

COMENTARIOS A LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

Por : **Dr. Roberto RENDON VASQUEZ (*)**

SUMARIO: ANTECEDENTES.-DEL OBJETO, ÁMBITO, PRINCIPIOS Y RECURSOS.-DEL SERVICIO INSPECTIVO, LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.- GENERALIDADES.-DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO.- FACULTADES DE LOS INSPECTORES.- FACULTAD CONCILIADORA.- OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO. PROHIBICIONES DE LOS INSPECTORES.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS INSPECTORES.- DE LOS AUXILIARES DE INSPECCIÓN.DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO.- TIPOS DE PROCEDIMIENTOS INSPECTIVOS.- ACTAS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.- INSTANCIAS.- INFRACCIONES Y MULTAS.- MEDIOS IMPUGNATORIOS.- INSPECCIÓN ESPECIAL POR CIERRE NO AUTORIZADO DEL CENTRO DE TRABAJO.- DEL SERVICIO DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR.- DEL SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA.- EL ACTA DE CONCILIACIÓN Y SUS EFECTOS.- COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS A LA NORMA. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES.

Decreto Legislativo 910 de 17. 03. 2001.
Modificado en parte por la ley No 28292 del
13.07.2004

Concordancia: D.S. No. 020-2001-TR
(REGLAMENTO) R.M. No. 027-2001-TR
D.S. No. 004-96-TR.D.S. No. 134-2001-EF
Ley No. 27711, Cuarta Disposición
Complementaria y Final.

ANTECEDENTES.

El Congreso de la República, amparado en el artículo 104 de la Constitución Política del Estado, delegó al Poder Ejecutivo mediante ley autoritativa No. 27426 (de 17.02.2001) la facultad de legislar en materia de inspecciones de trabajo y defensa gratuita del trabajador. (por 30 días).

El trabajo es un deber y un derecho

constitucionalmente amparado (art. 22 y 23) y como tal merece la atención prioritaria del Estado.

El decreto ley No. 25927 - Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (art. 6 inc. a y b) y Reglamento – aprobado por resolución ministerial No. 012-93-TR (art. 8 inc. b y d) – contemplan como función primordial del Ministerio establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo los servicios de defensa y asesoría del trabajador.

Una norma con rango de ley, es de urgencia su promulgación, que armonice la legislación incorporando los principios de legalidad, debido proceso, economía procesal y pluralidad de

(*) Profesor Principal de la Facultad de Derecho y Ciencia Política la de UNMSM.



instancia que rigen el procedimiento de inspección de trabajo, que se orientan a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y en última instancia sancionadora; asimismo, propicie la solución de conflictos laborales y adecue la normatividad nacional al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución legislativa No. 13284.

También se necesita desarrollar los servicios de desarrollar los servicios de defensa y asesoría del trabajador, enfocando especialmente en las conciliaciones laborales, por eso es vital que en la solución extrajudicial el Ministerio de Trabajo actúe como organismo especializado en la materia de su competencia.

Es de especial relevancia, que dentro de las normas presupuestales, reformar estructuralmente el cuerpo de inspectores, con el objeto que sus miembros gocen de una situación jurídica y condiciones de trabajo que garanticen su objetividad y profesionalismo; asimismo, tener un número suficiente de inspectores, infraestructura y recursos para el mejor cumplimiento de los servicios inspectivos.

Que el Estado – a través de sus ministerios y otros organismos públicos – para acceder a la información relacionada con la materia laboral, seguridad y salud en el trabajo, que le permita cumplir eficientemente con sus funciones, debe contralar con atribuciones adecuadas para supervisar eficazmente el cumplimiento de las normas laborales, de origen legal, convencional y las de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir o solucionar los conflictos entre trabajadores y empleadores.

Esta ley es la resultante de una participación plural y democrática de trabajadores, empleadores, funcionarios del sector, catedráticos universitarios especialistas. Ha sido preparada con el aporte de la Comisión Consultiva de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y debatida en el Consejo Nacional de

Trabajo y Promoción Social, órgano consultivo del sector donde se desarrolla el diálogo entre trabajadores, empleadores y el Estado.

TITULO I. DEL OBJETO, AMBITO, PRINCIPIOS Y RECURSOS.

El objeto de esta ley, en concordancia con lo estipulado en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú, establece las competencias, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador.

El ámbito de aplicación, comprende a los jóvenes en formación, trabajadores, ex - trabajadores, organizaciones sindicales, empleadoras (personas naturales y jurídicas; públicas o privadas) como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales legales o convencionales, de promoción y formación para el trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El ámbito se extiende a las cooperativas de trabajadores y a sus socios y a las personas naturales o jurídicas prestadoras de servicios a través de agencias de empleo o de colocación de trabajadores del hogar y a los que laboran como trabajadores del hogar.

