



Lima, 14 de marzo de 2017.

Señor Ministro

ALFONSO FERNANDO GRADOS CARRARO

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Presente. -

CENTRAL AUTONOMA DE TRABAJADORES DEL PÈRU – CATP, con domicilio único en Av. Nicolás de Piérola N° 757 int. 300, Cercado de Lima, debidamente representado por su Secretario General Víctor Irala del Castillo, debidamente identificado con DNI N° 06756181; **Coordinador de Turno de las Centrales Sindicales (CATP, CGTP, CUT, CTP)** por medio de la presente manifestamos la posición del sector trabajador en referencia a los proyectos que se vienen evaluando en la Comisión Técnica de Trabajo hasta la última sesión (21.02.2017):

COMENTARIOS DE LAS CENTRALES SINDICALES A LOS PROYECTOS DE NORMAS DEL MTPE

I. SOBRE CESES COLECTIVOS

Comentarios generales:

- Deseamos expresar en primer término que el proyecto del MTPE sobre este tema es de naturaleza aislada y puntual, cuando en estricto debería referirse de manera integral a las distintas situaciones en las que los trabajadores son cesados en forma colectiva: terminación de contratos individuales de naturaleza temporal (recordamos que 7 de cada 10 trabajadores del sector formal están contratados de esa forma), tercerización y subcontratación encubiertas y la irrestricta disolución y liquidación de empresas. Estos temas no son abordados por el proyecto del MTPE, por lo que parecería que está dirigido únicamente a facilitar el



despido de los pocos trabajadores que se encuentran vinculados con sus empleadores a través de contratos indefinidos. En ese contexto, una reforma de este tipo, se constituye en una reforma más en contra de los ciudadanos que trabajan y a favor de los empresarios, y no cumple con lo ofrecido por el señor Presidente de la República durante la campaña electoral en el aviso político contratado por el Primero de Mayo de 2016: "Por un país con empleo y derechos laborales para todos."

- En efecto, en lo que respecta a la disolución y liquidación de la empresa (art. 49 del D. Leg. 728), que forma parte del mismo capítulo VII de dicha norma, y que es la principal causa de ceses colectivos, no es objeto de modificación alguna a pesar que en la actual normativa basta el acuerdo de disolución por el órgano competente de la empresa, para que el cese se produzca dentro de los diez días de la notificación notarial, sin derecho a indemnización alguna (D. Leg. 845).
- La causa de cese colectivo por disolución y liquidación es del orden del 63% de los motivos invocados para la terminación colectiva de contratos de trabajo en el período 2011-2016, en el que se aprobaron 44 solicitudes y se desaprobaron 16 sólo en Lima Metropolitana, constituyéndose en el principal motivo de ceses colectivos. Mientras que los casos de ceses por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos sólo constituye el 23%.
- En tal período se produjeron 60 solicitudes de cese colectivo por disolución y liquidación de la empresa, mientras que sólo hubieron 23 por motivos económicos, tecnológicos o análogos. Ello demuestra que para los trabajadores el problema principal está en la disolución y liquidación de empresas, supuesto que no trata el proyecto presentado por el MTPE.
- Es una práctica habitual en algunos sectores, como –por ejemplo- en el de seguridad y vigilancia, el liquidar la empresa y constituir otra que sigue prestando los mismos servicios con los mismos trabajadores pero excluyendo a los dirigentes sindicales, cuando se han acumulado varias



negociaciones colectivas no resueltas, con lo que evitan los incrementos salariales.

- A pesar de ser el principal problema el proyecto del MTPE no lo regula incluyendo mayores exigencias para la disolución y liquidación de una empresa cuando está dirigida a impedir el ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores como la negociación colectiva, protegido con rango constitucional y por convenios internacionales de la OIT.

