

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria



Una Institución Adventista

Estudio de las infracciones laborales

Por:

Amanda Dionicia Ramos Mucha
Erika Romy Ochoa Ayala

Asesor:

Dr. E dual Delmar Santos Gutiérrez

Lima, 01 de diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

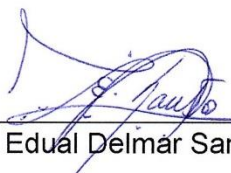
Dr. Edeal Delmar Santos Gutiérrez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "ESTUDIO DE LAS INFRACCIONES LABORALES" constituye la memoria que presentan las estudiantes Amanda Dionicia Ramos Mucha y Erika Romy Ochoa Ayala para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Contabilidad y Gestión Tributaria cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, el 01 de Diciembre del año 2019.



Dr. Edeal Delmar Santos Gutiérrez

“ESTUDIO DE LAS INFRACCIONES LABORALES”

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentado para optar el grado de Bachiller en Contabilidad y Gestión
Tributaria

JURADO CALIFICADOR



Mg. Sinfiriano Martínez Huisa

Presidente



CPC. Abraham Braulio Santos Maldonado

secretario



Dr. Edeal Delmar Santos Gutierrez
Asesor

Lima, 1 de diciembre del 2019



Una Institución Adventista

Estudio de las Infracciones laborales

Study of labor infractions

Ramos Mucha Amanda Dionicia, Ochoa Ayala Erika Romy

EP.Contabilidad.Facultad de Ciencias Empresariales,Universidad Peruana Union

Resumen

En la actualidad percibimos irregularidades sobre los derechos laborales, la mayoría de empleadores intentan reducir sus costos de mano de obra desconociendo sus obligaciones frente a sus colaboradores, o en el peor de los casos, buscan formas de evadir sus deberes con la finalidad de disminuir sus responsabilidades tributarias y cargas de personal, así como también los trabajadores desconocen sus derechos y en otros casos la misma necesidad obliga a los colaboradores aceptar el abuso laboral.

Así mismo los empleadores tienen una serie de compromisos que deben cumplir ante sus colaboradores al evadir cometen infracciones laborales, las mismas que son sancionadas con multas o paralización laboral, el trabajo de investigación tiene como objetivo estudiar las infracciones laborales del país así mismo se analizó la ley N°28806 (Ley General de Inspección del Trabajo), y se hizo un previo estudio de a las infracciones. laborales tomando en cuenta la investigación descriptiva de una variable, así mismo las infracciones laborales con llevan a la utilización de infracciones leves, graves y muy grave.

Al no realizar el abono mensual a las aportaciones de los regímenes de ESSALUD, AFP, el incumplimiento del pago de las CTS, Se ha podido determinar y concluir que las infracciones laborales son los problemas más concurrentes en las entidades, así mismo se deberá establecer los principios y desarrollar algunas normativas de importancia general así mismo con el objetivo que la fiscalización del ministerio de trabajo cumpla con el deber de garantizar la normativa laboral, dando la firmeza social, seguridad y salud en el trabajo.

Palabras Claves : Estudio, Infracción, laboral

ABSTRACT

In the present perceive irregularities about labor rights, most employers try to reduce their labor costs by ignoring their obligations to their collaborators, or in the worst case, they look for ways to evade their duties the purpose to diminish their tributary responsibilities and loads of personnel,

as well as the workers ignore their rights and in other cases the same necessity forces the collaborators to accept the labor abuse.

Likewise, employers have a series of commitments that must be met by their employees when evading they commit labor infractions, the same ones that are sanctioned with fines or work stoppage, the research work has as objective to study the labor infractions of the country, for it the Law N28806 was analyzed. (General Labor Inspection Law), was analyzed, and an previous study of labor infractions taking into account the descriptive investigation of a variable, likewise the labor infractions lead to the application of tax penalties and these are divided into minor, serious and very serious infractions.

