

“Todo lo que aporte el empleador tiene que ser pertinente e idóneo para lo que se está investigando”

El nuevo criterio del Tribunal de Fiscalización Laboral permitirá que el empleador tenga más herramientas para reducir las imputaciones en su contra “El inspector a veces considera que no tiene que aceptar las pruebas que presenta [el empleador] y, por tanto, estas suelen tener menor valoración probatoria. Con esto, prácticamente se le da la oportunidad al empleador de recibir menos multas”, dice Carlos Cadillo, socio del Estudio Miranda & Amado.

Si bien el precedente del Tribunal de Fiscalización Laboral contribuirá a que el empleador quede menos expuesto, también remarca que el inspector debe ser quien evalúe si la prueba es pertinente. Es decir, que la documentación presentada por la empresa tenga relación con el caso para que sea admitida y evaluada. “Todo lo que el empleador aporte tiene que ser pertinente e idóneo para lo que se está investigando. Tiene que coadyuvar a esclarecer los hechos. De lo contrario, podría considerarse falta de colaboración, si se presenta cualquier información, o se llena de papeles a la autoridad”, dice Carla Benedetti, socia en el Estudio Benites, Vargas & Ugaz (BVU).

Si el empleador no le brinda al inspector la información requerida y, en su lugar, le entrega un exceso de documentación no relacionada, podría ser multado con hasta S/129,294 por afectar la labor del inspector. Hacerlo también podría ser considerado como un mecanismo de obstrucción por parte de Sunafil. “[El exceso de documentación] sí puede repercutir eventualmente en una sanción. Si una prueba no es pertinente, puede afectar el nivel de colaboración. Y ahí se puede considerar que hubo una afectación a la función del inspector”, finaliza Cadillo.

Tags:

Sunafil

inspecciones de trabajo

Tribunal de Fiscalización Laboral