Benites, Vargas Ugaz &

MAR 25

LABOUR LAW *Review*

Martina Martinez, 1997.

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

Índice

Noticias relevantes

MTPE convoca a mujeres y hombres a obtener su Certificado de Competencias Laborales 3

SUNAFIL destaca tres aspectos sobre la seguridad y salud en el trabajo en el marco del Día Internacional de la Mujer 3

SUNAFIL: Empresas deben elaborar un mapa de riesgos y colocarlo en un lugar visible del centro de trabajo 4

SUNAFIL: ¿Eres trabajador a tiempo parcial y quieres saber si recibirás utilidades? 4

SUNAFIL: ¿Qué hago si mi empleador no cumple con el pago del monto actualizado de la Remuneración Mínima Vital? 5

Proyectos normativos más relevantes en materia laboral 6

Sentencia relevante emitida por el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ordenó el cese de los descuentos o retenciones por afectar el derecho a la inembargabilidad de la remuneración 8

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Para evaluar la vulneración del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria será necesario evaluar la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el conocimiento de la falta hasta el despido, así como la complejidad de la investigación de los hechos _____ 9

Corte Suprema precisa que la causa objetiva en un contrato temporal por incremento de actividad debe ser expresa y encontrarse debidamente acreditada _____ 9

Tribunal de Fiscalización Laboral establece precedente administrativo de observancia obligatoria

Si bien las conductas que lesionan el derecho a huelga pueden afectar también a la libertad sindical, constituyen infracciones tipificadas de manera específica y deben ser sancionadas como tales _____ 11

El Tribunal de Fiscalización Laboral establece criterios de observancia obligatoria sobre la responsabilidad en seguridad y salud en el trabajo que asume la empresa principal en un contexto de subcontratación, así como criterios para la imposición de sanciones agravadas en estos escenarios _____ 12

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE convoca a mujeres y hombres a obtener su Certificado de Competencias Laborales

El 15 de marzo de 2025, mediante una nota de prensa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) convocó a hombres y mujeres que trabajan desarrollando algún oficio y cuenten con experiencia laboral en ello a obtener el Certificado de Competencias Laborales.

La Autoridad de Trabajo recordó que este certificado es un documento oficial gratuito que reconoce los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas, y busca que más personas puedan acceder a mejores oportunidades laborales en el sector formal. Asimismo, precisó que, los perfiles de competencia laboral con mayor demanda y certificación en mujeres son: costura de prendas, tejido a mano, servicios de limpieza, cosecha-recolección de hortalizas y trabajo al servicio del hogar.

Finalmente, el MTPE destacó que continúa trabajando con diversos sectores, evaluando y autorizando a centros y evaluadores de certificación de competencia laborales para fortalecer el reconocimiento de habilidades, mejorar la empleabilidad y las oportunidades en el mercado laboral.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL destaca tres aspectos sobre la seguridad y salud en el trabajo en el marco del Día Internacional de la Mujer

El 5 de marzo de 2025, a través de una nota de prensa emitida en el marco del Día Internacional de la Mujer, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó los siguientes 3 aspectos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud laboral para fortalecer las políticas públicas en atención de la mujer:

- **El impacto del rol de género en la salud de la mujer:** Los roles y responsabilidades familiares de la mujer, además del trabajo remunerado, causan fatiga física y mental.
- **La distribución desigual de riesgos por segregación laboral:** Hay sectores "feminizados" (textil, salud, servicios) donde predominan riesgos ergonómicos y desgaste por trabajo monótono.
- **La protección de la salud reproductiva de la mujer:** Requiere de una regulación especial que proteja la salud reproductiva, en especial durante los periodos de gestación y lactancia.

Por otro lado, el MTPE rescata lo señalado por la OIT respecto de que existen sectores en los que predomina la contratación de mujeres, donde se realizan actividades que conllevan distintos riesgos en seguridad y salud como jornadas extenuantes, ritmo acelerado de trabajo, exposición a sustancias tóxicas, posturas forzadas y carga emocional intensa. Estos sectores son, principalmente, agricultura, industria (textil, alimentaria), servicios (hogar, enfermería, educación inicial).

