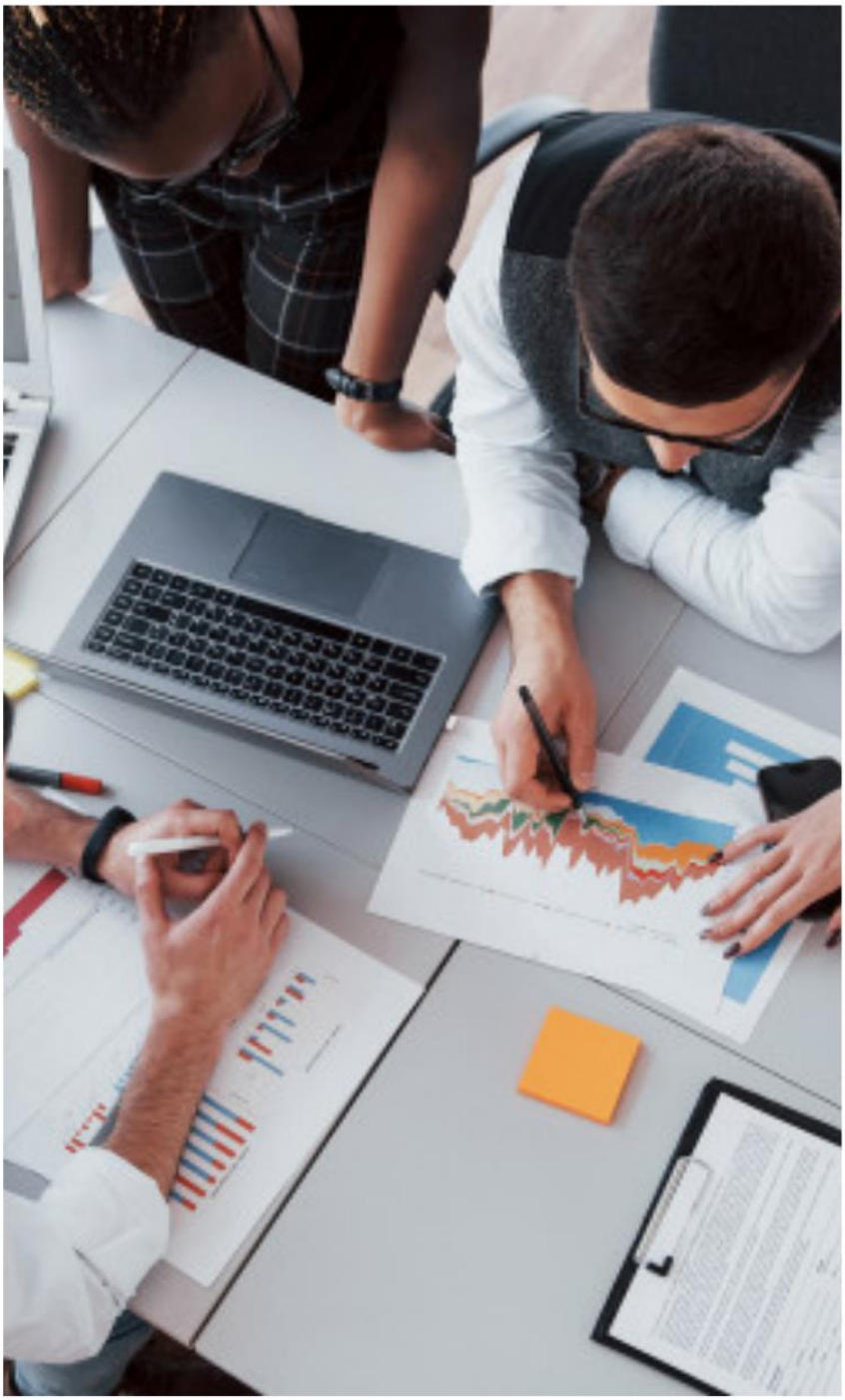
Benites, Vargas & Ugaz
ABOGADOS

Agosto
2021

Boletín Laboral

+51 615-9090
www.bvu.pe
bvu@bvu.pe

NOTICIAS RELEVANTES



P á g . 6

·El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta Anuario Estadístico Sectorial 2020.

