

La importancia de los registros administrativos laborales: algunos apuntes sobre el impacto del Decreto Legislativo N° 1246 en la labor de la Administración del Trabajo

The importance of labour administrative records: some notes about the impact of Legislative Decree 1246 in the job of Labour Administration

Manuel Gonzalo De Lama Laura*

Resumen:

A partir de la implementación del Decreto Legislativo 1246, que buscaba la reactivación económica, se determinó la modificación y derogación de ciertas normas sustantivas laborales, lo que llevó a la eliminación de algunas obligaciones formales que tenía a cargo el empleador frente a la Autoridad Administrativa del Trabajo, como lo era presentación de los convenios de modalidades formativas laborales, de los contratos sujetos a modalidad, entre otros.

Partiendo de esto, el presente artículo analizará cuál es la finalidad que tenían estas exigencias administrativas eliminadas y las repercusiones negativas que estas nuevas disposiciones producirían en el seno de la Administración del Trabajo.

Para tales fines, analizaremos en primer lugar en qué fundamentos jurídicos reside la importancia de los registros administrativos laborales, para luego identificar las implicancias, que se derivan de la exoneración de algunas obligaciones empresariales de cara a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en relación con ciertas funciones y objetivos de esta última.

Abstract:

From the implementation of Legislative Decree 1246, which sought economic recovery, the modification and repeal of certain substantive labor standards was determined, which led to the elimination of some formal obligations that the employer had in charge of the Administrative Labour Authority, as was the presentation of labor training modality agreements, contracts subject to modality, among others.

Based on this, this article will analyze the purpose of these eliminated administrative requirements and the negative repercussions that these new provisions would produce within the Labour Administration.

For these purposes, we will first analyze what legal basis lies in the importance of labor administrative records, and then identify the implications, which are derived from the exemption of some business obligations for the Administrative Labor Authority, in relation to certain functions and objectives of the latter.

Palabras clave:

Registros administrativos – Autoridad Administrativa de Trabajo – Decreto Legislativo 1246 – Inspección de trabajo

* Magíster en Derecho del Trabajo por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Cuenta con una Diploma de estudios avanzados en Derecho Social por la Fundación General de la Universidad de Salamanca y la PUCP. Abogado por la Universidad de Piura. Profesor universitario a nivel de pre y pos grado en diversas universidades del país. Contacto: mdlama@pucp.pe

Keywords:

Administrative records – Administrative Labour Authority – Legislative Decree 1246 – Labour inspection

Sumario:

1. Introducción – 2. La importancia de los registros administrativos laborales – 3. La eliminación de ciertos trámites administrativos laborales y su impacto en el desarrollo de las funciones de la AAT – 4. Comentarios finales – 5. Bibliografía

1. Introducción

A fines del año 2016, se emitió el Decreto Legislativo N° 1246 (en adelante, el Decreto Legislativo), a fin de legislar en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento y reorganización de Petroperú S.A.

De acuerdo a uno de los considerandos de dicho Decreto Legislativo, se propone un primer grupo de medidas que permitan dotar al régimen jurídico que rige a la Administración Pública de disposiciones a favor del ciudadano en función a la simplificación, eficacia, eficiencia, celeridad y equidad en los procedimientos administrativos, garantizando así los derechos e intereses de los administrados, con sujeción al ordenamiento constitucional.

Una de estas “medidas”, está relacionada con la modificación y derogación de diversos preceptos de algunas normas laborales sustantivas que regulan la presentación, a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), de los convenios de modalidades formativas laborales, de los contratos sujetos a modalidad, entre otras obligaciones “formales” que los empleadores debían cumplir en relación con estas materias.

No estamos muy seguros que estas modificaciones y derogaciones normativas cumplan con los objetivos a los que apunta el Decreto Legislativo. Por otro lado, creemos que, adicionalmente, estas disposiciones soslayan los relevantes propósitos que busca(ba) el legislador al exigir el registro de estos documentos privados en la data administrativa laboral.

Partiendo de ello, este trabajo analizará cuál es la finalidad, nada desdeñable, que tenían estas exigencias administrativas eliminadas y las repercusiones negativas que estas nuevas disposiciones producen en el seno de la Administración del Trabajo, las cuales, no son, precisamente, minúsculas.

Para tales fines, analizaremos en primer lugar en qué fundamentos jurídicos reside la importancia de los registros administrativos laborales, para luego identificar las implicancias, que se derivan de la exoneración, dispuesta por el Decreto Legislativo, de algunas obligaciones empresariales de cara a la AAT, en relación con ciertas funciones y objetivos de esta última.