Finalmente, la SUNAFIL recuerda que al empleador debe adoptar un enfoque de género para determinar, evaluar e identificar los peligros o riesgos de forma anual.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Empresas deben elaborar un mapa de riesgos y colocarlo en un lugar visible del centro de trabajo

Mediante una nota de prensa publicada el 10 de marzo de 2025, la SUNAFIL recordó que como parte de las obligaciones del empleador en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, todas las empresas deben contar con un mapa de riesgos, el cual debe implementarse con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo.

La Autoridad Inspectiva recuerda que el mapa de riesgos es un plano donde se visualizan las condiciones de cada área dentro de la empresa, y se incluyen leyendas explicativas con símbolos que grafican los tipos de riesgos (ergonómico, eléctrico, mecánico, físico, entre otros), así como las prohibiciones y uso obligatorio de los equipos de protección personal.

Finalmente, SUNAFIL resalta que no implementar y mantener actualizados los registros supone una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo susceptible de multas que fluctúan entre los S/ 588.50 y S/ 139,742.00, según el tamaño de la empresa y los trabajadores afectados.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: ¿Eres trabajador a tiempo parcial y quieres saber si recibirás utilidades?

El 17 de marzo de 2025, la SUNAFIL explicó en una nota de prensa cómo calcular las utilidades correspondientes al año 2025 y precisó que los trabajadores a tiempo parcial también tienen derecho a recibir este beneficio en forma proporcional a la jornada trabajada.

La entidad recalcó que las utilidades se distribuyen a todos los trabajadores de empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, que hayan registrado ganancias y que cuenten con más de 20 trabajadores. Asimismo, recordó que el porcentaje de renta anual de distribución varía dependiendo de la actividad económica de empresa, según el siguiente detalle:

Sector	Pesca, telecomunicaciones e industria	Minería y comercio	Agrario	Otras actividades
Porcentaje	10%	8%	7.5%	5%

Por otro lado, indicó que el cálculo por cada trabajador se realiza del siguiente modo:

50% en función a los días efectivamente laborados	Incluye descansos por maternidad y licencias con goce de haber. Para los trabajadores a tiempo parcial, se suman las horas trabajadas hasta completar una jornada ordinaria.
50% sobre las remuneraciones percibidas por trabajador	El monto se divide entre la suma de los sueldos anuales de todos los trabajadores, cuyo resultado se multiplica por el total de remuneraciones que corresponde a cada trabajador.
Para finalizar el cálculo, se suman ambos conceptos	

Finalmente, la SUNAFIL recuerda que el monto máximo de utilidades que podrá recibir un trabajador equivale a 18 remuneraciones, tomando en cuenta la remuneración mensual al cierre del ejercicio.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: ¿Qué hago si mi empleador no cumple con el pago del monto actualizado de la Remuneración Mínima Vital?

El 25 de marzo de 2025, la SUNAFIL recordó que, a partir de enero del 2025, todo empleador que pertenezca al régimen privado tiene la obligación de incrementar la remuneración de los trabajadores a la remuneración mínima vital de S/ 1,130.00 (RMV). Frente al incumplimiento, los trabajadores pueden denunciar este hecho por los siguientes canales:

- A través de la página web www.gob.pe/sunafil en la opción "denuncias".
- Desde el aplicativo móvil "Sunafil en tus manos".
- Apersonarse a la intendencia regional del domicilio del empleador o del centro de trabajo.