Comentarios específicos:

- **Artículo 47.-** Resulta inadmisibles la propuesta que en caso de ceses colectivos por casos fortuitos o fuerza mayor, se recurra a la constatación notarial o de juez de paz par ala verificación del motivo invocado. El principio de especialidad y las competencias de la autoridad de trabajo no se respetan. Tratándose de un asunto laboral corresponde a la autoridad administrativa de trabajo efectuar esa constatación, pero con la intervención necesaria de organizaciones de trabajadores y de empleadores de grado superior.
- **Artículo 48.-** La suspensión perfecta no procede aplicarse como medida cautelar previa al pronunciamiento de fondo en los casos de solicitudes de terminación colectiva de contratos de trabajo, pues existe obligación constitucional del Estado de conceder al trabajo una atención prioritaria (artículo 23), de conceder prioridad al pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador (artículo 24) y porque se debe otorgar adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27), que se puede encubrir a través de ceses colectivos por motivos económicos.
- La suspensión perfecta implica el despido inmediato del trabajador sin una causa imputable a él, así como el cese inmediato de la obligación de pagarle sus remuneraciones. Es una medida de tal gravedad que no puede concederse a la autoridad administrativa de trabajo de autorizarla basada en criterios tan generales como la "razonabilidad" y la "proporcionalidad".



- Debe seguirse el procedimiento establecido en la ley en forma previa para recién autorizar la suspensión perfecta, que en términos prácticos implica un despido (cesa la obligación de trabajo y cesa la obligación de pago). El no seguir el procedimiento de fondo establecido en la ley y autorizar en forma previa la suspensión perfecta de labores (en realidad despido) implica la no observancia del debido proceso pues éste supone obtener una decisión razonablemente fundada en derecho y la obtención de una resolución de fondo (Tribunal Constitucional, Exp. 3386-2009-PHC/TC, fundamento 6). Esto supone la imposibilidad de autorizar la suspensión perfecta en forma provisional sin antes haber agotado el procedimiento, evaluado las pruebas e informes presentados, y sin haberse formado un criterio sobre el fondo del asunto.
- **Artículo 48-A.-** La compensación económica prevista para los trabajadores afectados por causas de terminación colectiva de contratos si bien es un avance debiera establecerse al menos en una remuneración mensual por año de servicios con tope de 25, como está previsto en la legislación de Ecuador.
- La carta fianza que garantice el pago de la compensación es adecuada, pero está limitada únicamente al pago de la compensación por el despido, pero no protege el pago de los beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores. Sólo se dispone que la compensación se pague conjuntamente con la liquidación de beneficios sociales, sin modificar los artículos 50 y 51 del D. Leg. 728.
- Estos artículos continúan disponiendo que para todas las causales de terminación colectiva de contratos, una vez terminado el procedimiento, deberá "poner a disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles" y deberá acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios "dentro de las 48 horas de producido el cese." Es decir, primero despiden al trabajador y luego se le paga lo que le corresponde, si se puede o se quiere pagar, pero el trabajador ya perdió su empleo sin haber recibido efectivamente sus beneficios sociales.
- En tal situación debe exigirse el pago previo de los beneficios sociales para que pueda surtir efecto el despido y eliminar la actual situación de



desprotección en la que primero surte efecto el despido y luego el trabajador debe litigar varios años para que le paguen lo que se le adeuda, si es que no se cumple con el pago. Debe tenerse en cuenta que estar en situación de recurrir al Poder Judicial puede demorar varios años.

- **Artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.-** Es arbitrario fijar quince meses consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa para considerar que una empresa está en situación económica tal que pueda despedir colectivamente. Pueden haber casos en que las empresas subsisten y luego de reorganizarse prosperan, a pesar de haber tenido resultados negativos en su utilidad operativa durante un largo período.
- Además la propuesta del MTPE establece el plazo de quince meses conjuntamente con el supuesto general de “[...] o en una situación en la que de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores implique pérdidas [...]”, lo que es sumamente amplio, ambiguo y arbitrario. Debe llamarse la atención de que se tratan de dos supuestos unidos por una conjunción “o”, que implica que cualquiera de los dos supuestos (los “quince meses” o “implique pérdidas”; y ambos dan lugar el despido. Por esto estimamos que el D.S. 013-2014-TR debe derogarse en este extremo.