2. La importancia de los registros administrativos laborales

Casale y Sivananthiran han indicado con claridad que actualmente el objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dirige a promover las oportunidades para que todas las personas puedan obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad; en este sentido, los sistemas de administración del trabajo, se convierten en aquella herramienta que tienen los gobiernos para lograr los objetivos de trabajo decente de la OIT, para fortalecer la legislación laboral, y para brindar soluciones a los diversos problemas complejos que enfrenta el mundo del trabajo¹.

Naturalmente, si al Estado peruano, como miembro de la OIT, le interesa lograr estos propósitos, y la Administración de Trabajo es la encargada de encabezar esta labor en dicha dirección, lo que previamente debe determinarse es en qué situación nos encontramos en relación con tales objetivos, es decir, se debe identificar cuál es el *status quo* al respecto, de tal manera que, a partir de ello se delinee las políticas, planes y estrategias que permita la consecución de estos propósitos.

Para tales efectos, la OIT considera que la AAT debe estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos.

1 Guiseppe Casale y Alagandram Sivananhiran, *Los fundamentos de la administración del trabajo* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011), 3-4.

Lo descrito se advierte claramente a partir de lo previsto en el párrafo 2, apartado b) del artículo 6 del Convenio N° 150 de la OIT, el cual, aunque no ha sido ratificado por el Estado peruano, adopta la calidad de instrumento normativo orientador, respecto a la actuación estatal en el ámbito de la administración del trabajo².

En el mismo sentido, se puede apreciar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como organismo rector del Sector Trabajo, tiene, de acuerdo a su Reglamento de Organización y Funciones (ROF)³, como parte de sus funciones rectoras, el formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la información laboral e información de mercado de trabajo, y, como parte de sus funciones técnico-normativas, la de establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia.

Tostes, al referirse a las fuentes de las que provienen las estadísticas laborales, define a los registros administrativos como todo registro sistemático de la actuación administrativa de los organismos del Estado durante el ejercicio de las funciones que le son propias. Asimismo, resalta la finalidad cardinal que tienen los mismos: viabilizar la administración u operacionalización de programas de Gobierno o, incluso, para fiscalizar, comprobar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales y/o administrativas⁴.

Lo indicado por la citada autora, resulta interesante para los fines de este trabajo, en la medida en que condensa la importancia que reviste que la AAT cuente con estos registros, lo cual a su vez, se corresponde, parcialmente, con lo dispuesto en el artículo 6, párrafo 2, apartado b) del Convenio 150 de la OIT.

Ahora bien, no se puede dejar de mencionar que la información que contengan los registros administrativos no será la única que utilizará la AAT para elaborar sus estadísticas y conclusiones respecto al comportamiento del mercado de trabajo; pese a esto, resulta indudable que los mismos comprenden la fuente que de "primera mano" empleará la AAT para tales finalidades y la que, en muchos casos, le brindará la información más relevante para ello.

Por otro lado, según señala Tostes, el Departamento de Estadística de la OIT, refiere que las estadísticas del trabajo juegan un papel esencial en los esfuerzos que llevan a cabo los Estados miembros para lograr sus metas de Trabajo Decente, toda vez que son necesarias para desarrollar y evaluar políticas para monitorear el progreso hacia este objetivo y son un instrumento importante de información y análisis, ya que ayudan a comprender los problemas comunes, explicar acciones y movilizar el interés hacia prioridades concertadas y consensuadas⁵, lo cual remarca nuevamente el rol trascendental que refleja la información recogida en los registros administrativos a fin de servir de insumo para la generación de estudios y estadísticas laborales.

Al respecto, Casale y Sivananthiran, señalan que muchos gobiernos reconocen explícitamente la importancia de hacer un seguimiento del mercado laboral y estudiar la situación de los trabajadores con respecto a sus condiciones de trabajo, su vida laboral y sus condiciones de empleo, con miras a adaptar la política laboral nacional a la situación, conforme se vaya desarrollando⁶.

La relevancia de estos estudios y estadísticas ha sido puesto en relieve también por Javillier, quien considera que los mismos resultan esenciales debido a dos razones: i) porque constituyen un lugar de observación completamente irremplazables en materia de relaciones profesionales a nivel de empresa como a todo nivel; y ii) porque la AAT está por su naturaleza relacionada estrecha y permanentemente con los grupos sociales, quienes tienen así la posibilidad de plantear sus puntos de vista y análisis⁷.

