CAMBIOS EN EL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Registro de asistencia al trabajo con información incompleta será infracción muy grave

Será obligatorio registrar el tiempo extra laborado, además de inicio y final de las jornadas. Además, se regula uso de módulos que permiten a Sunafil interactuar con empleadores.

ELÍAS GARCÍA
elias.garcia@diariogestion.com.pe

El Ministerio de Trabajo introdujo modificaciones al reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que por un lado endurece las sanciones a los empleadores -por ejemplo, por información incompleta en el registro de asistencia-, y por otro, las elimina en determinados casos, según explicó César Puntriano, socio del Estudio Muñiz.

Uno de los cambios, indicó el experto en derecho laboral a **Gestión**, es, en efecto, que ahora el reglamento considera como una infracción muy grave por parte del empleador, y que acarrea multa, el hecho de que su registro de asistencia del personal no contenga toda la información mínima requerida, como por ejemplo las horas de inicio y final de la jornada, y el tiempo extra laborado.

Ello, además de no registrar otros datos como el DNI o nombres del trabajador o RUC y nombre de la empresa.

ISTOCK



Mintra. Reguló el módulo de gestión de cumplimiento laboral.

Principales cambios en el reglamento de la ley de inspección en el trabajo

1) **Síntesis.** Empleador ya no tendrá obligación de contar con síntesis de derechos laborales a disposición de trabajadores.
2) **Registro.** Ahora tener registro de asistencia del personal con información incompleta es infracción muy grave
3) **Módulo.** Incorpora módulo virtual de gestión de cumplimiento de normas laborales, que permite a Sunafil exhortar al empleador a atender reclamos laborales, previo a la inspección física.
4) **Conciliador.** Precisa que los inspectores de Sunafil también tienen como su función la de conciliador administrativo.
5) **Preventivo.** Incide en que los inspectores también realicen labores preventivas de orientación a empleadores.

FUENTE: Decreto Supremo N° 014-2021-TR

Síntesis

Otro cambio a resaltar, señaló Puntriano, es que ahora el reglamento -aprobado mediante el Decreto Supremo 014-2021-TR-, ha eliminado como un acto sancionable, el que el empleador no ponga a disposición de sus trabajadores la síntesis de la legislación laboral y beneficios laborales que se les aplica.

Además, este reglamento incorpora la regulación sobre el módulo de gestión de cumplimiento recogiendo una directiva de Sunafil, y le da rango legal.

Dicho módulo se basa en el uso de tecnologías de la información (TIC) virtuales, y permite a Sunafil interactuar con los empleadores y trabajadores.

A través de esa herramienta, y usando las TIC virtuales, anotó, Sunafil puede verificar o constatar las denuncias de los trabajadores, y exhortar a la empresa al cumplimiento de las normas, como paso previo a la inspección física.

"Esto es como una acción previa, y si por ejemplo el trabajador denuncia que no le pagan su CTS, por esta vía se verifican los hechos y notifica al empleador a que cumpla, antes que el inspector inicie la investigación propiamente dicha", puntualizó.

Preventivo

Asimismo, el cambio en el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo incide en las acciones de orientación y asistencia técnica que deberá brindar Sunafil a los empleadores, mediante acciones preventivas de orientación, dando información sobre el ordenamiento normativo socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Su propósito es instruir, difundir y promover el cumplimiento de la legislación laboral vigente.