II. SOBRE ARBITRAJE POTESTATIVO

Comentarios generales:

- Estamos en el peor momento de nuestra historia reciente en lo que respecta a la negociación colectiva. En el año 2015 sólo se registraron 332 convenciones colectivas, la cifra más baja de los últimos 30 años. Entre 1985 y 1993, las convenciones registradas fluctuaron entre 1000 y 2000, siendo los puntos altos 2441 y 1999, en 1998 y 1999, respectivamente.¹

¹ Cfr. **Informe Laboral**, Enero 2017, AELE, pág. 2.



- Debe tenerse presente que la reforma pro empresarial de Fujimori arremetió contra la libertad sindical y la negociación colectiva y produjo el cambio de magnitudes sísmicas anotado, que destruyó la cultura de diálogo social establecida en las relaciones laborales en nuestro país, a través de una reforma laboral que concedió al empresario un poder contractual exagerado y desproporcionado que hizo posible tal cambio antidemocrático, dictatorial y autoritario.
- La recuperación de la democracia a partir del 2001 no cambió esta tendencia sino que por el contrario la acentuó. Los trabajadores han visto cambiar las relaciones de trabajo siempre en su contra y a favor del sector empresarial. Eso tiene que cambiar para que los trabajadores recuperemos nuestra confianza en la democracia.
- Como señaló el Informe Laboral: "Tenemos [...] más de 3,800 empresas de más de 100 trabajadores y tal vez ni el 5 por ciento de ellas tienen acceso a la negociación de sus salarios; es decir dependen de la voluntad del empleador."² Nótese que ese porcentaje coincide con la tasa de sindicalización lo que confirma que sólo los trabajadores sindicalizados acceden a la negociación colectiva.
- El arbitraje voluntario en la negociación colectiva fue bloqueado con la negativa empresarial de celebrar acuerdos arbitrales, hasta que por interpretación del Tribunal Constitucional se hizo prevalecer el arbitraje potestativo. La importancia de este medio de solución se aprecia de las cifras del Ministerio de Trabajo del año 2015 -que repite la misma tendencia que se inició en la década del 90- en donde se presentaron 658 pliegos de reclamos y sólo se suscribieron 332 convenios colectivos.
- El arbitraje, en ese contexto, es un medio de solución de los conflictos que promueve la negociación colectiva, el diálogo social y la concertación social, pues pone fin a un proceso negocial que de lo contrario queda abierto y sin solución.

² *Ibíd.*em.



- No obstante, el proyecto del MTPE concibe al arbitraje como un problema que hay que restringir, delimitar y confinar, con una visión conservadora que no promueve el diálogo ni la concertación social.
- El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han establecido que el arbitraje es potestativo y sin causa, mientras que el proyecto del MTPE insiste en una visión ya superada de arbitraje causado, lo que resulta contrario al artículo 28 de la Constitución, tal como ya ha sido señalado por el máximo intérprete constitucional. Cualquier iniciativa en contrario resulta entonces inconstitucional y reñida con el estado de derecho que debe respetar un gobierno democrático. La situación actual de debilidad de la negociación colectiva y del diálogo social debe ser corregida con medidas que promuevan la sindicalización, como limitar la contratación temporal ilegal e indiscriminada que tiene como resultado que 7 de cada 10 trabajadores del sector formal estén contratados temporalmente, cuando se sabe que se está transgrediendo la propia ley de la materia. Sin embargo, parece que esa no es una prioridad del MTPE, sino la de debilitar el instrumento del arbitraje que permite solucionar una parte muy pequeña de las negociaciones colectivas que quedan sin solución. ¿Qué dice el MTPE sobre las 326 negociaciones colectivas iniciadas y no concluidas en el año 2015? Lejos de realizar medidas de promoción de la sindicalización y de la negociación colectiva se concentra en medidas restrictivas del arbitraje.
- Por otra parte, estando establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia que el arbitraje laboral es potestativo e incausado, debería legislarse en el sentido de que no proceden cuestiones ni pronunciamientos previos en relación a causales sobre la procedencia de este tipo de arbitraje.

Comentarios específicos:

- **Artículo 53.-** El MTPE podría contribuir a la reducción de los costos operativos del arbitraje facilitando salas de audiencias arbitrales y proporcionando apoyo administrativo al mismo.