P á g . 6

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI).

NORMAS LEGALES

Pág.08

Normas laborales publicadas durante el mes de agosto de 2021.

Pág.08

Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso.

Pág.09

·Ley que uniformiza la edad para acceder a la jubilación anticipada en el sistema privado de pensiones.

.

Pág.10

·Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva.

Pág.12

Aprueban listado de empleadores elegibles para la asignación del subsidio para la recuperación del empleo formal en el sector privado.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

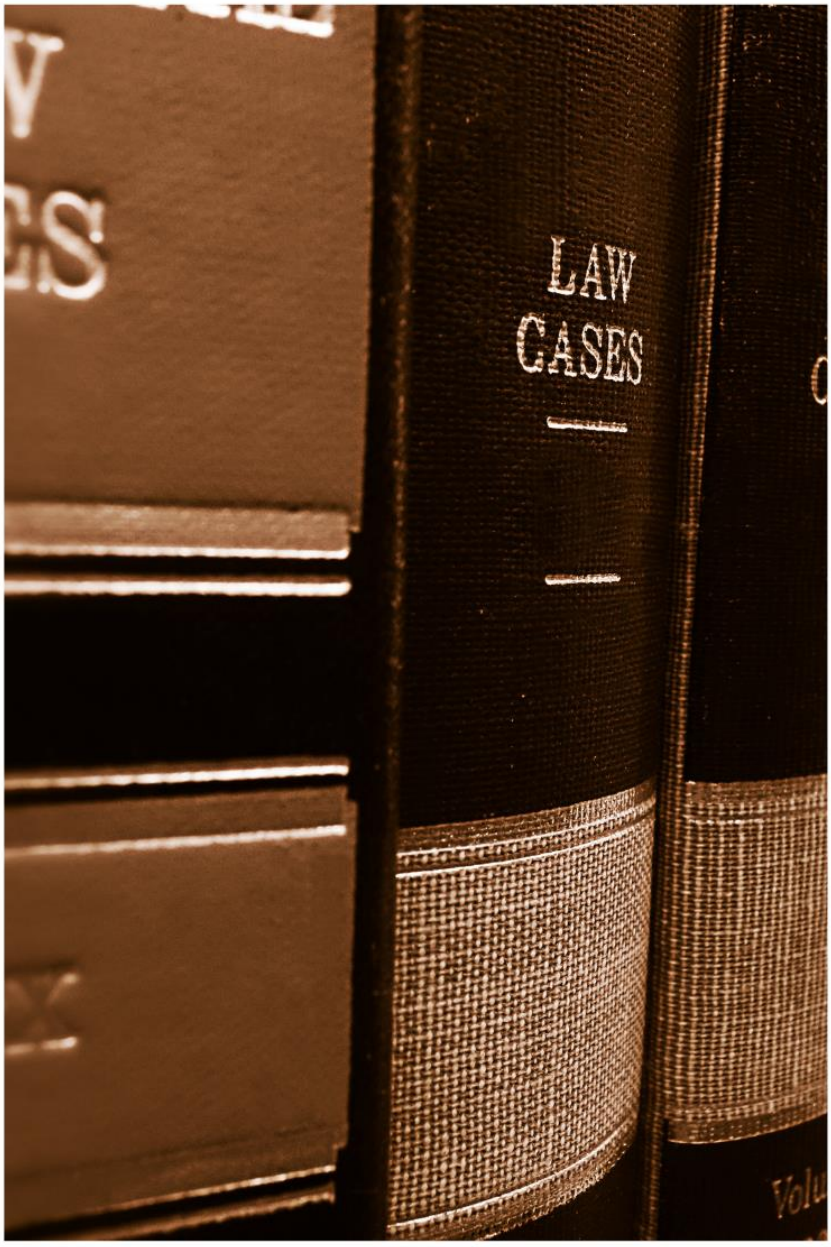
Pág.13

·No hacer uso de la facultad discrecional de incorporación de medios probatorios de oficio no requiere una motivación cualificada dado que en la actividad probatoria la preclusión es la regla.

