



HOSTILIDAD LABORAL Y RESPONSABILIDAD PENAL DEL GERENTE: NUEVAS MEDIDAS A SEGUIR EN EL TRABAJO

BOLETÍN INFORMATIVO

J U N I O 2 0 2 4

TRUJILLO

Calle La Arboleda Mz. 04 Lte. 08
Los Jardines del Golf

LIMA

Jr. Cuzco 410 Oficina H
Magdalena del mar

PIURA

Urb. Miraflores Country Club Mz. At1 – Lte.5
III Etapa Castilla

CONTACTO

informes@avizor.pe
C 959 211 096
www.avizor.pe



Para mayor información
puedes contactarte con:



ETHEL PERESQUEZ
Coordinadora del área de
derecho administrativo

areadministrativa@avizor.pe

ÁREA ADMINISTRATIVA

VEHÍCULOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS, TRASLADO DE MATERIALES Y RESIDUOS PELIGROSOS DEBEN PASAR REVISIÓN TÉCNICA CADA 6 MESES

Las inspecciones técnicas vehiculares son esenciales para la seguridad vial. Por ello, con el objetivo de garantizar la seguridad del transporte y tránsito terrestre, la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN), reitera a las empresas de transporte y conductores en general la importancia de cumplir con este proceso.

¡Atención conductores! Tener presente que todo vehículo destinado al transporte regular de personas, servicio de transporte especial (turístico y de trabajadores), así como aquellos que transportan materiales y residuos peligrosos, deben ser sometidos y aprobar la revisión técnica con una periodicidad de 6 meses.

Conducir un vehículo que no cuente con certificado de inspección técnica vehicular vigente, emitido por un Centro de Inspección Técnica Vehicular autorizado, o con un certificado vencido, constituye una infracción muy grave conforme al Reglamento Nacional de Tránsito, acarrea una multa de S/ 2475 y la acumulación de 50 puntos en el récord de conductor. Además, la autoridad competente puede ordenar el internamiento del vehículo en el depósito.

A continuación, te informamos los centros autorizados a donde debes dirigir a tu vehículo para la correspondiente inspección técnica vehicular:

Trujillo, Trujillo, La Libertad:

- o AUTOCAR CERTIFICACIONES S.A.C. PREDIO LA ENCALADA U.C. 11259

- o CERTIFICACIONES ABC DEL PERU E.I.R.L. MZA. Y SUB-LOTE 6A LOTE 6B Y SUB-LOTE 6C, SEMI RUSTICA EL BOSQUE (CRUZE AV. VILLARREAL CON CARRETERA INDUSTRIAL)
- o CITV PERU E.I.R.L. CARRETERA INDUSTRIAL N° 154, SECTOR PRIMAVERA
- o REVISA PERU S.A.C. AV. NICOLAS DE PIÉROLA N° 1571-1575, URB. SEMIRÚSTICA MAMPUESTO MZ. I LOTE 02

Asimismo, si deseas conocer de otro centro autorizado, puedes realizar tu consulta en la siguiente página del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) "CONSULTA DE CITVs": <https://rec.mtc.gob.pe/AutorizaEntiComplementarias/ArCITVConfiguracion>

CONCLUSIÓN

Las inspecciones vehiculares deben realizarse cada 6 meses, siendo obligatorias para ciertos vehículos, como los destinados al transporte regular de personas, servicio de transporte especial (turístico y de trabajadores), así como aquellos que transportan materiales y residuos peligrosos.

RECOMENDACIÓN

Conducir un vehículo sin la inspección vigente o con ella vencida acarrea una multa de S/2475, la acumulación de 50 puntos en el récord del conductor e incluso el internamiento del vehículo. Evita una multa: realiza tus inspecciones vehiculares cada 6 meses.



ÁREA RECUPERACIONES

Para mayor información
puedes contactarte con:



ÁNGELA VEGA RIVAS
Abogada del área civil
areacivil@avizor.pe

¿SABÍAS QUE SI FIRMAS UN CONTRATO DE TARJETA DE CRÉDITO PODRÍAS ESTAR FIRMANDO UNA LETRA DE CAMBIO?

Es común que las personas desconozcan que, al firmar un contrato de tarjeta de crédito, éste pueda contener una **cláusula que permita a la entidad bancaria girar una letra de cambio a la vista sin requerir la aceptación del cliente**. Esto es riesgoso, ya que, las letras de cambio son documentos que obligan al cliente a pagar una suma de dinero adeuda, junto a intereses pactados, en un plazo que no exceda los 15 días útiles. De no hacerlo, puede resultar en una acción ejecutiva judicial.