Finalmente, la SUNAFIL recuerda que no cumplir con el pago actualizado de la RMV constituye una infracción muy grave susceptible de multas que fluctúan entre S/ 14,070.50 y S/ 281,035.50, según el tamaño de la empresa y los trabajadores afectados.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de marzo de 2025, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Grupo Parlamentario, Congresista o Entidad	No. Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
Alianza Para el Progreso	10398/2024-CR	03/03/2025	Ley que permite el retiro de la compensación por tiempo de servicios (CTS) para aliviar los efectos negativos de la brecha salarial de género y la desigualdad estructural en el ámbito laboral de las trabajadoras
Defensoría del Pueblo	10424/2024-DP	05/03/2025	Ley que regula la aprobación de feriados nacionales y días no laborables.
Podemos Perú	10435/2024-CR	06/03/2025	Ley que permite la libre disposición de fondos de compensación por tiempo de servicios (CTS), para afrontar la crisis económica.
Podemos Perú	10440/2024-CR	06/03/2025	Ley que autoriza el retiro facultativo de los fondos de los afiliados en el sistema privado de pensiones hasta por 4 UIT.
Bloque Democrático Popular	10466/2024-CR	10/03/2025	Ley que promueve la participación de la mujer en el sector de la construcción y las obras públicas.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	10483/2024-CR	11/03/2025	Ley que dispone el retiro extraordinario y voluntario de los fondos de las AFP para atender necesidades económicas urgentes
Alianza Para el Progreso	10493/2024-CR	12/03/2025	Ley que dispone el retiro de hasta 4 UIT de los aportes previsionales del sistema privado de administración de fondos de pensiones, para dinamizar emprendimientos que aporten al crecimiento económico.
Perú Libre	10494/2024-CR	12/03/2025	Ley que faculta el retiro extraordinario y voluntario de hasta 4 unidades impositivas tributarias (UIT), de los fondos privados de pensiones (AFP), a fin de contribuir con la reactivación económica.
No Agrupados	10506/2024-CR	13/03/2025	Ley que establece la autorización excepcional del retiro voluntario de hasta cinco (5) UIT de sus fondos de los aportantes y ex aportantes a la oficina de normalización previsional (ONP)
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	10538/2024-CR	17/03/2025	Ley que modifica el TUO del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para precisar disposiciones sobre la jubilación de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

Perú Libre	10539/2024-CR	18/03/2025	Ley que modifica la ley del impuesto a la renta a efectos de garantizar la equidad tributaria en base al principio de la capacidad adquisitiva y contributiva de las personas naturales por las rentas provenientes del trabajo profesional.
Perú Libre	10548/2024-CR	18/03/2025	Ley que autoriza a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento de la compensación por tiempo de servicios - CTS, a efectos de cooperar con la reactivación económica.
Somos Perú	10550/2024-CR	18/03/2025	Ley que establece el régimen laboral especial para porteros y guardianes de edificios con fines habitacionales.
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	10556/2024-CR	18/03/2025	Ley que permita el retiro la compensación por tiempo de servicio hasta diciembre del 2026, a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por recesión económica
Acción Popular	10578/2024-CR	19/03/2025	Ley que permite disponer la compensación por tiempo de servicio (CTS) para enfrentar las necesidades económicas y fortalecer el crecimiento económico.
Bloque Democrático Popular	10594/2024-CR	20/03/2025	Ley que reconoce los aportes previsionales en las demandas de reconocimiento de vínculo laboral y despido arbitrario.
Perú Libre	10612/2024-CR	25/03/2025	Ley que modifica el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo.
Perú Libre	10613/2024-CR	25/03/2025	Ley que dispone el retiro de la compensación por tiempo de servicios hasta el 31 de diciembre del 2026.
Perú Libre	10614/2024-CR	25/03/2025	Ley que faculta el retiro extraordinario y opcional de los fondos de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) hasta por 4 UIT.
Juntos por el Perú – Voces por el Pueblo	10620/2024-CR	26/03/2025	Ley que dispone el retiro voluntario de los fondos privados de pensiones (AFPs) de hasta 4 unidades impositivas tributarias.

SENTENCIA RELEVANTE EMITIDA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional ordenó el cese de los descuentos o retenciones por afectar el derecho a la inembargabilidad de la remuneración

Mediante la sentencia recaída en el expediente No. 03462-2022-PA/TC, el Tribunal Constitucional (TC) declaró fundada la demanda de agravio constitucional interpuesta por un trabajador contra de 2 entidades bancarias, a fin de que cesen los descuentos de su salario mensual por vulnerar sus derechos constitucionales a la remuneración, vida digna y tutela procesal efectiva.