Hasta aquí se ha destacado la contribución de los registros administrativos en relación con la data que proporciona a la AAT a fin de realizar sus estudios y estadísticas, sin embargo, no solo para estos efectos

2 Si bien es cierto, las disposiciones de un convenio de la OIT, no ratificado por uno de sus estados miembros, no son jurídicamente exigibles, queda claro que a partir de lo dispuesto en el apartado e) del numeral 5 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, dicho tratado sirve como referencia insoslayable para tal estado a fin de desplegar sus esfuerzos normativos sobre la materia relativa del convenio no ratificado, en la medida en que aquel debe informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del mismo, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan su ratificación.

3 Aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

4 Marta Tostes Vieira, *Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales* (Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2012), 36.

5 Tostes Vieira, *Manual de uso e interpretación...*, 25.

6 Casale y Sivananthiran, *Los fundamentos de la administración del trabajo...*, 75.

7 Jean-Claude Javillier, "Ministerios de Trabajo y Legislación Social", en *Los nuevos contenidos de la Administración del Trabajo y la modernización de los Ministerios de Trabajo en América Latina* (Lima: OIT, 1997), 73.

resulta relevante la información que reside en aquellos, toda vez que, buena parte de la planificación y programación de la actuación de la Inspección del Trabajo, puede encontrar insumos valiosos en la información contenida en los mismos.

Es sabido que la inspección del trabajo es un elemento fundamental del sistema de administración del trabajo en la medida en que constituye un medio para lograr los objetivos de mayor envergadura, tales como la buena gobernanza y el desarrollo social y económico del país; asimismo se considera que es uno de los instrumentos básicos para poner en práctica el Programa de Trabajo Decente de la OIT, dado que tiene un papel fundamental en la promoción del cumplimiento de los principios y derechos de las normas internacionales del trabajo⁸.

Lo descrito se corresponde al constatar que la labor de la inspección del trabajo, encuentra en nuestro país un sustento constitucional debido, en buena cuenta, a la cláusula de Estado Social que tiene recepción en nuestro texto constitucional, al mandato de respeto de los derechos constitucionales del trabajador, previsto en el artículo 23 de la misma norma, y a nuestras obligaciones internacionales asumidas, a través de la adopción del Convenio 81 de la OIT⁹.

Esta impronta de la inspección del trabajo, del más alto nivel normativo, se ha desarrollado en extenso a través de normas infra constitucionales a través de la previsión de los principios de la inspección del trabajo, sus funciones, facultades, etc. En este sentido, justamente, una de estas directrices basilares se califica como "eficacia" la cual comprende, de acuerdo al numeral 7 del artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), la actuación de la inspección con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), especialización funcional, trabajo programado y en equipo.

Una de las formas de cumplir con el principio de eficacia, tiene que ver con la programación del trabajo inspectivo, lo cual encuentra mayores precisiones a partir de lo establecido en el quinto párrafo del artículo 10 de la misma norma, el cual dispone que la inspección del trabajo, sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan.

Al respecto, Weil ha indicado que, guiarse solo por las reclamaciones (denuncias) no garantiza que las inspecciones se realicen precisamente en los lugares con más problemas, dado que, la frecuencia de las quejas sólo está relacionada de una manera imperfecta con las condiciones reinantes en los lugares de trabajo; en este sentido, las investigaciones programadas son un instrumento precioso y que debe regirse por principios estratégicos cuidadosamente fijados¹⁰.

En la misma lógica, Arce comenta que la planificación y programación de las inspecciones es un asunto relevante para lograr la eficacia de la labor inspectiva, por lo que, los planes anuales deben preferir la inversión de tiempos en solucionar problemas de ciertos trabajadores o sectores productivos que intervenir para casos concretos derivados de denuncias¹¹.

Actualmente, es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en su calidad de autoridad central del SIT¹², la que tiene entre sus funciones, por intermedio de su Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INI¹³ 14, de formular y proponer la política institucional, en materia de inspección del trabajo, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, los planes institucionales en materia de inspección

8 Casale y Sivananthiran, *Los fundamentos de la administración del trabajo...*, 50.

9 En relación con este punto, hacemos nuestros los argumentos delineados al respecto por Cavalié. Cfr. Paul Cavalié Cabrera, "Balances y Perspectivas de la Inspección del Trabajo en el Perú", en *Libro del VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima: SPDTSS, 2014), 451-452.

10 David Weil, "Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo", *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 127, N° 4 (2008): 390-391.

11 Elmer Arce Ortiz, "Luces y sombras de la inspección del trabajo", en *Libro del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Lima: SPDTSS, 2016), 812.