De acuerdo con el Artículo 228 de la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, esta facultad se activa cuando el cliente incumple con sus obligaciones de pago. Las entidades bancarias envían las correspondientes cartas notariales de notificación de pago a sus clientes que incumplen con los pagos derivados del contrato de tarjeta de crédito.

Asimismo, en la misma carta consignan que en caso que no paguen procederán a emitir la correspondiente letra de cambio por el monto adeudado. Del mismo modo les hacen saber que ese importe incrementará con la penalidad por crédito en cobranza prejudicial y judicial, honorarios de abogados e intereses hasta la fecha de cancelación efectiva.

Ante el incumplimiento de pago por parte del cliente después de los 15 días útiles de notificada la carta de requerimiento, la entidad gira la letra de cambio a la vista. Este título valor permite a la entidad bancaria acudir a la vía judicial para demandar el pago de la suma adeudada bajo el proceso único de ejecución. El Juzgado emite el Auto de Mandato de Pago, ordenando al deudor pagar el monto adeudado, junto con intereses compensatorios y moratorios, costas y costos procesales, en un plazo de cinco días, bajo apercibimiento de iniciar la ejecución forzada de los bienes en caso de incumplimiento.

Asimismo, notifican a las respectivas Cámaras de Comercio para el respectivo registro. Cabe indicar también que la entidad bancaria, con dicha letra de cambio podría presentar una medida cautelar fuera de proceso de embargo de cuentas o de embargo en

forma de inscripción en los bienes inmuebles o muebles del deudor.

Es importante considerar que el desconocimiento de las letras de cambio y su funcionamiento puede tener consecuencias negativas para los clientes que utilizan tarjetas de crédito. El impago de una letra de cambio puede **dañar el historial crediticio** del cliente, dificultando su acceso a crédito en el futuro. Además, su proceso de emisión y cobro puede generar **costos adicionales**, e incluso en caso de impago, la entidad acreedora puede iniciar un **proceso judicial**, lo que implica mayores gastos y posibles embargos.

Recordemos qué es una letra de cambio a la vista

La letra de cambio a la vista es un instrumento que exige el pago inmediato al ser presentada por el beneficiario. Conforme al Artículo 228 de la Ley 26702, la entidad bancaria puede notificar al cliente, otorgándole un plazo de 15 días útiles para cancelar el saldo deudor. Esta letra debe pagarse al momento de su presentación y puede ser endosada a un tercero. La Ley de Títulos Valores N° 27287 establece un plazo máximo de un año desde su emisión para su presentación y pago.

CONCLUSIONES

Es fundamental que los usuarios de tarjetas de crédito con entidades bancarias comprendan que, al solicitarlas, firman un contrato que incluye una cláusula que permite a la entidad bancaria, en caso de incumplimiento de pago, girar una letra de cambio a la vista sin necesidad de aceptación por parte del cliente.

RECOMENDACIÓN

Se les recomienda a los clientes que cuando suscriban contratos de tarjetas de crédito con entidades bancarias, tengan conocimiento y asuman la responsabilidad de realizar sus pagos a tiempo, ya que es fundamental realizar los pagos de la tarjeta de crédito antes de la fecha de vencimiento para evitar el proceso de emisión de la letra de cambio, y que sean de forma inmediata demandados judicialmente.



ÁREA CIVIL

Para mayor información
puedes contactarte con:



JAVIER ORBEGOSO SARAVIA
Coordinador del área civil

areacorporativa@avizor.pe

CESIÓN DE POSICIÓN CONTRACTUAL: ALIADO PARA MEJORAR EL FLUJO DE OPERACIONES COMERCIALES

¿Sabías que la figura de la cesión de la posición contractual puede ser de gran importancia en el desarrollo de los negocios jurídicos y operaciones mercantiles?

La cesión de posición contractual es definida como aquel acuerdo por el cual una parte denominada **cedente** trasfiere tanto la parte activa como pasiva de un contrato en curso (cuyas prestaciones no hayan sido ejecutadas totalmente) a un tercero **cesionario**. Requiriendo tal acuerdo para operar ineludiblemente del consentimiento del deudor **cedido**.

Gracias a la cesión de la posición contractual, las partes de un contrato y terceros interesados pueden obtener beneficios rápidos y satisfacer las obligaciones del contrato cuando uno de los contratantes no puede cumplir o cuando hay interés en obtener beneficios económicos inmediatos. Esto se logra sin necesidad de recurrir a otras figuras legales, facilitando el intercambio de bienes, servicios u operaciones comerciales de manera eficiente.