Pág.13

·No procede reposición a entidad pública mediante proceso de amparo cuando se evidencie que demandante no ingresó por medio de concurso público, incluso si se determina la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



Pág. 15

·La autorización de los padres o del Juez de Paz de la localidad, no sustituye la evaluación que la autoridad competente debe realizar sobre las relaciones laborales con menores de edad.

Pág. 15

No corresponde iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionador cuando no existan mayores elementos de convicción sobre la comisión de la falta atribuida al empleador.

NOTICIAS RELEVANTES

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta el Anuario Estadístico Sectorial 2020

El 1 de agosto de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE") presentó el Anuario Estadístico Sectorial 2020, elaborado por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del MTPE, por medio del cual se exhibe información estadística de diversos aspectos de las relaciones laborales, tanto en materia de los derechos individuales y colectivos, como otros datos vinculados con las relaciones de trabajo y los programas del MTPE. Los temas más relevantes respecto de los cuales se exhibió la información estadística son los siguientes:

- ✓ El anuario incluye información estadística relacionada con el total de contratos sujetos a modalidad presentados a nivel nacional, como los contratos de trabajadores extranjeros, constituyéndose en una fuente valiosa de información.
- ✓ El documento incluye un listado global de convenios colectivos registrados por la Autoridad de Trabajo, en especial aquellos convenios en cuyo proceso final de solución tuvo una importante participación el MTPE, al haber propiciado el diálogo entre empleadores y trabajadores para lograr acuerdos satisfactorios. De igual manera, se incluyen cuadros estadísticos de laudos arbitrales desde el año 1993 hasta 2020.
- ✓ El anuario detalla el número de huelgas por periodos, el número de trabajadores comprendidos en estas paralizaciones y el número de horas/hombre involucradas. Asimismo, se presenta de manera desagregada la información de huelgas según actividad económica, sus causas, plazos, entre otros indicadores de importancia.
- ✓ Finalmente, el referido anuario contiene información relevante sobre el movimiento sindical peruano, tanto público como privado. También muestra información estadística de inspecciones laborales, autorización de trabajo de adolescentes, verificación de accidentes de trabajo, entidades empleadoras que realizan actividades de alto riesgo, defensa y asesoría legal en materia laboral, planillas de pago, reglamento interno de trabajo, indicadores de empleo, entre otros.

Podrán encontrar el referido anuario a través del siguiente enlace: Link

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI)

El 21 de agosto de 2021, el MTPE aprobó el Modelo de Identificación de Riesgo del Trabajo Infantil (MIRTI), el cual pretende ser una herramienta que permita al gobierno estimar la probabilidad de ocurrencia del trabajo infantil dentro del territorio peruano, de manera que, con el mismo, se puedan adoptar decisiones que permitan priorizar y focalizar intervenciones de política pública en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, en los tres niveles de gobierno.

El referido modelo busca mejorar el desempeño y efectividad en la gestión territorial y avanzar en el cumplimiento de las metas nacionales y compromisos globales asumidos respecto del trabajo infantil, de forma que, con la

implementación del MIRTI, se podrán clasificar los territorios según nivel de probabilidad de riesgo e identificar los principales factores asociados a esta problemática.

Finalmente, en cuanto a su aplicación, el mismo se encontrará a cargo del MTPE, y los resultados producto de la investigación realizada, se encontrarán disponibles a nivel nacional.

Podrán encontrar la noticia bajo comentario a través del siguiente enlace: Link

NORMAS LEGALES

NORMAS LABORALES PUBLICADAS DURANTE EL MES DE AGOSTO DE 2021.