En aplicación de la ley se aplican los principios rectores de legalidad, primacía de la realidad; carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, reconocidos por la Constitución y la ley; buena fé; razonabilidad y proporcionalidad en la sanción.

Para cumplir con los objetivos de la presente ley a escala nacional; sin perjuicio de los ingresos directamente recaudados que para dicho fin se generen, el Estado está obligado a asegurar que el número de funcionarios y servidores sea suficiente, así como la infraestructura y recursos necesarios.



TITULO II. DEL SERVICIO INSPECTIVO

CAPITULO I. La Inspección del Trabajo – Generalidades.

La inspección de trabajo está definida como un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, ésta tiene como objetivo velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. (art. 5).

La presente ley prescribe que lo antes mencionado se ejecuta a través de las siguientes acciones:

- a) Verificar el cumplimiento de las normas laborales de cualquier nivel o rango, así como las convencionales y el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, tales como:
 1. Las relaciones individuales de trabajo subordinado, incluyendo las derivadas de las cooperativas de trabajadores y empresas especiales de servicios;
 2. Las relaciones colectivas, que comprenden los conflictos colectivos, la convención colectiva de trabajo, incluidos los acuerdos adoptados en trato directo, conciliación o mediación, los laudos arbitrales y resoluciones administrativas de trabajo, entre otras;
 3. La seguridad y salud en el trabajo, que abarca la prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otras;
 4. La promoción y formación para el trabajo;
 5. Los derechos que corresponden a la madre trabajadora, menores de edad, o aquellos con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales y grupos cuya atención merece especial protección por el Estado; y ,
 6. Otras que por su naturaleza o disposición legal, sean encomendadas al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, relacionadas a temas laborales.
- Para verificar el cumplimiento de las obligaciones legales o convencionales se realiza teniendo en cuenta que el derecho es exigible por el trabajador desde el día siguiente en que venció el plazo establecido en la ley o en el convenio para hacerlo efectivo, sin perjuicio de la aplicación de los plazos prescriptorios establecidos en la legislación sobre la materia.
- b) Emitir informes en cumplimiento de un mandato judicial cuando así sea requerido;
 - c) Brindar orientación técnica y preventiva a empleadores y trabajadores, a fin de promover el cumplimiento de las normas laborales, con especial énfasis en el sector informal no estructurado;
 - d) Informar en los casos que corresponda, a otras entidades y organismos públicos del incumplimiento de normas imperativas, advertido con motivo de la tramitación de un procedimiento inspectivo.
 - e) Poner en conocimiento de la autoridad competente los vacíos o deficiencias normativas para perfeccionar o mejorar la legislación vigente;
 - f) Aplicar el principio de primacía de la realidad que rige el derecho laboral, el cual determina que se deba privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo



sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, dentro de los límites establecidos en el Reglamento con respecto a las presunciones relativas de existencia de relación laboral; y,

- g) Otras previstas en la Ley y demás normas específicas. ...”

CAPITULO H. De los Inspectores de Trabajo.

Dentro del perfil del inspector de trabajo, éste debe contar con título académico universitario, con sólida formación ética y moral, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen independencia técnica y profesional.

Los inspectores de trabajo son servidores públicos se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, son contratados a plazo indeterminado; su ingreso es por concurso público de acuerdo al procedimiento de selección que establece el Reglamento. Está garantizada su capacitación para el cumplimiento de su función. (art. 6)

Los inspectores tienen las siguientes facultades: (art. 7)

- a) Ingresar libremente a los centros de trabajo y en donde exista prestación de servicios sujetos a inspección, **sin previo aviso**, y a cualquier hora del día o de la noche, según el objeto de la inspección como lo determinará el Reglamento; con la salvedad que antes de iniciar la diligencia tendrá que comunicar al empleador o su representante, al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, según corresponda.
- b) Solicitar al apoyo de la fuerza pública para garantizar el cumplimiento de sus funciones, el que será concedido de inmediato sin necesidad de requerimiento previo, bajo responsabilidad. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede solicitar el

descerraje del centro de trabajo, cuando el caso lo amerite, al juez de Trabajo del Distrito Judicial al que pertenezca; el Juez debe pronunciarse, mediante resolución motivada, en plazo de veinticuatro horas (24) horas de presentada la solicitud.

