, gratificación, retrasos, etc.)
  - iii. No pagar horas extras o sobretiempo y
  - iv. No cumplir con toda la normativa en seguridad y salud. Estas son las primeras cosas que debes evitar para no estar en el blanco de la SUNAFIL.
6. Al momento de la comparecencia (cita presencial) SE DEBERÁ LLEVAR LOS PODERES ORIGINALES, siendo un error frecuente que se lleve solo una fotocopia, CONSIDERÁNDOSE EN DICHO CASO COMO UNA INASISTENCIA. Asimismo, recomendamos que se incluya en el poder a varios representantes, pues ante un evento de fuerza mayor, pueda apersonarse cualquier de ellos.
7. Si no se cuenta con los documentos (pues están archivados, en otra sede, etc.), se deberá solicitar formalmente un plazo adicional para poder cumplir con lo requerido. Si no se presenta la información, se podría considerar como una falta de colaboración.
8. Las empresas deben evaluar periódicamente el cumplimiento de las normas laborales, principalmente respecto a la desnaturalización de sus contratos temporales, locación de servicios, pago de beneficios laborales, seguridad y



salud en el trabajo, entre otras materias, las cuales vienen siendo inspeccionadas constantemente por la Sunafil.

9. Si te cayó la multa y no estás de acuerdo con la SUNAFIL, luego de agotar el proceso de reclamo en esta entidad, podrás ir a REVISIÓN ANTE EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, que es un ente más autónomo e independiente. Si tampoco estás de acuerdo con la decisión del Tribunal, puedes iniciar un JUICIO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO EN EL PODER JUDICIAL contra la sanción impuesta. La Corte Suprema o la Corte Superior, según corresponda, establecerá el criterio definitivo. Todo esto, en promedio, podría durar dos o tres años.
  
10. Se debe tomar en cuenta que hasta julio del 2017 se aplicará un descuento de hasta el 35% de la multa impuesta, como parte de un periodo de acompañamiento en materia de inspección para todas las empresas. Sin embargo, dicho descuento no será aplicable en el caso de multas por OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, por lo que recomendamos tomar en cuenta las recomendaciones para evitar errores que nos podrían salir caro.
  
11. Como al Estado no le interesa mucho regular a las microempresas, porque es sumamente difícil, generalmente no se les inspecciona o no se les multa excesivamente, debido a que no están en capacidad de pago. Pero, si tu empresa está considerada como pequeña o mediana, estás entre los objetivos de la SUNAFIL. Ten cuidado y cumple la norma como debe ser.
  
12. Los interesados en recibir asesoría y seguimiento especializado están inmersos en un conflicto laboral, o desean obtener o evitar multas pueden



escribirnos al correo: estudio@tongombol.com / 977276725 RPM #  
977276725.

### ALGUNOS CASOS EMBLEMATICOS DE MULTAS IMPUESTOS POR LA SUNAFIL

#### 1.- SUNAFIL multa a INKA FARMA por hostilizar a uno de sus trabajadores.

Cajamarca.- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) le impuso tres multas a la empresa Eckerd Perú S.A. responsable de la cadena de farmacias Inka Farma que superan los 57 mil nuevos soles motivadas en actos de hostigamiento a uno de sus empleados identificados como Edinson Rafael Cieza Campos.

La sanción consta en el acta de infracción 174-2015, suscrita por la inspector auxiliar de SUNAFIL, María del Carmen Calva Marcelo. Una primera multa está referida al hostigamiento y actos de hostilidad a dicho trabajador que merecieron 5 UIT que bordea los 19 mil 250 nuevos soles; otra similar sanción del mismo caso es porque el empleador quejado no asistió a la comparecencia y una tercera sanción del mismo monto por no subsanar las incumplimientos señalados en la medida inspectiva. En total suman 57 mil 750 nuevos soles.

#### EL CASO

El empleado Edinson Rafael Cieza Campos venía quejándose ante sus superiores de dicha empresa contra una secuela de actos que le generaban malestar y hostigamiento de parte de la Química titular Lili Moreno Echevarría, quien supuestamente le achacaba una conducta deshonesta en desmedro de la empresa farmacéutica. Por estas razones Edinson Rafael fue rotado de local del jirón Amazonas. Señala que lleva más de 10 años trabajando para Inka Farma con lealtad, honestidad y diligencia y buena fe, pero el comportamiento de su empleadora quebrantó su tranquilidad laboral, económica y anímica.

Edinson Rafael se considera uno de los mejores vendedores de la zona como constaría en su file personal con reconocimientos de sus superiores, sin embargo



todo cambió cuando la quejada habría comenzado a responsabilizarlo de la desaparición de mercancía sin proceso ni denuncia de por medio.