The research work gives us to understand that the labor infractions that the employers comment when not making the monthly payment of the contributions of the ESSALUD, AFP regimes, and the non-compliance of the payment of the CTS, has been able to determine and conclude that the labor infractions it is one of the most frequent problems incurred by entities, as well as establishing, the principles and developing norms of general scope in order that the inspection of the ministry of labor comply with the duty to ensure labor regulations, of social security, security and health at work

Key word: Study, Infraction, labor

1. Introducción

.(Mundo contable Perú, junio 28 2012)(Ramos Mucha 2019).”Se determina que la infracción a los incumplimientos de las obligaciones que tiene cada empleador para con sus colaboradores .También se incluyen las acciones y omisiones de parte de los empleadores contradiciendo a las normas legales. Aspectos como normativas de los convenios colectivos, formación profesional, de inserción laboral, prevención de riesgos laborales”, etc

En nuestro país existen un conjunto de normas creadas para el trabajo y la seguridad social, que establecen obligaciones y derechos tanto para los empleadores como para los colaboradores, para lo cual el estado ha creado organismos encargados de hacer que estas disposiciones legales se cumplan.

Asi mismo observamos que los trabajos informales afectan el crecimiento económico del país, el bienestar social de los colaboradores y a su vez su productividad observamos una sociedad donde los empresarios o empleadores no cumplen y desconocen las obligaciones que tienen con sus colaboradores y a su vez evaden sus deberes con él, estado para no cumplir con sus responsabilidades tributarias y cargas de personal (Ramos Mucha, 2019).

La informalidad laboral en el Perú, alcanza el “72%, y solo el 28% están correctamente constituidas. Esto nos lleva a dos consecuencias, la primera que un gran porcentaje de empleadores incumplen con los derechos y beneficios económicos de sus colaboradores es decir no cumplen las obligaciones establecidas por ley, lo que afecta su calidad de vida, se evaden las aportaciones ESSALUD, ONP, CTS, AFP, etc. lo cual en un futuro afectará al colaborador porque no podrá

acceder a una pensión de jubilación, y atención médica. (Gutiérrez, Gonzales y Segura, UNI – Peruana las Américas, 2017).

El alto nivel de infracciones laborales que se observan hoy en día no solo afectara al colaborador en el presente si no se creara en el futuro un grupo grande de ex trabajadores que no contarán con una pensión así mismo esto generara un problema social para el estado. A su vez, la fiscalización para el cumplimiento de las normas laborales se incrementa con mayor rigor, debido a una mayor cobertura y especialización de los inspectores del Ministerio de Trabajo, y un trabajo en conjunto con la SUNAT. Las materias más denunciadas por los colaboradores son la compensación por tiempo de servicios o CTS, remuneraciones, jornada, horario de trabajo y descansos remunerados, no entregar Boleta de Pagos. (Sunafil, 2017).

Según Andina Difusión (Agosto 2017), hoy en día en el país tenemos una gran cantidad de empresas que vienen operando dentro de la informalidad laboral, pues se ha visualizado que los empleadores tienen por política el recorte de sueldos y beneficios sociales del personal, buscando cualquier pretexto para afectar al colaborador en muchos casos se contrata al personal a través de entrevistas donde se le explica verbalmente los descuentos y beneficios que pueden recibir sin ningún derecho a reclamo a su vez se les indica que ganaran un sueldo fijo y muchas veces por debajo de la RMV o en otros casos no tendrán ningún beneficio social, también se observa que no se respetan los horarios establecidos y se comete un abuso al no pagar horas extras. la empresa no paga las gratificaciones y CTS de ley en la fecha indicada y los feriados se labora sin el pago doble que corresponde, y cuando los colaboradores reclaman, sustentan que esto fue explicado en la entrevista inicial, el titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Alfonso Grados informo que se priorizara en indagar las infracciones laborales a nivel nacional del cual se trabajara en alianza con Sunafil por lo tanto erradicara en las empresas las infracciones laborales que se están cometiendo.

2. Objetivos

2.1- Objetivo General

Establecer de qué manera los Órganos de Control del Estado influyen en la disminución de la informalidad laboral en el Perú.

2.2- Objetivos Especificos

- a) Establecer de qué manera influye el MTPE en la disminución de la informalidad laboral en el Perú.
- b) Establecer de qué manera el Sistema Normativo de Información Laboral – SNIL, influye en la disminución de la informalidad laboral en el Perú.
- c) Establecer de qué manera la SUNAFIL influye en la disminución de la informalidad laboral en el Perú.