- c) Interrogar a los trabajadores de la empresa, sólo o ante testigos; al empleador, o a terceros, para esclarecer los hechos relativos a la inspección.
- d) Practicar cualquier investigación prueba o examen, incluso cuando se hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades en el trabajador, sin perjuicio de solicitar el apoyo de peritos o de técnicos especializados, vinculados con la materia de la inspección y relacionados a las acciones previstas en el artículo 5 de la Ley.
- e) Requerir la colocación de avisos cuando así lo exijan las disposiciones legales.
- f) Exigir al exhibición para examinar en el centro de trabajo de las planillas y boletas de pago de remuneraciones, libros contables y demás documentación de la empresa, necesarios para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo requerirla exhibición de la parte pertinente de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta cuando se trate de fiscalizar la participación legal de los trabajadores en las utilidades de la empresa. El Inspector queda facultado para solicitar y obtener copias o extractos de estos documentos, para anexarlos al expediente administrativo, siempre que guarden relación con el objeto de la diligencia a fin de cautelar el cumplimiento de la reserva tributaria.
- g) Obtener muestras de sustancias y materiales utilizados en el establecimiento o que se encuentren en éste con el propósito de analizarlos siempre que se notifique al empleador que tanto los materiales y las sustancias han sido tomadas con dicho propósito, bajo responsabilidad del inspector.
- h) Disponer medidas de aplicación inmediata



José Roberto Rendón Vázquez

que permitan corregir una grave violación de las normas vigentes que constituyan un peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

- i) Disponer en los lugares de trabajo la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal.
- j) Proponer de oficio, el cierre o clausura de los locales o sectores afectados o el retiro de determinadas máquinas, artefactos o equipos que ofrezcan peligros para la vida o integridad física del trabajador.”

Respecto a la Facultad conciliatoria. (art. 8)

El inspector de trabajo debidamente acreditado como conciliador, puede conciliar en caso de las inspecciones especiales y sólo a solicitud expresa del trabajador y del empleador. La Autoridad Administrativa de Trabajo refrendará el acta, de llegarse a un acuerdo, en cuyo caso dicha acta constituirá título ejecutivo.

En caso el inspector de trabajo no cuente con la acreditación correspondiente, frente al ánimo del empleador y el empleado de conciliar, ésta se podrá llevar a cabo ante el conciliador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la Dirección de Trabajo, cuya acta será refrendada por la Autoridad Administrativa, la misma que constituirá título ejecutivo”.

Obligaciones de los inspectores de Trabajo: (art. 9)

“Los inspectores de trabajo están obligados a:

- a) Identificarse ante el empleador y los trabajadores o la organización sindical respectiva, con la presentación de su credencial y la respectiva orden de visita, autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- b) Realizar labor preventiva y pedagógica, cuando corresponda;
- c) Efectuar las inspecciones que le sean

encomendadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente, con probidad, imparcialidad y confidencialidad;

- d) Guardar estricta reserva y confidencialidad de los procedimientos, información, libros y documentación que conozca. La identidad del denunciante se mantendrá en reserva, de ser el caso;
- e) Presentar informes periódicos sobre los resultados del ejercicio de sus funciones conforme lo determine el Reglamento. Estos informes deben comprender los alcances sobre posibles vacíos normativos y demás circunstancias o hechos que estimen necesarios; y,
- f) Cualquier otra obligación establecida en la presente Ley o que sea dispuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.”

Prohibiciones de los Inspectores de Trabajo: (art.10)

“Los inspectores de trabajo están prohibidos de:

- a) Divulgar cualquier información sobre los asuntos materia de inspección que conozcan o hayan conocido con motivo de sus funciones o de las desarrolladas por otros inspectores, y, en general, cualquier asunto de carácter reservado derivado de su actividad inspectiva.
- b) Participar en inspecciones en las cuales tengan cualquier tipo de interés directo o indirecto, o cuanto medie relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el empleador o los trabajadores de la empresa, incluyendo el personal de dirección o confianza, los directores, accionistas o propietarios de la misma, quedando obligados a comunicar este tipo de impedimentos.
- c) Revelar, aun después de haber cesado todo vínculo con el Estado, los secretos comerciales, de fabricación, métodos de



producción o cualquier otra información de carácter reservado, a la cual hayan tenido acceso con motivo de la actividad inspectiva.

- d) Aceptar del empleador, trabajador o de cualquier otra persona, facilidades ajenas a la función inspectiva, como transporte, refrigerio u otros conceptos similares.
- e) Dedicarse a cualquier otra actividad distinta a su función inspectiva, salvo la enseñanza. La Labor del inspector de trabajo es exclusiva e incompatible con otra prestación de servicios subordinado o independiente.