Sobre este punto proponemos la reducción del costo arbitral, reducción del 70% de la tabla.

- **Artículo 60.-** Es correcto que los laudos arbitrales se conserven en los archivos de la autoridad administrativa de trabajo, pero es incorrecto y desproporcionado establecer la sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, del Presidente que no cumpla con remitir el laudo a dicho archivo. Una medida más efectiva y simple es que cualquiera de los árbitros o de las propias partes tengan la facultad de remitir el laudo al registro del MTPE.

Nos parece adecuado mantener un registro nacional actualizado de Árbitros de Negociaciones Colectivas.

- **Artículo 61-A.-** No encontramos problemas en los plazos señalados en el primer párrafo. La experiencia demuestra que los casos de arbitraje se presentan normalmente en negociaciones colectivas largamente mayores a los tres meses. No obstante el párrafo b) de este artículo insiste inconstitucionalmente en establecer causales para la procedencia del arbitraje potestativo, a pesar de la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia.
- **Artículo 61-B.-** Resulta inadmisibles que la autoridad administrativa de trabajo proceda a la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en defecto de acuerdo entre los árbitros nombrados por las partes. Actualmente se procede mediante sorteo público, debe mantenerse esta medida. A fin de no dilatar la designación del Presidente del Tribunal Arbitral por parte de los árbitros de cada una de las partes debe fijarse el plazo máximo de 10 días hábiles caso distinto se aplicaría la regla del sorteo. De existir incompatibilidad con alguno de los árbitros de las partes; las partes presentarán en un plazo máximo de tres días hábiles la impugnación y de verificarse tal incompatibilidad, se procederá a nominar otro presidente por sorteo.

La restricción que se impone en el tercer párrafo respecto de qué árbitros pueden elegir las partes atenta contra el debido proceso y la libertad y autonomía sindical para defender los derechos de sus afiliados.



Esta propuesta da cuenta de rezagos autoritarios que debemos superar en un régimen democrático. Constituye también un exceso la propuesta de separación del registro al árbitro que deja de asistir a una sesión. Que sean las propias partes que sancionen a los árbitros que no cumplen sus funciones no contratándolos nuevamente.

- **Artículo 61-C.-** La restricción de que en arbitraje potestativo el Tribunal no pueda conceder el beneficio de bono por cierre de pliego u otros análogos carece de fundamento. Si el Tribunal, luego de actuadas las pruebas y de escuchado a las partes, decide otorgar ese beneficio, no se puede cuestionar pues en algunos casos es lo que resulta más conveniente. Maniatar a los árbitros no parece lo más adecuado para la solución de los conflictos. De igual forma la eliminación de la facultad de atenuación profundizará la polarización entre las partes al optar por una solución de vencedores y vencidos, en tanto que la atenuación tiende a morigerar una terminación conflictiva.
- La realidad demuestra que la gran mayoría de laudos arbitrales se expiden con atenuación de las posiciones de las partes (2015: 97% y 2014: 85%, según cifras del MTPE), que han sido expedidos también mayoritariamente por unanimidad. La práctica demuestra la conveniencia del sistema vigente.
- **Segunda disposición complementaria transitoria.-** Medida muy acertada la de crear un observatorio.

III. SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Comentarios generales:

- El primer gran problema de la inspección del trabajo es su falta de presupuesto, absolutamente insuficiente para hacer cumplir la legislación, lo que se demuestra en: a) proliferación de contratos temporales más allá de lo permitido por la ley; b) disminución del 22% al 5% de la tasa de afiliación sindical; c) disminución de la negociación colectiva a niveles mínimos históricos; entre otros. Esta es la primera gran medida que el MTPE y el gobierno en su conjunto debiera adoptar.