En este caso, el actor alega que no cuenta con ingresos mensuales para su manutención, ya que se le viene descontando el 100% de su remuneración mensual en la siguiente forma: el 60% se encuentra afecta a la pensión alimenticia de sus menores hijos (40%) y de su señora madre (20%), mientras que las entidades financieras demandadas le descuentan el 40% restante.

La demanda de amparo del actor fue desestimada por considerar que el demandante pretende incumplir sus obligaciones con las codemandadas amparándose en las obligaciones alimenticias que asume; además, debido a que las deudas con las codemandadas fueron asumidas de manera previa a sus obligaciones alimentarias, ambas entidades evaluaron y apreciaron que los montos cobrados no afectaban su remuneración en la magnitud alegada. Frente a ello, el demandante interpuso un recurso de agravio constitucional, a partir del cual, el TC emitió los siguientes fundamentos:

- La inembargabilidad de la remuneración garantiza el derecho a la remuneración equitativa y suficiente, pues coadyuva al aseguramiento de un mínimo de ingresos que posibilita que el titular atienda sus necesidades básicas de alimentación, salud, vestido, entre otros aspectos, que le permitan realizar una vida digna y conforme a su proyecto de vida.
- Si bien las codemandadas cuentan con la autorización del recurrente para los descuentos que vienen realizando, este ejercicio de la autonomía privada tiene límites, pues no puede justificar la vulneración de otros derechos fundamentales como el derecho a la remuneración.
- La libertad de contratar debe interpretarse en concordancia con el derecho a la remuneración, por lo cual, los descuentos que los demandados realicen en virtud de las autorizaciones del recurrente no deben afectar la porción inembargable de las remuneraciones (son inembargables las remuneraciones cuando no excedan de 5 unidades de referencia procesal, el exceso es embargable hasta una tercera parte).

Por ello, a la luz de los hechos del caso descritos, el TC determinó que se ha violado el derecho fundamental a la remuneración del recurrente, motivo por el cual, declaró fundada la demanda y ordenó el cese de todo descuento o retención por parte de las dos entidades bancarias.

Podrán encontrar mayor información sobre la sentencia comentada en el LINK.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Para evaluar la vulneración del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria será necesario evaluar la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el conocimiento de la falta hasta el despido, así como la complejidad de la investigación de los hechos

El 14 de marzo de 2024, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 50901-2022 Huánuco, a través de la cual, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) estableció criterios que se deben evaluar en un procedimiento disciplinario para demostrar la correcta aplicación del principio de inmediatez.

En este caso, una empresa pública de estructura compleja a nivel nacional despidió a una trabajadora debido a que había realizado retiros indebidos en agravio de cuentas de ahorros de beneficiarios de programas sociales que se encontraban fallecidos cuando se efectuaron tales operaciones. Si bien el procedimiento de despido inició con una carta de preaviso sustentada en hechos descubiertos en un primer informe interno, luego de los descargos de la demandante, la entidad identificó nuevos hechos y emitió un segundo informe, en virtud del cual tuvo que cursar una nueva carta de preaviso. Posteriormente, la ex trabajadora emitió sus descargos, pese a lo cual, fue despedida transcurridos 8 meses de haber iniciado el procedimiento disciplinario.

Ante dicha situación, la ex trabajadora interpuso demanda de reposición por despido fraudulento, alegano la vulneración del principio de inmediatez, pues considera que la demora en el procedimiento de despido supuso la condonación de las faltas atribuidas; pretensión que fue amparada por la Sala Superior, motivo por el cual, la empleadora interpuso el recurso de casación que dio lugar a la sentencia bajo comentario.

Sobre el particular, la 2° SDCyST parte de la premisa de que, si bien nuestra legislación no establece plazos para que el empleador ejerza su derecho de despedir al trabajador, debe mediar un intervalo prudencial entre la fecha de comisión de la falta y el despido. Así, considera que ello ha ocurrido en el presente caso, ya que, desde el momento en que la entidad conoció la falta hasta, efectuó la imputación, conoció los nuevos hechos, imputó los nuevos hechos y se produjo el despido, transcurrió un plazo prudencial y razonable, considerando la complejidad de las faltas imputadas, la magnitud de la organización de la entidad y la cantidad de áreas que intervinieron para la determinación de los hechos imputados a la demandante.