Durante el mes de julio se emitieron una serie de normas en materia laboral, así como diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de hacer frente a las consecuencias ocasionadas por la pandemia de la COVID-19. Estas disposiciones han sido desarrolladas previamente en diversas Alertas Laborales remitidas durante este mes, cuyo detalle es el siguiente:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Tribunal de Fiscaliza-ción Laboral	**Resolución de Sala Plena No. 001-2021-SUNAFIL/TFL-Sala Plena.**	Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral establece primeros precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades del Sistema De Inspección Del Trabajo	Alerta Laboral enviada el día 06 de agosto de 2021.
Congreso de la República	**Ley No. 31334**	Ley que concede el derecho a la licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación contra el COVID-19.	Alerta Laboral enviada el día 09 de agosto de 2021.
Poder Ejecutivo	**Decreto Supremo No. 025-2021-SA,**	Se dispone la prórroga de la Emergencia Sanitaria declarada por el Decreto Supremo No. 008-2020-SA.	Alerta Laboral enviada el día 17 de agosto de 2021.

Asimismo, durante el mes de agosto de 2021, se emitieron las siguientes normas en materia laboral:

Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso

El 6 de agosto de 2021 se publicó en el diario oficial "*El Peruano*", la Ley No. 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, y la creación del observatorio nacional de trabajo forzoso. Entre sus disposiciones más relevantes encontramos:

DISPOSICIÓN NORMATIVA	
DECLARATORIA DE INTERÉS NACIONAL	Se declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, así como para la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso (en adelante, "ONTF"), el cual cuenta con módulos de registro administrativo de casos de trabajo forzoso en las entidades del gobierno que tengan competencia en la materia.
OBJETIVO DEL OBSERVATORIO NACIONAL DEL TRABAJO FORZOSO	✓ Tiene la finalidad de recopilar, consolidar y difundir de manera oportuna, la información sobre prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso. ✓ El ONTF se integra al Sistema de Información del Mercado Laboral a cargo del MTPE.
LINEAMIENTOS MÍNIMOS DEL	1. **Articulación y deber de cooperación:** El ONTF contiene información generada por las instituciones a nivel nacional y regional que participan

OBSERVATORIO NACIONAL DEL TRABAJO FORZOSO	en la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso. Dichas entidades entregan al MTPE sus bases de datos, en el plazo que señalará el reglamento de la presente Ley. 2. **Registro de información:** Las instituciones a nivel nacional y regional, que participan en la prevención, detección, atención y reintegración de víctimas, sanción del delito y la infracción administrativa de trabajo forzoso, están obligadas a contar con módulos de registro de trabajo forzoso en sus sistemas de registro de casos. 3. **Indicios o indicadores de trabajo forzoso:** El ONTF y los módulos de registro toman en cuenta los indicios o indicadores de trabajo forzoso definidos y actualizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.

Finalmente, la Única Disposición Complementaria Final establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba el reglamento de la ley bajo comentario, dentro de un plazo de 150 días calendario contados a partir de la fecha de publicación de la misma.

Podrán acceder a la Ley aludida a través del siguiente enlace: Link

Ley que uniformiza la edad para acceder a la jubilación anticipada en el sistema privado de pensiones

El 6 de agosto de 2021 se publicó en el diario oficial "*El Peruano*", la Ley No. 31332, Ley que uniformiza la edad para acceder a la jubilación anticipada en el Sistema Privado de Pensiones, con el objeto de uniformizar la edad de varones y mujeres para acceder a la jubilación anticipada en el Sistema Privado de Pensiones en cincuenta (50) años de edad. Las modificaciones implementadas son las siguientes:

MODIFICACIÓN NORMATIVA	
Texto Original	**Modificación**
"Artículo 1.- Establecimiento del Régimen Especial de Jubilación Anticipada Establécese el Régimen Especial de Jubilación Anticipada en el Sistema Privado de Pensiones destinado a aquellos afiliados que cumplan con las siguientes condiciones: a) Que al momento de solicitar el beneficio, tengan como edad mínima cincuenta y cinco (55) años cumplidos en el caso de los varones y cincuenta (50) años cumplidos en el caso de las mujeres."	**"Artículo 1.- Establecimiento del Régimen Especial de Jubilación Anticipada** Establécese el Régimen Especial de Jubilación Anticipada en el Sistema Privado de Pensiones destinado a aquellos afiliados que cumplan con las siguientes condiciones: a) Que, **al momento de solicitar el beneficio, tengan como edad mínima cincuenta (50) años cumplidos.**" (Énfasis agregado)
"Jubilación Anticipada **Artículo 42.-** Procede la jubilación anticipada cuando el afiliado así lo disponga, siempre que obtenga una pensión igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas	**"Jubilación Anticipada** **Artículo 42.** Procede la jubilación cuando el afiliado mayor de cincuenta (50) años así lo disponga, **siempre que obtenga una pensión igual o superior al 40% del promedio de las remuneraciones percibidas** y rentas declaradas

declaradas durante los últimos 120 meses, debidamente actualizadas."	durante los últimos ciento veinte (120) meses, debidamente actualizadas deduciendo las gratificaciones. **Para el cálculo de la pensión antes señalada, no se consideran los aportes voluntarios con fin previsional o sin fin previsional que excedan el 20% de la CIC de aportes obligatorios con una permanencia menor a 9 meses en la CIC.** **La jubilación anticipada da derecho a la redención del Bono de Reconocimiento a los dos (2) años siguientes de su acogimiento o cuando el afiliado cumpla sesenta y cinco (65) años, lo que suceda primero, aun cuando se hayan agotado con anterioridad los fondos de la cuenta individual de capitalización (CIC) del afiliado y previa información de la administradora privada de fondos de pensiones (AFP) de los afiliados calificados para acceder a este régimen.** **La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones dicta los procedimientos operativos sobre el presente artículo."** (Énfasis agregado)

Podrán acceder a la Ley aludida a través del siguiente enlace: Link

Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva

El 11 de agosto de 2021 se publicó en el diario oficial "El Peruano", la Resolución de Superintendencia No. 216-2021-SUNAFIL, mediante la cual se dispone aprobar la Versión 2 de la Directiva No. 001- 2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva", con el objeto de contar con un instrumento técnico normativo que establezca de forma clara las reglas y disposiciones generales para el ejercicio de la función inspectiva en la etapa de actuaciones inspectivas de investigación.

Entre las disposiciones más relevantes de la directiva encontramos las siguientes:

DISPOSICIÓN NORMATIVA	
REGLAS ESPECIALES DE COMPETENCIA	✓ Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, cuando las materias a ser inspeccionadas no revistan complejidad. ✓ Si con ocasión de la realización de una actuación inspectiva, el Inspector identifique alguna vulneración flagrante a la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo no vinculada a la orden de inspección, de ser factible, actúa de oficio las diligencias necesarias para obtener y asegurar los medios de prueba de las infracciones advertidas; de no poder actuar, informa a su Supervisor Inspector o a quien haga sus veces.
AUXILIO Y COLABORACIÓN CON LA	✓ Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas (presencial y/o virtual), los involucrados prestan la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de sus funciones.

