

Lima, 10 de marzo de 2021.

OFICIO SG N.º 052-2021- SUIT SUNAFIL

Señor:

JUAN CARLOS REQUEJO ALEMÁN
SUPERINTENDENTE DE LA SUNAFIL
Presente.-

Asunto : REITERAMOS SOLICITUD DE QUE SE VELE POR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO.

De nuestra mayor consideración:

El **SINDICATO ÚNICO DE INSPECTORES DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**, con Registro 114287-2014-MTPEC/1/20.2, representado por su Secretaria General de Junta Directiva Ruth Evelyn Mattos Guzmán identificada con DNI N° 40323743 y su Sub Secretario General Víctor José Loyola Desposorio con DNI N° 42607375; tienen a bien saludarlo y dirigirse a Ud., con el propósito de informarle y solicitarle lo siguiente:

Como organización sindical nos encontramos sumamente preocupados por hechos que están relacionados con las condiciones de trabajo, nos referimos específicamente al Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) 2021 de la SUNAFIL aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 245-2020-SUNAFIL de fecha 30 de diciembre del 2020. A continuación detallamos las falencias que observamos teniendo en consideración la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo Ley N° 29783.

Que, en el principio de prevención se establece que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

Que, en el principio de protección se establece que: “Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.”

Se evidencia que desde el año 2019, la SUNAFIL ha venido incrementado la carga de trabajo a los inspectores de trabajo de forma progresiva sin sustento técnico para tal fin. Dicho incremento de la carga laboral, constituye por sí mismo cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo.

Este incremento de la carga laboral no permite la realización de los objetivos personales de los trabajadores, pues los inspectores de trabajo vienen desempeñando sus funciones en jornadas superiores a las establecidas por ley; sin pago de horas extras ni compensaciones e incluso se encuentra vigente el D.U. 127-2020 que modifica al D.U. 026-2020 en su artículo 18 numerales 18.1.4. y 18.1.5., sin embargo, a pesar de ellos recibimos correos electrónicos, llamada telefónicas, asignación de órdenes de inspección fuera de la jornada de trabajo; incumpliendo con la asignación de trabajo conforme a la jornada de trabajo máxima de labores y originándose horas extras no reconocidas por SUNAFIL.

Adicionado al incremento de la carga, se tiene también la disminución de los plazos de inspección, sin mayor sustento por parte de los directivos de SIAI, toda vez que la Ley nos establece plazos máximos, sin embargo, parece ser el afán de dichos funcionarios perjudicar aún más la salud de los inspectores al estar otorgando plazos de 15 y 20 días hábiles para la fiscalización de materias que siempre se nos ha otorgado con 30 días hábiles de plazo. Esto implica una mayor presión en el inspector, toda vez que en muchos de los casos se solicitará ampliación de plazo, un trámite burocrático sin mayor relevancia (excepto el quitarle mayor tiempo al inspector) cuando bien se puede seguir manteniendo los 30 días hábiles de plazo inicial. Este cambio de “criterio”, no solo afecta a los inspectores de trabajo que efectuamos las fiscalizaciones, sino también al sujeto inspeccionado que también puede efectuar trabajo remoto y no tiene la documentación requerida por la inspección del trabajo, problemas de internet, capacidad insuficiente para enviar los archivos de manera virtual en la casilla electrónica, entre otros..., que origina que el inspector de trabajo comisionado tenga que efectuar un requerimiento adicional para que se pueda verificar el cumplimiento o no de la inspección, por lo que es necesario el plazo de 30 días hábiles, salvo que la finalidad sea buscar la sanción en lugar del cumplimiento.

Que, como puede constatarse con los múltiples documentos por nuestra organización sindical, en referencia a la excesiva carga de trabajo, la disminución de los plazos de las órdenes de inspección, la ineficiente gestión del tiempo y el amedrentamiento por parte de los directivos, repercuten en la seguridad y salud de los trabajadores, lo mismo que puede constatarse con la estadística del médico ocupacional y el incremento de los descansos médicos en los últimos años esto por circunstancias relacionadas a la exposición a riesgos psicosociales y disergonómicos, los mismos que se han incrementado durante la pandemia al pasar muchas más horas en posición sentada por el trabajo remoto y la carencia de las condiciones de trabajo que debe dar SUNAFIL en su rol de empleador como son: silla ergonómica, posa pies, mouse y porta mouse. Si bien nos han otorgado la laptop como herramienta de trabajo, es necesario los accesorios citados para el desempeño de la función. El estrés crónico que ocasiona la tensión y presión del trabajo se evidencia con reacciones físicas como son: aumento de la frecuencia cardíaca, hipertensión arterial, diabetes, obesidad, eczemas, problemas menstruales, alteraciones del sueño, estreñimiento, entre otros.

La SUNAFIL, en ningún momento ha consultado con los trabajadores y/o el comité de seguridad y salud en el trabajo, los cambios en las operaciones y procesos ejecutados desde el año 2019 con sus incrementos anuales de las metas institucionales. Tampoco se han puesto de conocimiento las estadísticas de las actas de infracción que quedan sin efecto por parte de las SIRE's y mucho menos se ha capacitado respecto de ellas para la mejora continua y “evitar los supuestos errores” que dichas subintendencias podrían haber advertido, ya que esa información no se visualiza en el SIIT, a pesar que cuando se deja sin efecto un acta de infracción el mensaje que envía la SIRE indica que se puede visualizar la Resolución en el SIIT hecho que no se ajusta a la realidad. Tampoco se nos ha informado

los logros obtenidos en la fiscalización por parte de los inspectores de trabajo con los empleadores que han cumplido y que originaron un informe de actuaciones inspectivas de cumplimiento. Son estándares mínimos que se deben de tener para evaluar la gestión. No hemos recibido información desde el 2019 la modificación o adecuación de los Planes de Inspección Anual que se vieron afectados por la reducción del número o enfermedades de los inspectores, por citar un ejemplo si se aprobó que en un año se efectuarían 35,000 órdenes de inspección anual con 200 inspectores, si tengo 50 con subsidios por enfermedad, que han renunciado a sus cargos, que se les ha dado encargaturas en intendencias a nivel nacional ¿Cuál es el número real de órdenes de inspección a ejecutar, las 35,000 anual?

Que, el artículo 70° de la ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en referencia a los cambios en las operaciones y procesos establece: "El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores".

Que, el Decreto Supremo 005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 104°, establece: "En el caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70 de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité o Supervisor, según corresponda".

En ese sentido, se **SOLICITA:**

- Se nos haga llegar en el más breve plazo posible, las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo en referencia a los incrementos en la carga laboral de los últimos años.
- Se nos provea las condiciones de trabajo necesarias para efectuar nuestro trabajo presencial o trabajo remoto, incluido el acceso suficiente a la internet.

En espera de su pronta respuesta, nos despedimos.

Atentamente,



RUTH EVELYN MATTOS GUZMAN
Secretaria General
SUIT SUNAFIL



VICTOR JOSE LOYOLA DESPOSORIO
Sub Secretario General
SUIT SUNAFIL