Respecto al Régimen Disciplinario de los Inspectores (art. 11)

El régimen de supervisión de la labor inspectiva y de las sanciones es establecido por el Reglamento para garantizar la objetividad e imparcialidad de la función inspectiva. La sanción máxima es la Destitución o el despido como inspector de trabajo, lo que puede conllevar en forma accesoria la inhabilitación para acceder a cualquier cargo dependiente o independiente en el sector público hasta por cinco (5) años; la que procede SOLO en caso de falta grave, siempre que implique el incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 10 de la ley.

Adicionalmente procede la extinción de la relación laboral con el inspector de trabajo en los casos previstos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No. 003-97-TR.

CAPITULO III. De los Auxiliares de Inspección

El cuerpo de auxiliares de inspección constituye un órgano de apoyo y colaboración en la labor inspectiva, de difusión y orientación legal.

Dentro del Perfil del Auxiliar y Régimen del Servicio. (art. 13), éstos son elegidos entre los

que cumplirán con el Servicio Civil de Graduados (SECIGRA) en la modalidad de PLENO, de acuerdo al Artículo 2 del Decreto Ley No. 26113, y mientras dure ese servicio o estudiantes del último año de carreras afines al objeto de la inspección, con quienes se celebra convenios de prácticas pre – profesionales.

Para estos efectos lo postulantes a auxiliares de inspección son sometidos a un proceso de capacitación y selección previos a su incorporación., conforme lo precisa el Reglamento.

CAPITULO IV. Del Procedimiento Inspectivo

El procedimiento de inspección se basa en los principios de observancia del debido proceso; economía y celeridad procesal y pluralidad de instancia.

Es competente la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar en que se encuentre el centro de trabajo, para conocer el procedimiento de inspección sin perjuicio de los operativos nacionales o de colaboración que disponga la autoridad central en cualquier lugar del país.

Si los servicios son o han sido prestados en diferentes ámbitos geográficos, es competente la Autoridad Administrativa de Trabajo donde se desarrollen las labores durante mayor tiempo o donde se disponga de mayores facilidades para la inspección.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar el corte del procedimiento si del análisis de los hechos aprecia que en éste existe un litigio.

Tipos de Procedimientos Inspectivos. (art. 16)

- a. **Inspección programada o de oficio.-** Es aquella que está planificada por la Autoridad Administrativa de Trabajo y su finalidad es cumplir las funciones establecidas en el art. 5 de la Ley. Puede ser de carácter general o específica.



Si se detectan infracciones a la normatividad laboral vigente en los procedimientos inspectivos, el inspector será sancionado con una multa, como lo prescribe el Reglamento de la Ley.

b. Inspección especial o a pedido de parte.- Se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, a la formación y promoción para el trabajo; seguridad o salud en el trabajo que requieran de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales. Esta inspección puede originarse a pedido del trabajador, de la organización sindical, del empleador, de la autoridad administrativa de trabajo distinta a la inspectiva, de la autoridad judicial, o de tercero con legítimo interés y se efectuará con la participación del trabajador y en caso de impedimento por fuerza mayor con su representante, cuando éstos lo soliciten. En caso de extinción del vínculo laboral el pedido sólo puede efectuarse dentro de los treinta (30) días calendario de producido el cese.

La sanción de multa establecida en el reglamento se hará efectiva si en los procedimientos inspectivos se detectara infracciones a las normatividad laboral vigente.

c. Inspección a iniciativa del inspector.- Se realizará únicamente cuando existan hechos que pongan en peligro la integridad física, salud o la seguridad de los trabajadores, conforme lo establezca el reglamento. En esta inspección no se requiere la orden de visita autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. La sanción de multa establecida en el reglamento se hará efectiva si en los procedimientos inspectivos se detectara infracciones a las normatividad laboral vigente.

d. El reglamento determina los supuestos en los que el procedimiento de inspección tiene

visita de reinspección, en cuyo caso, de no ser subsanado el incumplimiento, se duplicará la multa aplicada conforme al artículo 19 numeral 19.3 de la presente ley.

e. En caso se produzca obstrucción, abandono o inasistencia a algunas de las diligencias previstas en el procedimiento de inspección, la Autoridad Administrativa de Trabajo impone sanción económica.

Actas de Inspección de Trabajo (art. 17)

Son elaboradas por los Inspectores de Trabajo en ejercicio de sus funciones.

El acta de inspección es el documento donde se registra las constataciones y verificaciones respecto del cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 de la presente ley. Tiene carácter de instrumento público.

El acta de inspección como mínimo tiene los siguientes requisitos:"

- a) Número de expediente administrativo que origina su realización;
- b) Lugar y fecha;
- c) Nombre del Inspector del Trabajo y su firma;
- d) Hora de inicio y finalización del acta;
- e) La identificación de las partes intervinientes en ella o sus representantes,
- f) La descripción de los incumplimientos advertidos y la base normativa, de ser el caso;
- g) Los hechos materia de verificación;
- h) La manifestación de las partes, de ser el caso; y,
- i) La firma de las partes; si alguna de ellas se rehusa a firmar, o se está levantando el acta de inspección en el ejercicio de apercibimiento expreso, el inspector de trabajo deja constancia de ello.