3. Desarrollo o Revisión

2.1.- Historia de las infracciones laborales en el Perú

Sunafil (2016) A lo largo de los últimos años, el abordaje de la informalidad laboral del cual repercute las infracciones laborales en nuestro país ha merecido diversos enfoques y tratamientos, pero con reducido éxito hasta la actualidad. Y es que la informalidad viene comportándose como una variable social compleja y multidimensional. Siendo el problema no solo de uno o dos ministerios, Poder del Estado. Su abordaje requiere tratamientos técnicos-institucionales transversales y verticales, sino también de gobernanza y de acuerdos políticos de largo plazo, que incorporen el concepto de integridad, exigibilidad y sostenibilidad.

La informalidad laboral no es un problema que solo merezca respuestas sectoriales y de contingencia; en verdad, requiere un tratamiento integrado y por lo que los desafíos son múltiples y complejos.

Uno de aquellos desafíos se vincula a la aspiración legítima que tiene el Perú de ser parte del grupo de “países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; (OCDE)”, lo que podría concretarse el 2021. Sin embargo, formar parte de este conjunto de naciones, que en su conjunto” concentran el 70% del mercado y 80% del PBI” global, requiere cumplir con una serie de condiciones mínimas, una de ellas relacionada con la competitividad del país.

En esa línea, el gobierno a través del Consejo Nacional de Competitividad, ha elaborado el documento “Agenda de Competitividad 2014-2018 Rumbo al Bicentenario” donde se considera como” objetivo es aumentar el empleo formal de manera competitiva para el bienestar de la población” ,. Es más, dentro de las tres metas globales se encuentra disminuir en 5% la informalidad laboral. Además, el Ministerio de Trabajo de Promoción y Empleo (MTPE) ha elaborado en el año 2014 una estrategia sectorial de formalización, delimitando acciones para reducir el trabajo informal.

Al 2013 “según información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) el 56.7” % ;del total de asalariados del sector privado se encontraba en la condición de informales, es decir sin un contrato laboral y por tanto sin la posibilidad de ser beneficiario de sus derechos laborales. En el caso de Lima Metropolitana, dicho indicador llega al 43%.

En este contexto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL plantea un nuevo modelo de actuación público-privada, orientado a focalizar y catalizar los esfuerzos públicos y privados en ese gran propósito nacional de erradicar la informalidad laboral; pero también a posicionar a la SUNAFIL como una institución con altos niveles de legitimidad ciudadana;”el cumplimiento de los derechos y obligaciones”..

Tipos de infracciones:

Leve: No se cumplen obligaciones meramente formales.

Grave: Sus actos contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplen obligaciones que trascienden lo formal se consideran también” las infracciones referidas a la obstrucción de la labor inspectiva”.

Muy grave: Cuando los incumplimientos tienen una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o cuando afectan derechos esenciales de los trabajadores. (Análisis Laboral, Octubre 2015).

2.2. Infracciones en materia de relaciones laborales

2.2.1.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales. ley 28806 art. 23

Mundo contable Perú,(2012) , - “ No avisar y anotar ante la jurisdicción en las fechas determinadas”, con requisitos solicitados de la “documentación o información”, siempre que no esté plasmado como infracción grave.

- No dar al trabajador, en las fechas determinadas las estipulaciones, como boleta de pago, contrato de trabajo, u otros beneficios sociales.
- La falta de cumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro de los colaboradores y prestadores de servicios.
- La falta de cumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté plasmado como infracción grave.
- No dar a conocer el lugar visible de la entidad donde laboras, no contado con un horario laboral y un ejemplar de la síntesis legislación laboral, del cual no se da el conocimiento del reglamento interno de trabajo.
- No tener el registro de control de asistencia, o sustituir al colaborador en el registro de su tiempo de trabajo.
- Los incumplimientos que afecte únicamente a las obligaciones formales, siempre que no esté plasmado como infracción grave.
- No dar a conocer a las entidades depositarias el abono de la CTS como todos sabemos nos corresponde dos veces al año siendo tu remuneración más un sexto de tu gratificación de octubre. D.S. N° 016-2010TR (25.12.10)..