- Las infracciones laborales deben ser sancionadas con multas específicas por cada acto violatorio y no sólo con una multa a la infracción de mayor gravedad. Dada la situación de práctica impunidad laboral no estamos de acuerdo con la reducción de las multas para los empleadores que incurran en violación de la ley. La realidad ha demostrado que la reducción de las multas no promueve que los empleadores cumplan posteriormente con las normas laborales, sino que constituyen un alivio para continuar transgrediendo nuestro ordenamiento jurídico del trabajo.
- En lo que respecta a la suspensión del procedimiento inspectivo sancionador debe diferenciarse entre la acción administrativa y la judicial, que son distintas e independientes, por lo que salvo que haya sentencia judicial ejecutoriada, no debe paralizarse el procedimiento inspectivo.
- De otra parte estimamos contrario al Convenio 87 de la OIT la restricción que pretende imponerse respecto de la programación de más de una inspección al año por la misma norma sociolaboral.
- Consideramos positivo el criterio para la calificación como micro y pequeña empresa para la aplicación de las multas. No obstante, consideramos que previamente habría que sincerar el registro de estas empresas pues muchas empresas grandes se han organizado por pequeñas empresas con el único fin de someter a sus trabajadores a un régimen de menores derechos y obtener así ganancias adicionales.

Comentarios específicos:

En relación al Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo:

- En el caso de la reducción de multa hay que precisar la situación de las empresas reincidentes y renuentes al pago y el respeto a la autoridad administrativa de trabajo. Nuestra posición es que no debe proceder la reducción de multa porque no está enfocado en una política de cumplimiento, no habiendo el sector gobierno sustentado estadísticamente su propuesta. En el caso de la eliminación de la presentación de los contratos de trabajo y convenios se debe tomar en cuenta que la Comi-



sión de Constitución ya derogó esta propuesta legislativa y pasará al pleno para su aprobación.

- En el caso de infracción a la labor inspectiva (actualmente insubsanable) se quiere rebajar a un 10%, cuando actualmente existe el procedimiento de rebaja de multas para infracciones subsanables a 50% y a 30%. Esta diferenciación tampoco ha sido sustentada.
- En el caso de las micro y pequeñas empresas: actualmente existe un registro y este no está filtrado ya que permanecen empresas que no cumplen la condición exigida por ley para acreditarse a este régimen especial laboral y que actualmente no existe procedimiento para quitarles el registro. Sin embargo, ahora se pretende reducir las multas a las empresas que cumplen dicha condición sin estar registrada en el REMYPE sino cumplir las leyes de la materia pero no especifican que autoridad deberá determinar qué empresa es micro o pequeña empresa.
- En el caso de la reducción de multa para empleadores de trabajadores del hogar no se ha sustentado que esto apunte a una política de formalización de este sector contradiciendo a una política planteada por este gobierno al otorgar beneficios tributarios a aquellos empleadores del hogar que registren en la seguridad social a las empleadas del hogar.

Finalización de las actuaciones inspectivas con subsanación de infracciones.

- Proyecto MTPE: Siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado las infracciones detectadas por el inspector antes de la expedición del acta de infracción *"Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrá una reducción del 90%..."*
- Propuesta alternativa: No deberían admitirse ninguna reducción de multa por que son dos situaciones que generan infracciones distintas. En el primer caso por la inasistencia a comparecencias (infracción prevista en



el artículo el 46.10) y la parte del 46.6 sobre inasistencia, pero no el 46.6 sobre la infracción por abandono de diligencia "u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva", pues, estos actos pueden haber influido negativamente en el resultado de las investigaciones. El inspector en cada caso evaluará ello y haría su propuesta de reducción por el 46.6 si lo considera pertinente, pero no porque la norma se lo obliga automáticamente.

- "La presentación de descargos presentada contra el acta de infracción o la impugnación de la resolución de multa ocasiona la pérdida del beneficio de reducción del 90% respecto de las infracciones implicadas en los descargos o la impugnación".
- Este segundo párrafo del artículo 17.3 del Reglamento de la Ley de Inspección es innecesario suprimirlo. En el proyecto se ha suprimido.

La no entrega de contrato ya no es falta leve sino muy grave.

- Proyecto MTPE:

"Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

(...)

25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador una copia del referido contrato dentro del plazo de Ley."