Objeto del contrato

El objeto del contrato de cesión de posición contractual vendría a ser la cesión de la titularidad contractual, derivada del contrato inicialmente celebrado, produciéndose una sustitución en el contrato original.

Partes:

- El Cedente: Es uno de los participantes originales de la relación obligatoria establecida por el contrato inicial. Su función es transferir su titularidad en dicha relación.
- El Cesionario: Es un tercero interesado en adquirir la titularidad que le correspondía al cedente, asumiendo su lugar en la relación obligatoria.
- El Cedido: Es el otro participante original de la relación jurídica obligatoria, quien mantiene su titularidad en la misma, pero

deja de estar vinculado con el cedente para establecer una relación con el cesionario.

Reglas aplicables:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1437° del Código Civil, la forma de la transmisión se realizará en función del acto que sirve de base a la cesión (contrato principal) y se sujetan a las disposiciones legales pertinentes. Este acuerdo se puede perfeccionar con el simple consentimiento de las partes involucradas.

Efectos de la cesión:

Según el artículo 1437° del Código Civil, una vez que la sustitución es efectiva para el cedido, el cedente queda liberado de sus derechos y obligaciones respecto a él. Esta liberación es el efecto natural del proceso de cesión. Sin embargo, las partes pueden acordar que esta liberación no ocurra. Esto debe mencionarse expresamente en el contrato de cesión. Si no se menciona, el cedido podrá reclamar directamente al cedente si el cesionario no cumple.

CONCLUSIONES

La cesión de la posición contractual resulta beneficiosa para las operaciones mercantiles, ya que permite a las partes y terceros obtener beneficios recíprocos y facilita el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Con la cesión de la posición contractual, cedente se libera de sus obligaciones al hacerse efectiva la cesión, salvo acuerdo contrario que mantenga su responsabilidad subsidiaria, asegurando claridad y seguridad jurídica en las relaciones contractuales.

RECOMENDACIÓN

Deben tener en cuenta que es necesario que la otra parte preste su conformidad antes, simultáneamente o después del acuerdo de cesión, ya que este acuerdo abarca la transferencia tanto derechos como obligaciones adquiridas en la relación contractual original. Si la conformidad del cedido hubiera sido prestada previamente al acuerdo entre cedente y cesionario, el contrato sólo tendrá efectos desde que dicho acuerdo haya sido comunicado al cedido por escrito de fecha cierta.



Para mayor información
puedes contactarte con:

ASTRID OLIVARES ENRIQUE
Coordinadora del
área laboral corporativo

arealaboral@avizor.pe

ÁREA LABORAL

DESCUBRE LOS NUEVOS CRITERIOS DETERMINADOS POR LA SUNAFIL EN MATERIA DE HOSTILIDAD LABORAL

La SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) recientemente ha emitido nuevos criterios en materia de hostilidad laboral, que son los actos físicos o verbales que vulneran al trabajador en su centro laboral. Si bien estos criterios buscan proteger a los trabajadores, también son una herramienta para los empleadores, pues ayudan a prever acciones y no caer en estos actos hostiles que, son sancionados rigurosamente por ley e incluso son equiparables a un despido arbitrario, generando cuantiosas multas, indemnizaciones, entre otros perjuicios económicos.

¿QUÉ ACTOS SUPONEN HOSTILIDAD LABORAL?

El **artículo 30 del Decreto Supremo 003-2019-TR**, nos enlista los actos que son considerados como hostilidad laboral, los cuales son:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, la SUNAFIL ha avocado sus criterios en dos de ellos:

A. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

Mediante la **RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 004-2024-SUNAFIL/TFL**, la superintendencia señala:

1. No otorgarle funciones al trabajador o dejarlo en inactividad es un acto hostil.

B. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios.

La SUNAFIL a través de la **RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 005-2024-SUNAFIL/TFL** estableció 3 actos fundamentales que, denotarían una clara acción hostil en contra del trabajador, en ese sentido, el empleador deberá realizar las siguientes acciones a fin de no incurrir en actos de hostilidad:

1. Se debe brindar todas las condiciones necesarias para que se produzca la movilidad de un lugar de trabajo a otro.
2. No cambiar las condiciones de trabajo que venía percibiendo el trabajador en el centro de labores habitual.
3. El traslado debe estar debidamente Sustentado.

CONCLUSIÓN:

Las nuevas directrices emitidas por SUNAFIL respecto a la hostilidad laboral proporcionan una clarificación crucial sobre las acciones que pueden considerarse como tales, destacando la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos criterios, ilustrados a través de precedentes vinculantes, delinean situaciones específicas que constituyen hostilidad, desde la falta de pago o reducción salarial hasta la violencia verbal o discriminación. Además, subrayan la necesidad de justificación objetiva y razonable por parte del empleador en cualquier modificación de la relación laboral.