2.2.2.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales. ley 28806 art. 24

Mundo contable Perú,(2012). - “ No registrar a los colaboradores en las planillas de pago o en los registros que las sustituyan.”

- No abonar los pagos de su trabajo y también los beneficios laborales, a los que tienen derecho los colaboradores por todo concepto.
- No depositar íntegra y oportunamente la Compensación por Tiempo de Servicios.

- No elaborar mediante texto contratos de trabajo en fechas determinadas y solicitadas de la cual este sea presentada ante la autoridad administrativa.
- El cambio unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra estipulado para ello.
- La falta de distribución con el descuento de cuotas sindicales, así mismo , la contribución por los trabajadores sindicalistas.
- “La falta de las disposiciones con el otorgamiento para el ejercicio de la actividad sindical
- El evadir pagos de la póliza de seguro de vida del cual no se mantiene vigente es una gravedad a favor de los trabajadores esto incurre en infracción por cada colaborador.
- Evadir hospedajes, alimentación, y facilidades de estudio a los trabajadores del hogar
- El no contar con una adecuada, relaciones industriales y a la vez no contar con asistente social, mediante un reglamento interno de trabajo.

2.2.3.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales. ley 28806 art. 25

Mundo contable Perú, (2012). – “ No abonar la remuneración mínima correspondiente.

- La inscripción falsa en cada entidad.
- La falta de disposiciones con relación a los contratos a plazo determinado cual sea la denominación y uso fraudulento.”
- Al no cumplir con las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio y tiempo de trabajo en general.
- La desobediencia a las contrataciones de relación con el trabajo de menores de edad D.S. N° 004-2011-TR (04.04.11).
- “Al no recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa”.
- Elaborara actos que impidan el libre ejercicio del derecho a huelga y retiro de bienes de la empresa sin autorización.
- La libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.
- El bullying al colaborador por libre decisión de su actividad sindical.
- .- Abandono de trabajo sin autorización.

- Presentar acoso sexual por abuso de autoridades que afecte al colaborador o al ejercicio de sus derechos constitucionales.

- No proteger a las mujeres trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

- No al bullying en materia de empleado por motivo de raza, color, origen y la discapacidad, de no portar alguna enfermedad de cualquiera otra índole.

2.3. Infracciones de seguridad y salud en el trabajo

2.3.1.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo. Ley 28806 art. 26

Mundo contable Perú,(2012).

- “ El desorden del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.”

- No dar a conocer a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia

- Incumplir con las disposiciones relacionadas, prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

- Cualquier otro incumplimiento que afecte a las obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén regularizados como graves.

Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo. Ley 28806 art. 27

- El desorden del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los colaboradores.

- No informar a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores. D.S. N° 004-2011-TR (04.04.11).

- No informar las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

- No efectuar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

- No dar a conocer a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

- No cumplir de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- No cumplir de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.
- No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.
- No tener las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Los incumplimientos de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.
- No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.
- La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado. (Mundo contable Perú, 2012).

2.3.2. Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo. ley 28806 art. 28

- No ejecutar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.
- Indicar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

- Detallar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- No cumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.
- No tener las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.
- No cumplir de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.
- No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.4. Infracciones en materia de empleo y colocación

2.4.1. Infracciones leves en materia de empleo y colocación. Ley 28806 art. 29

- El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipificada como infracción grave.
- No cumplir con las obligaciones de inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.
- Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.4.2. Infracciones graves en materia de empleo y colocación. Ley 28806 art. 30

- El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente.
- El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.

- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.4.3. Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación. Ley 28806 art. 31

- Tener actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente.
- Desempeñar actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.
- La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.
- El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.5. Infracciones de las empresas y entidades de intermediación laboral

2.5.1. Infracciones leves de las empresas y entidades de intermediación laboral. Ley 28806 art. 32

- Las infracciones leves constituye el incumplimiento de obligaciones formales o documentales relativas a las entidades que realizan actividades de intermediación laboral. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.5.2. Infracciones graves de las empresas y entidades de intermediación laboral. ley 28806 art. 33

- El no cumplir de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.
- No establecer a la Autoridad competente, en el tiempo y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como entidad de intermediación laboral.
- No dar a conocer por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.
- No registrar ante la autoridad competente, en el tiempo y con los requisitos previstos, los contratos de trabajo celebrados con los colaboradores destacados, así mismo los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.5.3. Infracciones muy graves de las empresas y entidades de intermediación laboral. Ley 28806 art. 34