INSPECCIÓN DEL TRABAJO	✓ Toda persona (natural o jurídica) está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información relevante para sus actuaciones, siempre que sea requerido por el inspector. ✓ El deber de colaboración se extiende al sector público y cuantas personas ejerzan funciones públicas.
ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN	✓ Son actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador y pueden realizarse de forma presencial o virtual. ✓ El expediente de las actuaciones inspectivas de investigación generado de forma digital se compone por la documentación elaborada u obtenida a través de las tecnologías de información y comunicación implementadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo. ✓ Las actuaciones de investigación se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos Inspectores o equipos que la iniciaron, salvo la incorporación excepcional de Inspectores en caso el inspector designado no pueda continuar con las actuaciones inspectivas por razones objetivas que le impidan seguir desarrollando dicha función.
FINALIZACIÓN DE ACTUACIONES INSPECTIVAS POR CUESTIÓN LITIGIOSA EN SEDE JUDICIAL	✓ Cuando el inspector comisionado tome conocimiento sobre una cuestión litigiosa en sede judicial sobre los mismos hechos, sujetos y fundamentos respecto de las actuaciones inspectivas, y que requieran esclarecerse previamente a estas diligencias, debe disponer su término y comunicar al Supervisor Inspector para el archivo o cierre de la orden de inspección. ✓ En caso se advirtiese que, del total de trabajadores involucrados en la investigación, sólo respecto de algunos se configura la identidad de hechos, sujeto y fundamentos, deben finalizar las actuaciones inspectivas en relación a éstos y continuar respecto de los demás trabajadores.
PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES	La facultad de los inspectores comisionados para determinar la existencia de infracciones prescribe a los 4 años. El cómputo de dicho plazo comienza; ✓ Infracciones instantáneas: A partir del día en que la infracción se ha cometido; ✓ Infracciones continuadas: Desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción; o, ✓ Infracciones permanentes: Desde el día en que la acción cesó.
REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR MEDIO DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA	✓ Previo a realizar el requerimiento de información vía correo electrónico, debe solicitarse a la persona utilizar este mecanismo, quien, mediante declaración jurada, autoriza la comunicación por dicha vía, indica el correo electrónico respectivo y se compromete a revisarlo diariamente. ✓ El plazo otorgado para cumplir los requerimientos de información por sistemas de comunicación electrónica debe ser razonable, de forma que permita la remisión de información. En el caso del primer requerimiento, el plazo no debe ser menor a 3 días hábiles.
VISITA INSPECTIVA	✓ Los inspectores comisionados están facultados a entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y permanecer en el mismo el tiempo que la investigación lo amerite. ✓ El Inspector encargado de realizar las actuaciones inspectivas determina la posibilidad y oportunidad de desarrollar las verificaciones en las inmediaciones del lugar en el que se produjo la infracción, hasta agotar los medios de investigación disponibles. ✓ Desde la primera visita al centro de trabajo, el Inspector evalúa la conveniencia de hacerse acompañar por personal policial para garantizar su integridad física, así como su ingreso al mismo. ✓ Cada impedimento o negativa injustificada de ingreso al centro de trabajo verificada constituye una infracción autónoma, lo cual es informado por el inspector a la persona que le impide o niega

	injustificadamente su ingreso. ✓ Si el Inspector realiza una segunda visita y nuevamente se le impide o niegue injustificadamente el ingreso, da por concluida la etapa inspectiva y emite el acta de infracción correspondiente, informando al Supervisor Inspector sobre la necesidad de generar una nueva orden de inspección para verificar las materias que fueron impedidas de ser constatadas.

Asimismo, la directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva viene acompañada de tres anexos, que contienen (i) el modelo de declaración jurada de consentimiento para el requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, (ii) el modelo de registro de comparecencias, y (ii) el modelo de solicitud de autorización judicial para ingreso a centro laboral.

Podrán acceder a la directiva referida a través del siguiente enlace: Link

Aprueban listado de empleadores elegibles para la asignación del subsidio para la recuperación del empleo formal en el sector privado

El 13 de agosto de 2021 se publicó en el diario oficial "*El Peruano*", la Resolución Ministerial No. 142-2021-TR, por medio de la cual se aprueba el listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio para la recuperación del empleo formal en el sector privado creado por el Decreto de Urgencia No. 127-2020, así como el monto que corresponde por dicho concepto respecto al mes de mayo de 2021.