El trabajador cansado de no obtener resultados positivos por parte de sus empleadores para que cesen los actos de hostilidad debido a que se le cambiaba de local de trabajo sin expresión de causa, solicitó la intervención de la autoridad del Ministerio de Trabajo.

### **MAS REPRESALIAS**

Lo increíble de todo es que tras la sanción impuesta por la SUNAFIL se habría acentuado la hostilización con más fuerza, pues desde el 7 de marzo último se lo deriva a trabajar a una de las agencias farmacéuticas de la ciudad de Chota.

### **2.- TRUJILLO: SUNAFIL MULTA AL SAT CON MÁS DE S/. 25 MIL- ORGANISMO DEBERÁ PAGAR Y SUBSANAR LA INFRACCIÓN POR HOSTIGAMIENTO LABORAL.**

El Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SAT) tendrá que cancelar una multa de S/. 25,987.50 a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) por infracción en materia laboral y labor inspectiva contra dos de sus trabajadores. En el caso de Luis Paredes, en la actual gestión, se le redujo el sueldo de S/. 3,300 a S/. 2,500, mientras que a Dante Santillán de S/. 3,300 a S/. 2,500 y luego a S/. 1,400.

**EL CASO.** Resulta que dos trabajadores del SAT, Luis Paredes Torres y Dante Santillán Calderón, denunciaron al Organismo Público Descentralizado (OPD) por reducción de remuneración y categoría por parte del empleador, en este caso el SAT.



En el caso de Luis Paredes, en la actual gestión, se le redujo el sueldo de S/. 3,300 a S/. 2,500, mientras que a Dante Santillán de S/. 3,300 a S/. 2,500 y luego a S/. 1,400.

A través de un análisis de documentos, SUNAFIL confirma que los trabajadores tienen una línea de promoción ascendente con más de 13 años de trayectoria laboral en la administración tributaria, por lo que la remuneración debió ser mejorada.

Por tal motivo, mediante resolución N° 133-2015 SUNAFIL determina que el SAT debe pagar la suma de S/. 25,987.50 por la infracción en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva. Además se dispone que el monto se deberá pagar dentro del tercer día hábil luego de notificada la resolución.

### **3.-¿OBSTRUIR LA LABOR INSPECTIVA DEL SUNAFIL PUEDE COSTARLE A LA EMPRESA UNA MULTA DE S/ 19,000?**

La Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), mediante la Resolución N° 030-2016-SUNAFIL/ILM, en instancia de apelación confirmo una multa de S/. 19,000 soles (5 UIT del 2014) contra una empresa cuyos representantes llegaron 15 minutos tarde a una comparencia ante SUNAFIL.

La SUNAFIL precisó que el tiempo de tolerancia o espera para asistir a las diligencias de comparencia convocadas por esta entidad es de solo 10 minutos. Con esta decisión se confirma la tendencia de la SUNAFIL, que es de evitar toda actitud obstruccionista a la labor inspectiva para verificar el cumplimiento de la legislación laboral en el país.

#### **La Resolución:**

Analizando la resolución en mención, la intendencia considera que el tiempo de tolerancia mínimo para la diligencia debe contabilizarse desde la hora que fue fijada como inicio de la comparencia, y en el caso concreto se dejó constancia que siendo 15 minutos después de la hora fijada para la diligencia la empresa no se presentó, que culminó con la emisión del Acta de Infracción N° 993-2014-



SUNAFIL/ILM en que se determina la comisión de una infracción en materia inspectiva por la inasistencia a una comparencia.

Ahora cuando en una inspección el administrado no asiste a una comparencia en la fecha y hora fijada, la Sunafil podrá imponer sanciones hasta 100 UIT (S/ 395,000) de acuerdo con el número de trabajadores afectados, al ser considerada una Infracción muy grave. Donde lo que se sanciona es la no colaboración con el inspector, como por ejemplo no presentar los documentos solicitados, no asistir a la comparencia, dilatar la inspección, etcétera.

**Para mejor comprender con respecto al tipo de empresa ver cuadro siguiente:.**

Tipo de Infracción	Microempresa	Pequeña Empresa	No MYPE
Muy Grave	De 0.50 a 1.50 UIT Depende del número de trabajadores	De 1.70 a 17 UIT Depende del número de trabajadores	De 5 a 100 UIT Depende del número de trabajadores
UIT 2016 = 3,950	(S/, 1,975 a S/. 5,925)	(S/, 6,715 a S/. 67,150)	<b>(S/, 19,750 a S/. 395,000)</b>

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.