Por ende, la Sala Suprema determinó que no se ha vulnerado el principio de inmediatez y declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa.

Corte Suprema precisa que la causa objetiva en un contrato temporal por incremento de actividad debe ser expresa y encontrarse debidamente acreditada

El 14 de marzo de 2024, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 8880-2023 Arequipa, mediante la cual, la 2° SDCyST señaló que, para la validez de este tipo de contratos modales, es preciso que se consigne expresamente el objeto del contrato, esto es, explicar las razones objetivas, motivos y la duración que originaron la contratación o, en su defecto, la condición que determine su extinción. Por su parte, precisó que opera la desnaturalización de estos contratos se produce cuando (i) el trabajador demuestra que existe simulación o fraude a las normas

laborales en su contratación; (ii) se verifica que los servicios a contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y, (iii) cuando el empleador aparenta o simula condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos modales para para eludir el cumplimiento de normas que obligarían a la contratación por tiempo indefinido.

En el caso en concreto, la empresa suscribió un contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades y sus respectivas adendas, cuyo objeto contractual consistió en la necesidad de contratar trabajadores debido a que había planificado incrementar la fabricación de sus productos a nivel nacional. No obstante, la Corte Suprema advierte que en el contrato y sus ampliaciones no se precisa las características de la producción que se pretende incrementar, tampoco el incremento de la producción incluye el centro de trabajo del actor, ni cuáles iban a ser las funciones específicas que iba a desarrollar, por lo que, determina que estamos frente a una causa objetiva genérica que alude a un incremento en la producción que no ha sido acreditado.

Por tanto, la 2° SDCyST estima que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades se encuentra desnaturalizado, por lo cual, declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE PRECEDENTE ADMINISTRATIVO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

Si bien las conductas que lesionan el derecho a huelga pueden afectar también a la libertad sindical, constituyen infracciones tipificadas de manera específica y deben ser sancionadas como tales

El 9 de marzo de 2024, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 001-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la correcta tipificación de los incumplimientos que afectan el derecho de huelga.

En este caso, los trabajadores afiliados al sindicato de la empresa inspeccionada acataron una huelga declarada improcedente, frente a lo cual, el empleador colocó carteles y repartió volantes en diversos centros de trabajo indicando que aplicará descuentos de ley y sanciones a aquellos trabajadores que se encontraban ejerciendo su derecho a huelga. Luego, aplicó sanciones de suspensión sin goce de haber a los huelguistas, una vez que la huelga fue declarada ilegal por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Al respecto, el TFL se pronunció sobre los presuntos vicios de motivación en el procedimiento, estableciendo los siguientes criterios de observancia obligatoria:

No.	Criterio
1	La afectación del derecho a la huelga podría ser considerado como un supuesto de lesión de la libertad sindical (infracción tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR), sin embargo, la norma ha previsto un tipo sancionador expreso y específico aplicable a conductas que lesionen el derecho de huelga (infracción tipificada en el numeral 25.9 del artículo 25 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR).
2	La tipificación de diversos incumplimientos sociolaborales mantiene un tenor "ejemplificativo", a fin de que el intérprete (inspector, autoridad sancionadora y Poder Judicial), en base a supuestos y parámetros expresamente recogidos, pueda concluir otros supuestos análogos que califican como infracciones.