- Propuesta alternativa: Si bien podría ser correcto pasar de leve a muy grave la no entrega del contrato, en este proyecto falta precisar cuál es el plazo previsto para celebrar un contrato (¿antes de iniciar las labores, el primer día o hasta dentro de un número de días?), igualmente debe precisarse el plazo de entrega del contrato (¿al momento de acordarlo, de firmarlo? o ¿cuántos días posterior al inicio de las labores?).
- Más importante que la entrega del contrato resulta la comunicación a la autoridad de trabajo de los nuevos contratos y de las renovaciones en el día mismo.



- Al artículo 25.21 propuesto por el MTPE debe agregarse como infracción muy grave no solo la no entrega al trabajador del contrato, sino la no comunicación (envío virtual) al MTPE de la lista de contratos (nombre de trabajador, tipo de contrato y plazo del contrato) si se quiere sin necesidad de pagar ni de anexar copia del contrato. Este envío garantiza fecha cierta de los contratos, lo que no perjudica la verificación posterior de su verdadera naturaleza, tampoco significa costo a las empresas, es de fácil elaboración (las empresas siempre tienen la relación de sus trabajadores), evita la incertidumbre en el trabajador respecto a su vínculo y las malas prácticas empresariales referentes a la fecha de contratación y registro de trabajadores.
- Igual criterio debe aplicarse para los convenios de modalidades formativas.

Multas para empleadores de trabajadoras y trabajadores del hogar

- El Proyecto MTPE propone la introducción de un nuevo artículo 48.1-E para los casos de infracciones sobre la normativa de trabajadores del hogar. Se quiere establecer para estos empleadores que las multas sean las fijadas para microempresas, pero reducidas en un cincuenta por ciento (50%).
- Propuesta alternativa: Puede ser aceptable que se aplique la tabla de multas para microempresas pero es inaceptable la reducción en la mitad. Por cuanto, aun cuando en la casa donde labora el trabajador o trabajadora del hogar no se realiza actividad empresarial, el empleador sí la realiza o desarrolla una profesión (en gran parte posibilitado por el trabajo del hogar) que le significa ingresos suficientes y en muchos casos superiores a los de una microempresa.
- El proyecto de la reducción de la multa en 50% de la fijada para una microempresa no tiene sustento jurídico ni económico. ¿Para quién se regula, en favor de quién? El proyecto no promueve el cumplimiento de derechos de la trabajadora del hogar ni la formalización de los empleadores del hogar.



La sanción a las microempresas

- El Proyecto del MTPE propone que el artículo 48.2 establezca que para los casos de infracciones de una micro o pequeña empresa se aplique las multas MYPE, aunque no estén inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE. Basta que cumplan con los requisitos para ser micro o pequeña empresa.
- Propuesta alternativa: Puede ser aceptable, pero condicionado a que la norma precise claramente que dicha disposición solamente es para determinar la multa, pero debe subrayar que los trabajadores de una MYPE no inscrita en el REMYPE están dentro del régimen laboral general de la actividad privada y no en el régimen laboral especial.

En relación con la ley que establece disposiciones complementarias para el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo:

- Debe distinguirse las infracciones complementarias con las sustantivas. En la duplicidad de inspecciones debe precisarse el término de programada (de oficio) para materias periódicas y que no se pueda limitar la emisión de una acta de infracción, así como se debe dejar expedita la posibilidad de denunciar.

El concurso de infracciones

- El Proyecto MTPE señala que si una misma conducta (acto u omisión) del empleador infringe varias obligaciones, entonces solamente se impone una multa (la más grave).
- Propuesta alternativa: Debe mantenerse el Art 48-A del DS 012-2013-TR que dice:

"Artículo 48-Aº.- Concurso de infracciones

Cuando el incumplimiento de una obligación sustantiva implique el incumplimiento de obligaciones formales y accesorias, solo se considerará la infracción sustantiva para efectos de la multa a imponerse (...)."