Para la intendencia, en estas resoluciones, los actos que denotan actos de hostilidad, son: dejar al trabajador sin funciones, no brindar condiciones adecuadas para traslados laborales y no justificar debidamente cualquier cambio que afecte las condiciones de trabajo, todo ello va a ser considerados como actos de hostilidad y sancionados conforme a ley.

Es importante mencionar que estos criterios, son determinados para proteger a los trabajadores, sin embargo, también son de gran utilidad para los empleadores como una herramienta de protección.

Recordemos que, los actos de hostilidad se consideran infracciones muy graves en materia de relaciones laborales las cuales pueden ser sancionados desde **S/ 1,184.00** hasta los **S/ 13,544.5** dependiendo del tipo de empresa y del número de trabajadores afectado, siendo la máxima multa de **S/ 270,529.00 soles**.



ÁREA PENAL

Para mayor información
puedes contactarte con:



RAÚL MORE YTURRIA
Coordinador del
área penal económico
areapenal@avizor.pe

LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL GERENTE GENERAL Y EL DELITO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El gerente general es un ejecutivo que ocupa un rol directivo en una empresa y es responsable de la conducción estratégica y la toma de decisiones de altura para lograr los objetivos organizacionales. Entre las principales funciones y responsabilidades del gerente general se encuentran:

- **Conducción Estratégica:** Planea y dirige la empresa, tomando decisiones de altura.
- **Coordinación:** Lidera al equipo de trabajo y coordina las actividades de otras jefaturas.
- **Toma de Decisiones:** Es responsable de tomar decisiones vinculadas a las inversiones y gastos.
- **Representación:** Es el portavoz máximo de la empresa y la representa.

Sin embargo, que sucede cuando el incumplimiento de estos deberes concluye en un resultado delictivo empresarialmente.

Los Gerentes Generales pueden enfrentar cargos por delitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo si no cumplen con obligaciones como la identificación de peligros, evaluación de riesgos y la adopción oportuna de medidas de prevención y protección. La falta de implementos de seguridad adecuados o el mantenimiento deficiente de equipos también pueden acarrear responsabilidad penal. Además, si el gerente general abusa de sus facultades o actúa negligentemente en sus funciones, puede causar daños y perjuicios a la empresa o a terceros, siendo responsable legalmente por ello.

En nuestra normativa en su artículo 27 del Código Penal Peruano:

"El que actúa como órgano de representación autorizado por una persona jurídica o como representante autorizado de una sociedad y realiza el tipo legal de un delito es responsable como autor, aunque los elementos especiales que fundamentan la penalidad de este tipo no concurren en él, pero si en la representada".

Establece la punibilidad de la actuación en nombre de otro, como en el caso de una persona jurídica el que actúa como órgano de representación

autorizado o como socio representante autorizado de una sociedad y realiza el tipo legal de un delito es responsable como autor, aunque los elementos especiales que fundamentan la penalidad de este tipo no concurren en él, pero si en la representada.

No obstante, puede que muchos de nuestros lectores se estén preguntando, pero yo tengo un Jefe o Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo, tengo un Gerente de Operaciones, u algún otro ¿Podría yo responder por la omisión de funciones de este tercero?

El artículo 13 del Código Penal precisa lo siguiente:

"El que omita impedir la realización del hecho punible será sancionado:

1. Si tiene el deber jurídico de impedirlo o si crea un peligro inminente que fuera propio para producirlo.
2. Si la omisión corresponde a la realización del tipo penal mediante un hacer.

La pena del omiso podrá ser atenuada."

Esta norma permite a los fiscales y juzgados sancionar a aquellos que tienen una obligación legal, o contractual, por las omisiones dentro de sus deberes especiales, como trabajadores o empresarios, a sabiendas que tenía una obligación de controlar o impedir que sucediera un evento delictivo.

El Gerente General tiene deberes importantes en la conducción y toma de decisiones dentro de la empresa. No cumplir con estas obligaciones, como omitir proporcionar presupuestos adecuados o no actuar para mitigar riesgos, puede llevar a consecuencias legales.

CONCLUSIONES:

Los Gerentes Generales pueden ser procesados penalmente por los delitos que se cometan al interno de la empresa, especialmente, el delito de seguridad y salud en el trabajo, si se logrará evidenciar que debido a su omisión no se pudo cumplir con generar las medidas preventivas necesarias.