- Ejecutar actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.
- No brindar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

- No brindar garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los colaboradores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.
- Facilitar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa .
- El registro ficticio como empresa o entidad de intermediación laboral. P

2.6. Infracciones de las empresas usuarias

2.6.1. Infracciones leves de las empresas usuarias. ley 28806 art. 35

. Isabel herrera & Abogados, (2017)”.La infracción leve conforma el incumplimiento de obligaciones únicamente formales o documentales, relativas a las entidades usuarias”

2.6.2. Infracciones graves de las empresas usuarias. ley 28806 art. 36

Isabel herrera & Abogados, (2017). “ La infracción grave conforman la no formalización por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.”

2.6.3. Infracciones muy graves de las empresas usuarias. ley 28806 art. 37

Isabel herrera & Abogados, (2017). “Ampliar los límites porcentuales y cualitativos aplicando a la intermediación laboral.

- La labor de los colaboradores destacados en supuestos prohibidos.
- La cesión de los colaboradores destacados a otras empresas.”
- Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.
- Quebrantamiento en materia de promoción y formación para el trabajo
- Quebrantamientos leves en materia de promoción y formación para el trabajo
- Conformar infracciones leves los incumplimientos que afecten a obligaciones únicamente formales o documentales, siempre que no estén plasmados como quebrantamientos graves.

2.7. Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo

2.7.1. Infracciones graves en materia de promoción y formación para el trabajo. Ley 28806 art. 39

Isabel herrera & Abogados,(2017).- “ No contar con los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente de ser exigido”, o no registrar a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los fechas y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado.

- No efectuar con los convenios de modalidades formativas por escrito o no presentarlos ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos.
- No exceder con los límites de contratación bajo modalidades formativas.
- La desobediencia a las obligaciones en materia de formación.
- No otorgar facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.
- No realizar, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.
- No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.

- No mostrar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.7.2. Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo.

Ley 28806 art. 40

- Isabel herrera & Abogados,(2017). “La falta de pago y disfrute, disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas”.
- La falta de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.
- No responsabilizarse con los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.
- No responsabilizarse directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.
- Mostrar falsas documentaciones ante la autoridad competente para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación bajo modalidades formativas.
- No contar con un plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.
- El manejo falso de las modalidades formativas

2.8. Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros

2.8.1. Infracciones leves en materia de contratación de trabajadores extranjeros. Ley 28806 art. 41

- Isabel herrera & Abogados, (2017).
- “Las faltas que afecten a obligaciones únicamente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén plasmados como quebrantamientos graves.”
- No entregar al colaborador extranjero, en los fechas y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

2.8.2. Infracciones graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros. Ley 28806 art. 42

- Isabel herrera & Abogados, (2017). “No especificar por escrito los contratos de trabajo celebrados con colaboradores extranjeros, con los requisitos previstos.”
- Quebrantar con los límites a la contratación de colaboradores extranjeros, cuando corresponda.

2.8.3. Infracciones muy graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros.

Ley 28806 art. 43

- Isabel herrera & Abogados, (2017) – “Contratar colaboradores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.
- La información a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de colaboradores extranjeros.”
- La estipulación ficticia de colaboradores extranjeros.).

2.9. Infracciones en materia de seguridad social

2.9.1. Infracciones graves en materia de seguridad social. Ley 28806 art. 44

- Los quebrantamientos graves constituyen la falta de inscripción extemporánea de colaboradores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.10 Infracciones a labor inspectiva

2.10.1. Infracciones graves a labor inspectiva. ley 28806 art. 45

- Al no ejecutar al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén plasmados como infracciones muy graves.
- Los descuidos que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, de trabajo, que no estén plasmados como infracciones muy graves.
- El recogimiento de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado. (Isabel herrera & Abogados, 2017).