#### 4.- SUNAFIL MULTA CON 50 MIL SOLES A MUNICIPIO DE HUARAZ

Supervisor de policías municipales puso obstáculos a inspectores de la Sunafil.

En Huaraz dos inspectores de la SUNAFIL ingresaron al campo deportivo de la comuna donde estaban los integrantes de la policía municipal en plena formación y bajo las órdenes del supervisor señor Magno, quién al ser requerido los nombres y la relación de todo el personal policial se negó entregarle información, faltándoles el respeto a los representantes de la institución de trabajo, obstaculizando en todo momento el trabajo de inspección.

Hecho que fue reportado a la sede central de la SUNAFIL, ordenando la intervención del superintendente de la sede Huaraz a la gerencia de servicios públicos, pero ante la falta de respeto a la autoridad terminaron multados con la suma de 50 mil nuevos soles, así lo confirmó el superintendente de la SUNAFIL Huaraz, Antenógenes Haro Cruz.

En el Caso expuesto se observa una obstaculización a las labores inspectivas, y como es de verse y de notorio conocimiento la superintendencia nacional de formación laboral tiene la competencia de supervisar e intervenir a las superintendencias privadas y públicas. Se hizo la inspección aproximadamente a las 6 de la mañana a través de los inspectores, se intervino al personal de la policía municipal, pero dentro de ello el señor de apellido Magno, que dijo ser el jefe de los policías, ha obstaculizo el trabajo a los inspectores. Por tal motivo SUNAFIL, en cumplimiento de sus funciones a través de sus inspectores ha multado con la suma de 50 mil nuevos soles, así lo confirmó el superintendente de la SUNAFIL Huaraz, Antenógenes Haro Cruz.



## 5.- OTRO CASO EMBLEMÁTICO FUE LA MULTA DE LA SUNAFIL A LA AGRUPACIÓN MUSICAL CORAZON SERRANO.

SUNAFIL decidió verificar las condiciones laborales de las otras adolescentes que integraban la agrupación y determinó que no contaban con la autorización judicial necesaria para trabajar en horario nocturno. Este incumplimiento es calificado y tipificado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las multas impuestas por la SUNAFIL en contra de la agrupación musical Corazón Serrano y de su director Lorenzo Guerrero Neyra, que sobrepasan los 2 millones de soles si se toman en cuenta los intereses, Multa que fueron cuestionados por especialista de la materia. El motivo de la Multa fue por que la agrupación había contratado adolescentes, menores de edad incumpliendo lo que establece la Ley.

Como se recuerda, en setiembre del año 2014, el MIMP solicitó la intervención de SUNAFIL para supervisar y fiscalizar las condiciones laborales de las vocalistas menores de edad que laboran en esta agrupación. El pedido se realizó a partir de las denuncias recibidas de los padres de la adolescente K.S.R.A, de 16 años de edad a quien le propusieron trabajar en su elenco.

Si bien la Ley del Artista, Intérprete y Ejecutante, Ley N° 28131, considera “artista” a toda persona natural de cualquier edad; esta misma norma establece en su artículo 31 que la jornada de trabajo de menores de edad se regula por el Código de los Niños y Adolescentes.

Este último dispone que las y los adolescentes pueden realizar trabajo nocturno “siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias y cuente con la respectiva autorización del juez”, precisaron especialistas de la Dirección General de Niños, Niñas y Adolescentes del MIMP.

Cabe señalar que el trabajo que se realiza en este tipo de eventos, considerados peligrosos por su naturaleza porque se realizan generalmente de madrugada,

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.



interfiere con el desarrollo de las y los adolescentes y expone su integridad física y emocional.

#### 6.- SUNAFIL MULTA A MUNICIPALIDAD DE CASMA CON S/ 82 MIL POR DESPIDO DE OBRERO.

La Jefatura Zonal de Chimbote de la Intendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL- interpuso una multa de 82 mil 950 soles a la Municipalidad Provincial de Casma por despido arbitrario de un ex trabajador municipal quien laboró desde el 2011 hasta inicios de este año. Dichas diligencias duro un aprox. De 45 días.

Se trata de Juan Navarro Tinoco, trabajador que laboró hasta marzo de este año en la comuna de **Casma** y al sentirse atropellado en sus derechos laborales acudió a esta dependencia.

Mediante acta de infracción No 049-2016 la SUNAFIL realizó inspección a pedido del referido trabajador quien denunció despido arbitrario de su institución; las diligencias se realizaron por un periodo de 45 días. Como resultado la SUNAFIL ha encontrado que la institución edil de **Casma** habría incurrido en infracciones graves y muy graves.