El acta puede ser impugnada, dentro del tercer día hábil de realizada la inspección.

El informe de inspección tiene como objeto dejar



constancia de hechos sucedidos con motivo de la realización o no de una diligencia de inspección.

Instancias (art. 18)

En Primera Instancia conoce y resuelve los procedimientos el Subdirector de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional, o funcionario que haga sus veces.

En segunda Instancia, conoce y resuelve los procedimientos el Director de Prevención y Solución de Conflictos, o funcionario que haga sus veces. Con este pronunciamiento se agota la vía administrativa.

Infracciones y Multas (art. 19)

Las infracciones se clasifican de acuerdo a su gravedad en los siguientes grados:

Tercer Grado:

- a) No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable.
- b) No registrar en planilla a un trabajador.
- c) Contar con un adolescente laborando sin autorización.
- d) El cierre no autorizado del centro de trabajo.

Las multas se aplican cuando en el Acta de Inspección programada o de oficio, especial o a pedido de parte y en la inspección a iniciativa del inspector se verifica que el empleador ha cometido una o varias infracciones previstas en el numeral 19.1 del art. 19 de la presente ley, atendiendo la gravedad de la falta cometida, el número de trabajadores afectados y otros criterios para su graduación. El reglamento establecerá la tabla de infracciones y multas.

Segundo Grado:

- a) Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas.
- c) Incumplir las obligaciones convencionales

o contractuales.

- d) Incumplir las obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo.

Primer Grado:

- a) Incumplir obligaciones formales, así como las demás obligaciones del empleador no mencionadas anteriormente.
- b) Las multas se aplican atendiendo a las gravedad de la falta cometida, al número de trabajadores afectados, y otros criterios para su graduación. El reglamento establece la tabla de infracciones y multas.

Las infracciones pueden ser sancionadas con una multa máxima de:

- a) 20 Unidades Impositivas Tributarias, en el caso de infracciones de tercer grado.
- b) 10 Unidades Impositivas Tributarias, en el caso de infracciones de segundo grado.
- c) 5 Unidades Impositivas Tributarias, en el caso de infracciones de primer grado.

La multa puede ser duplicada cuando concluido el procedimiento administrativo inspectivo subsista el incumplimiento. Ésta se calcula teniendo como base la Unidad Impositiva Tributaria vigente en el año en que se constató la infracción.

Medios de Impugnación (art. 20)

Los únicos medios de impugnación son los siguientes:

- a) **REPOSICIÓN** : Se interpone contra los decretos emitidos en el procedimiento, dentro del segundo día hábil de posterior a su notificación.
- b) **RECURSO DE APELACIÓN**: Se interpone contra resolución emitida por la Autoridad Administrativa d Trabajo de primera instancia, dentro del tercer día hábil de posterior a su notificación.



- c) **RECURSO DE QUEJA POR DENEGATORIA DE APELACIÓN** : El que se interpone contra el auto que deniega la concesión de una apelación, dentro del segundo día hábil de notificado.

El reglamento determina los demás términos y condiciones para el ejercicio de estos medios de impugnación, así como las nulidades.

Inspección Especial por Cierre no Autorizado del Centro de Trabajo. (art. 21)

El trabajador o la organización sindical respectiva, pueden solicitar la verificación del cierre no autorizado del centro de trabajo, que es el lugar en el cual un trabajador o grupo de trabajadores efectúan la prestación de sus servicios.

El cierre no autorizado del centro de trabajo se produce cuando no se permite el acceso a los trabajadores al domicilio del centro de trabajo o, si ingresando al mismo, se verifica que no se encuentra operativo y siempre que se mantengan adeudos de carácter laboral con el trabajador o ex trabajador solicitante.

La solicitud es tramitada en el plazo de tres (3) días de presentada, siendo objeto de la verificación del Inspector del Trabajo la existencia de la situación de cierre, así como la falta de pago de las acreencias laborales. El cierre no autorizado del centro de trabajo no genera la imposición de multa.

El acta, que contiene la liquidación de derechos y beneficios laborales adeudados al solicitante, constituye instrumento público con el que puede solicitarse ante el Juez de Trabajo, medida cautelar sobre los bienes del empleador que garanticen suficientemente la obligación de pago de las acreencias laborales.

La aplicación del presente artículo regula complementariamente lo dispuesto en el Decreto Ley N° 26135.