2.10.2. Infracciones muy graves a labor inspectiva. ley 28806 art. 46

- El entorpecimiento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores auxiliares o peritos designados.
- La negación del colaborador inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.
- La negación del colaborador inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.
- El entorpecimiento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.
- Obstruir la participación del colaborador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
- El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.
- No ejecutar oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

- No obedecer oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones de la entidad usando métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad de los colaboradores
- No ejecutar inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concurra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores,
- Las faltas injustificadas del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.
- No realizar con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- La presión, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares. (Isabel Herrera & Abogados, 2017).

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

NUEVA ESCALA DE MULTAS MÁXIMAS		
Tipo de Infracción	Multa máxima anterior	Nueva multa máxima (*)
Muy grave	20 UIT	200 UIT
Grave	10 UIT	100 UIT
Leve	5 UIT	50 UIT
Acumulación de infracciones	30 UIT	300 UIT

(*) La multa impuesta a las micro o pequeñas empresas se reducen en 50%

Ley General del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444 y en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley 28806.

Cuadro de multas según número de trabajadores:

Microempresa										
Gravedad de la	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy graves	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy graves	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No Mype										
Gravedad de la	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy graves	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

(El Peruano 2018)

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias;

Beneficios de los trabajadores

a. Salario promedio Ley 30709

Así mismo todos los colaboradores tienen derecho a un goce de haber no menor de S/ 930 (sueldo MV) por el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa formal. (Informercado,2017)

a. Seguro médico Ley 27056

Siendo un factor importante dentro de una entidad es cuidar la salud de sus colaboradores., los empleadores están obligados a afiliar a los colaboradores y sus derechohabientes a ESSalud, así como realizar el abono de las aportaciones correspondientes, sin cargo a los colaboradores.

Adicionalmente, estos también pueden acceder a afiliarse a Entidades Prestadoras de Salud (EPS). (Informercado,2017)

b. CTS/ Gratificación Ley 27735 Decreto Supremo 001-97-TR

Todos los colaboradores cuentan con la CTS, que es un beneficio social que tienen como finalidad prever las eventualidades que origina el término de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos.

Esto es otorgado en función al tiempo de servicios y remuneración, y su pago se realiza de forma semestral del cual es aplicable en el mes de mayo y noviembre de cada año. En el caso de la gratificación, los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a percibir una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de Navidad. (Informermercado,2017)

c. Utilidades Decreto Legislativo 677

La distribución de las ganancias de una empresa entre sus colaboradores y normalmente se realiza entre los meses de marzo y abril. Los porcentajes varían dependiendo de los sectores donde labore el colaborador. Resaltar que este beneficio se genera sólo en las empresas privadas que generan rentas de tercera categoría. (Informermercado,2017)

d. Asignación Familiar Ley 25129

Es un derecho que tienen el colaborador de percibir esta asignación los colaboradores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad.(Informermercado,2017)

e. Vacaciones Decreto Legislativo 713

Tienen derecho los colaboradores que están en planilla a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.(Informermercado,2017)

f. Capacitaciones Ley 29783

Es sumamente importante, tanto para las empresas como para los colaboradores, la capacitación permanente así mismo habrá una mejora dentro de la organización.

En la actualidad, nuestra legislación ha establecido obligaciones a los empleadores en lo que se refiere a brindar capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como establecer medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación.

Ello sin perjuicio de los demás planes de formación que las empresas consideren pertinente implementar a favor de sus empleados.(Informermercado,2017)

g. Licencia por maternidad/paternidad Ley 26644

Las gestantes que laboran en dicha empresa tienen derecho a 49 días de descanso prenatal y 49 días post natal, los cuales podrán acumularse a decisión de la madre. Por su parte, en el caso de los colaboradores varones, estos gozan de 04 días de licencia por paternidad. (Informermercado, 2017)

1. Metodología

Investigación de revisión, documental o teórica

Describir el método a seguir en función de su tema.

2. Conclusión

“Se finaliza que los Órganos de Control del Estado vienen realizando su trabajo, inspeccionando las empresas a través de denuncias realizadas, donde se viene cometiendo infracciones laborales en el país, el MTPE ha planteado reglas, normas del cual trabaja conjuntamente con la SUNAFIL.

“Los programas de empleo que supervisa el MTPE están siendo descentralizados, siguiendo con las encuestas a algunos empresarios nos informan que no hay propagación de programas de empleo por parte del MTPE es por ello que los empresarios encuestados son indiferentes en cumplir en formalizar a sus colaboradores.