Asimismo, la norma referida establece que los empleadores incluidos en el listado gestionan el desembolso del subsidio, siempre que acrediten, previamente en la Ventanilla Integral Virtual del Asegurado - VIVA del Seguro Social de Salud - EsSalud, las condiciones indispensables para el desembolso del subsidio establecidas en el numeral 9.2 del artículo 9 del referido Decreto de Urgencia: (i) No tener la condición de inversionista o concesionario en el marco de los contratos de Asociación Público Privada; y, (ii) no tener en trámite ante una terminación colectiva de contratos de trabajo en el periodo en que se realizan los pagos del subsidio.

Podrán acceder al listado referido a través del siguiente enlace: Link.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

No hacer uso de la facultad discrecional de incorporación de medios probatorios de oficio no requiere una motivación cualificada dado que en la actividad probatoria la preclusión es la regla

El 2 de agosto de 2021, se publicó en el portal *web* del Tribunal Constitucional (en adelante, "TC") la sentencia recaída en el Expediente No. 02241-2020-PA/TC, por medio de la cual se resuelve el recurso de agravio constitucional interpuesto contra de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura.

La empresa accionante alega que en el proceso judicial laboral presentó las planillas de pago de los años respectivos para acreditar el pago de los beneficios laborales (vacaciones) reclamados. Si bien estos documentos fueron presentados fuera de plazo, considera que la judicatura ordinaria debía evaluar de oficio dichos medios probatorios, al ser medulares para solucionar la *litis y no denegar* dicho pedido inmotivadamente o hacer prevalecer la preclusión. Consiguientemente, alega que se habría vulnerado su derecho fundamental a probar y a la motivación de las resoluciones judiciales.

Sobre el particular, el TC considera que la incorporación de oficio de medios probatorios se encuentra subordinada a que tal decisión cuente con motivación cualificada, a fin de despejar cualquier atisbo de arbitrariedad o parcialidad. Contrario a ello, cuando la judicatura laboral no haga uso de aquella facultad discrecional, basta con una motivación mínima, dado que la preclusión es la regla, más aún si la decisión finalmente adoptada se basa, a su vez, en una presunción legal. Razón por la cual la demanda fue declarada infundada.

No procede reposición a entidad pública mediante proceso de amparo cuando se evidencie que demandante no ingresó por medio de concurso público, incluso si se determina la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad

El 2 de agosto de 2021, se publicó en el portal web del TC la sentencia recaída en el Expediente No. 00157-2021-PA/TC, por medio del cual se resuelve la demanda de amparo en la que solicita que se deje sin efecto el despido incausado del que habría sido víctima dado que en realidad mantenía un vínculo de naturaleza indefinida y, en consecuencia, se ordene su reposición.

Sobre el particular, el TC aplica la regla establecida en el precedente del Expediente 5057-2013-PA/TC, según la cual, en los casos en que se verifique la desnaturalización de un contrato de trabajo temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la administración pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

Asimismo, el TC se pronunció sobre el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico suscrito entre las partes, concluyendo que dicho contrato ha sido desnaturalizado por ser la causa objetiva de contratación genérica e

imprecisa, y, en consecuencia, debe ser considerado como un contrato a plazo indeterminado.

Sin perjuicio de ello, en aplicación del precedente referido, el TC concluye que, aquellos procesos de amparo tramitados ante el Poder Judicial o en el Tribunal Constitucional que no cumplan con la regla previamente señalada, deberán ser declarados improcedentes y, en tal caso, ser reconducidos a la vía ordinaria laboral, para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

RESOLUCIONES RELEVANTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

La autorización de los padres o del Juez de Paz de la localidad, no sustituye la evaluación que la autoridad competente debe realizar sobre las relaciones laborales con menores de edad.

El 5 de agosto de 2021, la Primera Sala del Tribual de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emitió la Resolución No. 169-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en el procedimiento de inspección sobre 2 trabajadores que habrían comenzado a trabajar siendo menores de edad sin que cuenten con la autorización por la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción previa, en la que se concluyó que la entidad empleadora habría cometido una falta muy grave en materia de relaciones laborales.