TITULO III. DEL SERVICIO DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR

CAPITULO I. objeto y servicios.

La Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público gratuito a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos. Se proporciona a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa y otros que sean creados a través de resolución ministerial. (art. 22)

Dentro Perfil del Personal, Garantías y Régimen Laboral se puede decir lo siguiente:

- a) Los servicios están a cargo de personal especializado en materia laboral y de seguridad social, con grado académico universitario y con sólida formación ética y moral. Su régimen laboral es el de la actividad privada.
- b) El conciliador debe estar acreditado como tal ante el Ministerio de Justicia.
- c) El Defensor Laboral de Oficio cuenta con título de abogado y colegiatura hábil, con experiencia en derecho laboral y procesal.
- d) Su ingreso se efectúa conforme al numeral 6.2 del Artículo 6 de la Ley. (*) Rectificado por fé de erratas.

El personal está sujeto a las prohibiciones y al régimen disciplinario establecido en los Artículos 10 y 11 de la Ley, en lo que fuere aplicable.

Capítulo II. De los Servicios de Consultas, Liquidaciones y Patrocinio Judicial

El Área de Consultas tiene como función la absolución de consultas de manera directa,



telefónica, y a través de otros medios adecuados y la difusión de la legislación laboral y seguridad social. (art. 24).

El Área de Liquidaciones tiene como función calcular a título informativo, a través del sistema automatizado de liquidaciones, el monto de derechos y beneficios sociales del régimen laboral de la actividad privada y otros que se implementen, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. (art. 25).

El Área de Patrocinio Judicial Gratuito: El Patrocinio Judicial Gratuito está a cargo del Defensor Laboral de Oficio y tiene como función brindar el servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social.

El Reglamento establece los requisitos y límites para acceder a dicho servicio.

Capítulo III. Del Servicio de Conciliación Administrativa.

El Área de Conciliación Administrativa se encarga de la conciliación la cual está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio.

La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles.

El procedimiento de conciliación administrativa consagrado en este artículo no es aplicable a la

facultad conciliatoria regulada en el Artículo 8 de la Ley. (art. 27).

Respecto al plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento. (art. 28).

Las partes pueden intervenir en la conciliación a través de sus representantes o apoderados. La designación puede constar en una carta simple, con la facultad expresa para conciliar, acompañada de la copia del poder del otorgante. (art. 29 – Representación en la conciliación).

Respecto de la Inasistencia de las Partes, si el empleador o el trabajador no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma. Admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación en este caso se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

Si en el plazo señalado en el primer párrafo del presente artículo, el empleador no presenta la justificación pertinente o ésta es desestimada, se aplica una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento. (art. 30).

Respecto a la Impugnación de la Resolución de Multa, contra la resolución por la que impone la multa, el empleador, dentro del tercer día hábil de su notificación, puede interponer Recurso de Apelación, el que es resuelto en el término de diez (10) días hábiles de su presentación, agotándose la vía administrativa. (art. 31)

El Acta de Conciliación y sus Efectos

En la conciliación sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario



únicamente se expide una constancia de asistencia. Ésta debe contener una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público.

TÍTULO IV. DE LA COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para los fines de la Ley, queda facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación a su favor con entidades u organismos públicos. Asimismo, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación con instituciones públicas o privadas.

También podrá suscribir convenios de cooperación con las organizaciones sindicales de grado superior u organizaciones empresariales, a fin de brindar un mejor servicio de asesoría a los trabajadores y empleadores. Las obligaciones de colaboración y coordinación informativa sólo tienen como límites los establecidos por la Constitución y las leyes. (art 33)

En lo referente al Apoyo a la Labor Inspectiva, las entidades u organismos públicos, servidores y funcionarios públicos se encuentran obligados a prestar colaboración al servicio inspectivo, cuando le sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a proporcionarle la información que dispongan. Para eso se cuenta con la autoridad policial competente, quien bajo responsabilidad, se encuentra obligada a prestar la colaboración y auxilio a la función inspectiva que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (art. 34).

Los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Salud a través de sus centros de prestación de servicio en materia de salud, Seguro Social de Salud (ESSALUD), Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, las clínicas y hospitales, están obligados a comunicar al

Ministerio de Trabajo y Promoción Social los accidentes de trabajo y los casos de enfermedades profesionales, de acuerdo a las precisiones que establece el Reglamento. La comunicación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley General de Salud. (art. 35).

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

La **Primera** está referida al Establecimiento de Programas y refiere que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social establecerá programas de información, capacitación, facilidades previamente acordadas entre empleadores y trabajadores, como incentivo a la formalización del sector no estructurado o informal para su incorporación adecuada al mercado, lo que se efectuará prioritariamente a través de los servicios que establece la Ley.