- Solamente es aceptable que no se consideren infracciones formales y accesorias como son la no entrega de boletas u hojas de liquidación y que solamente se multe por la infracción sustantiva (no pago de remuneraciones, no registro en planillas, no depósito CTS, etc.).
- Pero no debe permitirse que se considere solo una multa por ejemplo en los casos de no registrar en planillas, lo que a la vez trae que no le paguen al trabajador o le cumplan con otros derechos sustantivos (por ejemplo, gratificaciones, registro en seguridad social, etc.), aquí debe imponerse varias multas.
- La modificación propuesta no debe aceptarse como una regla, ya que todos los casos no son iguales. Debe mantenerse el artículo 48A. El inspector deberá proponer una sanción por cada infracción aunque la haya causado un mismo hecho, la autoridad sancionadora podría excepcionalmente en forma razonable justificar la determinación de un concurso de infracciones.

Suspensión del procedimiento sancionador inspectivo por judicialización

- El Proyecto del MTPE señala que si durante la tramitación de un procedimiento sancionador se toma conocimiento que antes del inicio de las actuaciones inspectivas se ha demandado al empleador o se dicta sentencia, se suspende el procedimiento sancionador y ya no se evalúa el acta de infracción ni habrá multa.
- Propuesta alternativa: El empleador para poder eximirse de la tramitación de un acta de infracción y posible multa durante la tramitación de un procedimiento sancionador, debería haber puesto en conocimiento del inspector sobre la demanda presentada antes del inicio de la investigación o de la sentencia dictada durante o antes del proceso de investigación, antes que se emita la propuesta de multa del inspector (acta de infracción).
- Por otra parte, el proyecto del MTPE señala que si durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas se toma conocimiento que se ha deman-



dado al empleador o se dicta sentencia, se sigue con el procedimiento de investigación, y en caso termine con acta, ya no habrá procedimiento sancionador, es decir, no se evalúa el acta de infracción ni habrá multa, quedará como hecho verificado.

- Propuesta alternativa: Solamente se seguiría con el procedimiento de investigación, pero ya no habrá procedimiento sancionador, y ya no se evalúa el acta de infracción ni habrá multa, sólo si de manera previa al inicio de las actuaciones inspectivas se ha demandado al empleador o se ha dictado sentencia, y esto se ha hecho de conocimiento del inspector al inicio de su investigación.
- No obstante, lo investigado deberá ponerse obligatoriamente en conocimiento del poder judicial. Lo que se quiere evitar es la mala fe procesal; que el empleador espere ver el resultado o avance de la inspección para según su conveniencia cortar o no la investigación, o el procedimiento sancionador y utilizarla o no en el procedimiento judicial.
- Una segunda propuesta alternativa que es más distante de lo propuesto por el MTPE es que sólo se corte un procedimiento de investigación cuando se haya puesto en conocimiento del inspector la emisión de sentencia consentida o ejecutoriada antes de emitirse el acta de infracción. El procedimiento sancionador no se cortaría nunca. Y si se acoge en dos instancias el acta de infracción, a la empresa le quedaría ir a un proceso contencioso administrativo.

Prohibición de duplicidad de inspecciones

- El proyecto del MTPE señala:

"La Autoridad Inspectiva de Trabajo no podrá programar más de una orden de inspección sobre una misma materia respecto del mismo sujeto inspeccionado.

Las órdenes de inspección que se emitan en contravención de este artículo no pueden concluir con la emisión de un acta de infracción.



La regla del párrafo anterior será aplicable respecto de los trabajadores e incumplimientos comprendidos dentro de la sanción inicial.”

- Propuesta alternativa: Es innecesario este añadido a la ley de inspección.
- En las reuniones se ha explicado que lo que se quiere es no inspeccionar dos veces a una misma empresa e inspeccionar a más empresas, ampliar la base de las empresas inspeccionadas.
- Este objetivo se logra internamente con correcciones administrativas, con una mejor base de datos y programación, no con una prohibición de este tipo que priva la posibilidad que se sancione a un empleador que se detecta por “fallas” de programación que ha incumplido sus obligaciones reiteradamente en un mismo año.
- La modificación promovería el incumplimiento de la normativa con el agravante que el trabajo del inspector quedaría sin efecto.

Atentamente,

VICTOR IRALA DEL CASTILLO
COORDINADOR DE TURNO
CENTRALES SINDICALES

CC: CNTPE
OIT