En ese contexto, el TFL señala que, aunque efectivamente se observan prácticas antisindicales que buscaron obstaculizar el ejercicio del derecho a la huelga, no se ha comprobado la correcta subsunción de la conducta de la empresa en las infracciones tipificadas en la norma. En consecuencia, declaró fundado en parte el recurso de revisión, retrotrayendo el procedimiento administrativo hasta la emisión de la resolución que produjo el vicio, a fin de que emita un nuevo pronunciamiento.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

El Tribunal de Fiscalización Laboral establece criterios de observancia obligatoria sobre la responsabilidad en seguridad y salud en el trabajo que asume la empresa principal en un contexto de subcontratación, así como criterios para la imposición de sanciones agravadas en estos escenarios

El 23 de marzo de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 002-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual el TFL emitió precedentes administrativos de observancia obligatoria en un caso en el que una empresa principal fue sancionada por el incumplimiento del deber de coordinación de seguridad y salud entre empresas que realizan actividades en un mismo centro de trabajo, lo que habría sido una de las causas del accidente de trabajo en el que lamentablemente falleció el trabajador de una empresa contratista que prestaba servicios en sus instalaciones.

Al respecto, el TFL emitió los siguientes precedentes de observancia obligatoria:

No.	Criterio
1	En virtud de los derechos a la vida, la dignidad y el trabajo, la protección de la integridad y seguridad de las personas merece la mayor atención del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), no pudiendo ser encuadrados a las meras previsiones contractuales que busquen fragmentar la responsabilidad del empleador en relación a la seguridad y salud en el trabajo (SST).
2	Comportamientos como el incumplimiento a las obligaciones en SST que ocasione un accidente de trabajo mortal conllevan niveles de imposición de sanciones administrativas severamente agravadas, ya que, para el cálculo de una multa por esta infracción, se contempla al total de los trabajadores del sujeto inspeccionado.
3	La elevación de las multas se sustenta en el interés protector del Estado, por el cual, el SIT ha previsto sanciones agravadas referidas a afectaciones a derechos de especial relevancia, como ocurre en el caso de los incumplimientos a las obligaciones en SST que ocasionen un accidente de trabajo mortal.
4	El método de incremento de la multa en el que se consideran afectados a todos los trabajadores de la planilla debe ser sopesado cuidadosamente por la inspección del trabajo en un contexto de subcontratación, a fin de esclarecer la situación en que se producen los hechos y aplicar las normas correspondientes, con arreglo a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad. En estos casos se podrían presentar los siguientes escenarios: • **Sub contratación íntegra sin confluencia de trabajadores** (no aplica el agravamiento punitivo): Cuando el destaque es íntegro y la actividad de los trabajadores de la contratista no confluye con la de los trabajadores directos, la responsabilidad recaerá en la contratista; empero, la empresa principal podría ser responsable si incumplir su deber de coordinación y vigilancia fue determinante para la producción del accidente. • **Sub contratación parcial con confluencia de trabajadores** (aplica el agravamiento punitivo): Si los trabajadores de la contratista concurren con la planilla de la principal realizando labores similares, se configura una responsabilidad compartida entre la contratista y la empresa principal.

El TFL sostiene que, en un escenario donde varias empresas desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo, la empresa principal debe coordinar con las demás empresas contratistas y determinar las obligaciones de SST que les corresponden respecto de su personal. Caso contrario, en virtud del deber de prevención, la empresa principal asumirá el cumplimiento de dichas obligaciones, aun cuando por mandato legal la responsabilidad le corresponda a las contratistas. En este caso, el TFL determinó que, al verificarse que la empresa contratista ha incumplido sus obligaciones respecto del trabajador accidentado, se desprende que la empresa principal ha incumplido su deber de coordinación de coordinación de seguridad y salud entre empresas, lo que, además fue causa del accidente de trabajo mortal.

Sin perjuicio de haber incurrido en la infracción atribuida, el tribunal advierte que no se ha motivado de manera adecuada el agravamiento punitivo para la cuantificación de la multa correspondiente, motivo por el cual, estima que la resolución recurrida incurre en un vicio de motivación. Por tal motivo, declaró fundado en parte el recurso de revisión y nula la resolución recurrida.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el LINK.

Benites, Vargas Ugaz &

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo de Derecho Laboral

Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe

Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe

Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bvu.pe

María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bvu.pe

Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bvu.pe

Vanessa Verano
Asociada
vverano@bvu.pe

Dominick Vera
Asociado
dvera@bvu.pe

Natalia Peña
Asociada
npeña@bvu.pe

Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe

Sol Aragón
Asociada
saragon@bvu.pe