Por no acreditar el pago íntegro de gratificaciones desde el 28/03/2011 al 11/03/2016 la multa es de 11,850, por no acreditar el pago de CTS la multa es de 11,850; asimismo, por no acreditar el pago de vacaciones la multa es de 19,750; por incumplimiento de medida inspectiva la multa es de 19,750 y por inasistencia a diligencia de comparecencia la multa es de 19,750. La municipalidad ha sido notificada y tiene un plazo de 15 días para hacer su descargo.

Walter Blas Jimenez, sub gerente de personal de la comuna local de **Casma**, admitió que de todas formas la entidad será multada; sin embargo señaló que con la documentación que se presentará esta será rebajada considerablemente.

Asimismo, el funcionario edil dijo que bajo la modalidad de locación de servicios el referido obrero laboró desde 2011 al 2014 “en la actual gestión laboró en proyectos y cuando culminó el mismo dejó de ser trabajador edil” sostuvo.

---

(\*) **Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.



Blas Jimenez, dijo que las multas interpuestas son por no habersele pagado su tiempo de servicios y esas obligaciones corresponden a anteriores gestiones.

### **7.- SUNAFIL multa a ANTAMINA por tratar despedir a una trabajadora gestante que participo en Huelga!**

La sanción, fue de 577 mil 500 nuevos soles por llevar a cabo prácticas antisindicales realizadas a fines de mayo pasado. Las prácticas antisindicales, según las denuncias, comenzó cuando en el año 2012 la referida minera pasó a ser administrada por ejecutivos peruanos. Hasta antes de esa fecha, cuando la compañía estaba a cargo de ejecutivos canadienses, no ocurrió nada de ello. Entonces, empezó un clima laboral hostil que concluyó en sendas huelgas realizadas en noviembre y diciembre de 2014.

Increíble: La poderosa minera llegó al extremo de intentar despedir a una mujer, con tres meses de embarazo, por reclamar sus derechos; sin embargo, esa acción fue impedida luego de la inspección laboral, en mayo pasado, del Ministerio de Trabajo.

En mayo pasado, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) no le tembló la mano para sancionar a la poderosa minera Antamina S.A. por realizar prácticas antilaborales. Ocurre que, a través de denuncias en la Fiscalía, inspectores de Sunafil comprobaron “in situ” que la referida minera trataba de desarticular al sindicato a través de denuncias penales a los dirigentes tratando de forzar delitos como secuestro, coacción y falsedad genérica entre otros.

Es decir, comenzó a empapelar a todos los dirigentes con el fin de amedrentarlos y evitar que puedan reclamar sus derechos constitucionales como corresponde a todo trabajador.

La compañía, como una forma de marcar un precedente -como para decir: mira lo que le pasa a un trabajador que participa en una huelga contra nosotros- hizo el papelón de querer despedir a una trabajadora con tres meses de gestación.

La **operadora de maquinaria pesada**, identificada como **Elida Albornoz**, fue amenazada con ser despedida por la gerencia.

---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.



“No me querían renovar el contrato”. La trabajadora de Antamina, Elida Albornoz, contó el clima hostil que vivió por parte de los funcionarios de esa minera para la que trabaja.

¿Cómo vivió esos días en que Antamina quiso despedirla?

No querían renovar mi contrato de un año por haber participado en la huelga de noviembre del año 2014.

¿Cuándo ocurrió ese incidente?

A inicios de febrero de este año. Mi contrato era de un año y vencía el 28 de febrero de este año.

¿Cuántos meses tenía de embarazo?

Cuando comenzó la huelga y yo participé, en noviembre de 2014, no sabía que estaba embarazada. Un mes después, o sea en diciembre, me entero que tenía un mes y medio...Era mi primer embarazo.

¿En qué área de la mina trabaja?

Soy operadora de maquinaria pesada. Tengo 23 años.

No obstante, esta acción fue frenada por los funcionarios de SUNAFIL después de realizar una inspección laboral.

Pero eso no es todo lo que pasó. La minera incumplió un convenio colectivo cortando los beneficios ya ganados de los trabajadores.

Ante todos los elementos anteriormente mencionados, en mayo pasado, los inspectores de SUNAFIL visitaron las instalaciones de la referida minera y concluyeron que Antamina debía ser sancionada con una multa de 577 mil nuevos soles.

Actualmente, la minera se encuentra en una etapa de negociación colectiva del pliego de reclamos con el sindicato de trabajadores.

“Es lamentable que la actual gestión de la empresa, con serias y comprobadas prácticas antisindicales, tenga pendiente una negociación colectiva para este año, donde respete los derechos laborales de sus trabajadores de una manera justa y equitativa”.



---

**(\*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.