“La SUNAFIL se encarga de hacer cumplir con las normas, reglas atendiendo abusos, denuncias de trabajadores que vienen soportando de sus empleadores, del cual SUNAFIL realiza visitas respectivas recopilando sustentos de dichas denuncias realizada por los trabajadores, viendo el grado de infracción laboral que se viene cometiendo colocando las multas correspondientes.

Recomendaciones

“EL MTPE Y SUNAT debe capacitar a grupos de personas para ver las contingencias de cada empresa sobre las infracciones laborales que se viene cometiendo. reconsiderar sus políticas laborales y cumplir con el pago de los impuestos mensuales, así se evitaría las infracciones incurridas a fin de evitar una fiscalización de Sunafil.

“Se recomienda fortalecer y descentralizar los programas de fiscalización con efectividad a través de los inspectores laborales de manera permanente, a fin de luchar contra la informalidad laboral y contra los malos contribuyentes,

“Se debe auditar con frecuencia las infracciones laborales en cada entidad, el grado de infracciones laborales son leves. graves y muy graves estas infracciones deberían ser sancionadas con multas altas de esa manera podría minimizar las infracciones cometidas.

3. Referencias

Benjamín Martínez Isuiza, Fernando Effio Pereda (2011). Tratado Laboral 2011. Edición I. Editorial Real Time EIRL. Lima- Perú. P44-46

Castillo Guzmán, J& Reid Giria, R. (2010). Operatividad Laboral. Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.

Díaz Quintanilla, R. (2011). Estructura de las remuneraciones, Incidencia Laboral Tributaria. Lima: Gaceta Juridica S.A.

Díaz, J. (2015). Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo. Universidad de la Laguna. España.

Espinoza, F. (2014), La Infracción Administrativa Laboral. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5245/ESPINOZA>

Alonzo Madueño (2015) Infracciones laborales en los trabajadores de Tingo María periodo 2015

Ascornao Gutiérrez, Jackeline Roxana (2017) Infracciones laborales que influyen de la empresa R&R SAC periodo 2016

Julca, M. (2013). Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: Laureano_Frank_Infraccion_Administrativa.pdf?sequence=1

Sunafil (2017) Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. N° 019-2006-TR - D.S. N° 019-2007-TR. Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/.../372-ley-n-28806-ley-general-de-inspecciondel-trabajo>.

Quiroz Eslado, L., & Chávez Núñez, F. (2012). Infracciones Laborales ante los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Vilela Espinoza, A. (2008). Inspeccion de Trabajo. Lima: Aele S.A.C. Recuperado de: http://www.aele.com/sites/default/files/archivos/banner_public/cts%20infracciones.pdf

Estudio Herrera cuadro de infracciones laborales - Panel de control. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-001-2018-tr-1604865-8/>

Sunafil. Recuperado de : <https://www.sunafil.gob.pe/index.php>

<https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/3778-antecedentes.html>

Enciclopedia Jurídica. Recuperado de: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/infracciones-laborales/infracciones-laborales.htm>

Sunafil. Recuperado de :<https://www.controllaboral.es/infracciones-laborales-existen/>

Sunafil. Recuperado de :<https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html>

Sunafil. Recuperado de :<https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html#iv-infracci%C3%B3n-y-multas>

<https://infomercado.pe/cuales-beneficios-trabajador-empresa/>

Sunafil. Recuperado de :<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/09/07/cuales-son-los-nuevos-cambios-en-las-multas-por-infracciones-laborales/>

Diario El Comercio. Recuperado de :<https://elcomercio.pe/economia/peru/son-infracciones-comunes-empleadores-407388>

Mundo contable Peru. Recuperado de :<https://mundocontableperu.wordpress.com/2012/06/28/las-infracciones-laborales/>

Noticiero contable. Recuperado de : <https://www.noticierocontable.com/multas-laborales-inspeccion-laboral/>

Iberley. Recuperado de : <https://www.iberley.es/temas/sancion-incumplimiento-laboral-trabajador-2781>

Isabel Abogados Herrera (2017). Recuperado de : <https://infomercado.pe/cuales-beneficios-trabajador-empresa/>