Respecto de uno de los trabajadores, el TFL, a partir de la documentación presentada por la empresa, verificó que por un error material se habría consignado una fecha de ingreso equivocada, siendo que uno de los trabajadores había ingresado a laborar el día en que cumplió la mayoría de edad, por lo que, respecto de dicho trabajador, resuelve no sancionar a la empresa.

Respecto del trabajador que sí ingresó a laborar siendo menor de edad, el Tribunal, ante la alegación del empleador recurrente respecto de que la autorización de la Autoridad de Trabajo es una mera formalidad para verificar que los padres han otorgado autorización para trabajar a los menores hijos, lo cual se ha cumplido dado que los menores trabajadores sí contaban con autorización previa de sus padres, las cuales se encontraban, a su vez, autorizadas por el Juez de Paz de la localidad, el TFL concluye que ello no sustituye la evaluación que la autoridad competente debía de realizar sobre el pedido, por lo que no ampara lo sustentado en este extremo por parte de la impugnante.

Sin perjuicio de ello, el TFL analiza la situación excepcional ocasionada por la pandemia durante la cual se produjeron los hechos, por lo que, acorde al principio de razonabilidad, comprende que no era posible la presentación de la solicitud de autorización ante la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción por las restricciones generadas como consecuencia de las medidas del gobierno para frenar la propagación del Covid-19.

Por estos motivos, concluye que, aun cuando se comprobó que uno de los trabajadores ingresó a laborar siendo menor de edad sin la autorización correspondiente, no resulta razonable que se imponga la multa propuesta por la instancia precedente, ya que ello acarrearía un exceso en la punición. Bajo tal consideración, deja sin efecto la multa impuesta.

No corresponde iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionador cuando no existan mayores elementos de convicción sobre la comisión de la falta atribuida al empleador

El 11 de agosto de 2021, la Primera Sala del Tribual de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emitió la

Resolución No. 183-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la cual se pronuncia sobre el recurso de revisión que se interpone en virtud de que se sancionó al impugnante con una multa por haber incurrido en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales por no haber efectuado el depósito de aportes a la AFP desde agosto de 2017 hasta agosto de 2019, en perjuicio de 28 trabajadores, así como por haber incumplido con una medida de requerimiento.

La empresa sustenta su recurso en que los aportes a la AFP por los periodos señalados se han presentado de acuerdo a la fecha de ingreso de los trabajadores considerados en el procedimiento administrativo sancionador (PAS) y no en fechas en las que no han laborado. Por ello, solicita la reevaluación de los documentos aportados al procedimiento.

Sobre el particular, el TFL destaca la importancia del principio de presunción de licitud en sede administrativa, según el cual, se presume que los administrados actuaron conforme a derecho, salvo que se compruebe fehacientemente la comisión de infracciones al ordenamiento jurídico vigente. Destaca también el principio de verdad material, según el cual las autoridades públicas se encuentran obligadas a verificar plenamente los hechos que constituyen y motivan sus actos.

En dicho contexto, el TFL advierte que la autoridad inspectiva no habría tenido presente que en otra orden de inspección se constató el cumplimiento de los aportes a la AFP sin embargo, sancionó a la empresa por haber incumplido dicha obligación.

De esta manera, el Tribunal considera que no existen mayores elementos de convicción sobre la falta imputada, concluyendo que la autoridad instructora se encontró prohibida en iniciar el PAS, en virtud del principio de presunción de licitud en sede administrativa. De igual manera, respecto del incumplimiento de la medida de requerimiento, establece que esta medida ha sido emitida sin verificar de manera plena la existencia de hechos ilícitos.

Cualquier duda o consulta, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:

Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe

Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe

Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bvu.pe

M.Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bvu.pe

Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bvu.pe

Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bvu.pe

Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bvu.pe

Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bvu.pe

Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bvu.pe

Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bvu.pe

Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bvu.pe

José Galantini
Asistente
jgalantini@bvu.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867 Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.