La **Segunda** está referida al Régimen Laboral del Personal que Presta los Servicios, nos dice que los inspectores que a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, se encuentren prestando servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, bajo cualquier modalidad, se incorporan al cuerpo de inspectores previsto en la Ley, y su régimen laboral es el regulado en el numeral 6.2 del artículo 6.(*) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS

Los inspectores que a la fecha de entrada en vigor de la Ley, estuvieran prestando sus servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, deberán manifestar por escrito dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la vigencia de la Ley, su decisión de cambiar de régimen laboral, en caso contrario permanecerán en el régimen laboral público.

La misma regla es aplicable al personal comprendido en los servicios regulados en el Título III, pudiendo incorporarse al régimen



laboral señalado en el inciso a) del Artículo 23, siempre que la entidad cuente con los recursos presupuestales para tal fin.

La **Tercera** nos habla de las Transferencias Presupuestarias: El Ministerio de Economía y Finanzas realiza las transferencias presupuestarias suficientes, para que a partir de la entrada en vigencia de la Ley se asegure el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo de la disposición anterior.

Progresivamente se efectuarán las transferencias presupuestarias para el financiamiento del personal y los servicios a que se refiere la presente Ley.

La **Cuarta** nos habla de la Creación del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - CENCOAMITP

Créase el Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - CENCOAMITP, como un órgano de derecho público autónomo y especializado, cuyo personal está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, encargado de brindar los servicios de conciliación administrativa, conciliación extrajudicial en el marco de la Ley N° 26872 y sus normas complementarias, modificatorias y reglamentarias, y arbitraje; en materia laboral.

Una resolución ministerial reglamentará la estructura orgánica y funcional del CENCOAMITP, norma que deberá emitirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde la publicación de la Ley.

CONCORDANCIA: R.M. N° 050-2001-TR
R.M.N°052-2001-TR R.M. N° 056-2001- TR
R.M. N° 058-2001-TR, D.C.

En la **Quinta** nos habla de las Facultades Coactivas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual está facultado para exigir coactivamente el pago de una acreencia o la ejecución de una obligación de hacer o no hacer conforme a la Ley N° 26979, Ley del

Procedimiento de Ejecución Coactiva y su Reglamento.

La **Sexta** está referida a la Disposición de Recursos, en ese sentido dice que los recursos directamente recaudados en favor del Ministerio de Trabajo y Promoción Social por la aplicación de la presente Ley y sus normas reglamentarias, serán principalmente dispuestos para uso exclusivo del presupuesto de los órganos que integran los servicios que la Ley ha establecido.

En la **Sétima**. Se menciona el Encargo al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para que en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de publicada esta Ley, proceda a constituir una Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe contar con el concurso de organizaciones sindicales representativas de trabajadores, organizaciones representativas de empleadores y la participación de organismos especializados en la materia.

La **Octava** dice respecto a las facultades encomendadas al Ministerio de Trabajo y Promoción Social que para la ejecución de las mismas, éste, está facultado para reorganizar, fusionar, o crear los órganos y dependencias que prevé la presente Ley.

En la **Novena** está la Aplicación Supletoria de Normas y refiere que en todo aquello no previsto por la Ley y su Reglamento, y siempre que no se oponga a su naturaleza, se aplicará supletoriamente lo establecido en el Texto Unico Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, la Ley de Conciliación, y en defecto de ambas el Código Procesal Civil.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

La **Primera** nos habla que la ley entra en vigencia el 1 de julio de 2001, excepto lo previsto en la Tercera, Quinta, Sexta, Sétima y Octava



José Roberto Rendón Vásquez

Disposición Complementaria y Tercera Disposición Transitoria y Final, que rigen a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

En la **Segunda** dice que la presente Ley será reglamentada antes del primero de julio del 2001, excepto las disposiciones reglamentarias establecidas en la Séptima Disposición Complementaria.

La **Tercera** nos habla de la Amnistía y refiere que las multas impuestas a la fecha, por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, cualquiera sea su origen, podrán darse por canceladas procediendo a su archivamiento, si el obligado cumple con abonar el veinticinco (25) por ciento del monto de la multa actualizada, incluyendo sus respectivos intereses, así como también el pago de las costas, costos y gastos del procedimiento, de encontrarse la multa en etapa de ejecución coactiva. Determina como plazo el día 15 de mayo de 2001, al obligado que decida acogerse al beneficio, cancelar las dos quintas partes del porcentaje señalado en el párrafo anterior, y el saldo cancelarlo en los siguientes tres meses, de acuerdo a las condiciones que fijen sobre el particular.

Todo pago efectuado por el obligado dentro de una solicitud de fraccionamiento, de aplazamiento y/o por cualquier otra circunstancia, será considerado como pago a cuenta del beneficio, debiendo el obligado que decida acogerse al mismo, descontarlo de éste. De haber excedido el porcentaje establecido en el párrafo anterior, la deuda se considerará cancelada. Es requisito indispensable para el acogimiento, que el obligado que haya iniciado cualquier tipo de reclamación judicial o administrativa se desista de la misma.

Respecto de los expedientes en trámite a la fecha de publicación de la presente Ley, el plazo para acogerse al beneficio, será de cinco (5) días hábiles de notificada la multa de primera instancia, siempre que no se presente recurso de impugnación.

Por resolución ministerial del Sector Trabajo y Promoción Social, dictará las medidas necesarias para la mejor aplicación de este beneficio.

CONCORDANCIA: R.M. N° 027-2001-TR

Esta ley fue mandada a publicar y cumplir, dando cuenta al Congreso de la República en la Casa de Gobierno, de Lima, a los dieciséis días del mes de marzo de dos mil uno, y obran como firmantes : VALENTÍN PANIAGUA CORAZAO, Presidente Constitucional de la República; JAVIER PÉREZ DE CUELLAR, Presidente del Consejo de Ministros; JAIME ZAVALA COSTA Ministro de Trabajo y Promoción Social.

CONCLUSIONES.

- 1 Se trata de un Decreto Legislativo (el N° 910 de 17.03.2001), por tanto con rango de ley, expedida por expresa autorización del Congreso de la República.
- 2 El Trabajo es un deber y un derecho, constitucionalmente amparado, que por lo tanto merece la atención prioritaria del Estado. En atención a ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene como función primordial el establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo los servicios de defensa y asesoría del trabajador.
- 3 La norma incorpora los principios de legalidad, debido proceso, economía procesal y pluralidad de instancia que rigen el procedimiento de inspección de trabajo. Se orienta a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y sancionadora y propicia, al mismo tiempo, la solución de conflictos laborales.
- 4 Desarrolla los servicios de defensa y asesoría del trabajador. La autoridad administrativa de Trabajo actúa como ente conciliador extrajudicial especializado.



5. Pone énfasis en reformar el cuerpo de inspectores y propicia que sus miembros gocen de una situación jurídica y condiciones de trabajo que garanticen su objetividad y profesionalismo. Auspicia que haya un número razonable de inspectores con infraestructura y recursos para atender las necesidades de los servicios inspectivos.
6. El objeto de la ley es establecer las competencias, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre Inspección de Trabajo, Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador.
7. En el ámbito de aplicación comprende a los jóvenes en formación, trabajadores, extrabajadores, organizaciones sindicales, empleadoras, sean estas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales o convencionales, de promoción y formación para el trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
8. La inspección de trabajo esta definida como un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia de trabajo, formación para el trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores.
9. Los inspectores de trabajo deben contar con título académico universitario, con sólida formación ética y moral, cuya situación jurídica y condiciones de servicio garanticen independencia técnica y profesional. Son servidores públicos que se encuentran dentro del régimen de la actividad privada y su ingreso es por concurso público.
10. El Inspector de Trabajo, debidamente acreditado, puede conciliar en caso de inspecciones especiales, a solicitud del trabajador o del empleador. La Autoridad Administrativa de Trabajo refrendará el acta, en cuyo caso dicho documento constituirá título ejecutivo.
11. El Procedimiento de inspección se basa en los principios de observancia del debido proceso, economía procesal y pluralidad de instancia. Hay tres tipos de Inspecciones: Programada de oficio por la Autoridad Administrativa, por petición del trabajador o del empleador y por iniciativa propia del Inspector.
12. Las infracciones y multas se clasifican de acuerdo a la gravedad del caso. Hay de Tercer grado, que son las más graves; la de segundo grado y las de tercer grado. Las sanciones son con un máximo de 20 unidades impositivas tributarias, 10 UIT y 5 UIT, respectivamente. La multa puede ser duplicada cuando concluido el procedimiento inspectivo subsista el incumplimiento. Hay medios impugnatorios que son los recursos de reposición, apelación y de queja por denegatoria de apelación.
13. El trabajador o la organización sindical respectiva pueden solicitar la verificación del cierre no autorizado del centro de trabajo del lugar donde el trabajador cumple su prestación de servicios.
14. La Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador, es un servicio público a cargo del indicado Ministerio, que tiene por objeto la divulgación de la legislación laboral, seguridad social y salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de conflictos laborales. Se proporciona a través de las Áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y Patrocinio Judicial Gratuito al trabajador así como de Conciliación.