12 De acuerdo al artículo 3 de la Ley N° 29981, la Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

13 De conformidad con el artículo 31 del ROF de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la INII es el órgano de línea de la Sunafil con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

14 Naturalmente, estas funciones vienen impuestas por el mandato recogido en los artículos 20 y 21 del Convenio 81 de la OIT, ratificado por el estado peruano.

del trabajo, en el marco de los planes nacionales y sectoriales, promover la armonización de los planes nacionales y regionales de inspección del trabajo, realizar y actualizar estadísticas, estudios especializados e investigaciones en materia de inspección del trabajo y elaborar y proponer el Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo.

En definitiva, entonces, todo indicaría que la información que puedan proporcionar los registros a cargo de la AAT, resulta de vital importancia para que la inspección del trabajo pueda acopiar la data suficiente y correspondiente a fin de programar adecuadamente su labor inspectiva, a tal punto que podría concluirse que si se dispusiera de la eliminación de trámites, que implicaban el registro de cierta información ante la AAT, la inspección del trabajo, al ya no tener acceso a dicha data, no podría desarrollar su trabajo programado, sobre las materias o sectores productivos respectivos, de manera idónea, o en todo caso, dicho trabajo perdería una de sus fuentes inestimables con miras a dicho fin.

En torno a lo descrito en este acápite, analizaremos a continuación por qué consideramos que la eliminación de ciertas obligaciones empresariales laborales ante la AAT, dispuestas por el Decreto Legislativo, debilita las labores, a las que hemos aludido brevemente líneas arriba, de la Administración del Trabajo.

3. La eliminación de ciertos trámites administrativos laborales y su impacto en el desarrollo de las funciones de la AAT

El Decreto Legislativo ha dispuesto la modificación y derogación de ciertas normas sustantivas laborales, que acarrearán la eliminación de algunas obligaciones formales que tenía a cargo el empleador frente a la AAT. Este trabajo se limitará a analizar el impacto, negativo, en nuestra consideración, que provoca el dejar sin efecto la obligación de presentar a la AAT, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, los convenios relativos a las modalidades formativas laborales y los planes y programas correspondientes a estas últimas¹⁵.

El siguiente cuadro muestra las modificaciones y derogaciones normativas señaladas, confrontándolas con las versiones normativas afectadas.

Norma afectada-Precepto original	Versión actual-modificada/derogación	Disposición modificatoria o derogatoria del DECRETO LEGISLATIVO 01246
<p>Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728-TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)</p> <p>Artículo 73.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.</p>	<p>Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728-TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p> <p>Artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.</p>	<p>Tercera Disposición Complementaria Modificatoria</p>
<p>Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales (LMFL)</p> <p>Artículo 48.- Registro Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por la dependencia competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Los respectivos convenios se inscriben en el Registro Especial correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p>	<p>Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales</p> <p>Artículo 48.- Registro Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser declarados como tales en la planilla electrónica, conforme a la normativa aplicable.</p>	<p>Quinta Disposición Complementaria Modificatoria</p>

15 En realidad, respecto a los planes y programas mencionados, lo que ha sucedido es la derogación de las normas que disponían su elaboración; es decir, el Decreto Legislativo no solo ha dispuesto que ya no se deben registrar ante la AAT sino que ya no es obligación del empleador elaborarlos.

<p>Ley N° 28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 18.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil Durante el último trimestre de ejercicio fiscal de la empresa, ésta debe presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil elaborado de acuerdo a esta Ley, para su registro. Si por necesidades de ampliación del mercado o expansión de la empresa, ésta diseña un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil debe presentarlos a la Autoridad Administrativa de Trabajo elaborados de acuerdo a esta Ley para su registro.</p>	<p>DEROGADO</p>	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>
<p>Ley N° 28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 19.- Contenido del Programa El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe contemplar, como mínimo lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas. 2. Plante de Capacitación que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica. Esta formación puede ser sustituida por estudio o externos conducentes a la culminación de cursos de Formación Profesional patrocinados por la Empresa. 3. Plazos de duración de la capacitación que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones. 4. Requisitos para la obtención del Certificado de Capacitación Laboral Juvenil. 5. Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa. <p>El Programa de Capacitación Laboral Juvenil debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.</p>	<p>DEROGADO</p>	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>
<p>Ley N° 28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 34.- Plante de Entrenamiento y Actualización El Plante de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laborales definido en conjunto entre el beneficiario y la empresa. Este es un plan personalizado y la elaboración deberá tomar como máximo quince (15) días calendario para su elaboración. Al término de este período la empresa debe presentar y comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la ejecución del Plan para su registro. El Plan puede ser modificado previa acuerdo entre el beneficiario y empresa, como máximo una (1) vez y antes de los tres (3) meses de inicio del proceso. Esta modificación debe ser comunicada a la Autoridad Administrativa de Trabajo. La labor específica del beneficiario debe estar de preferencia relacionada con la experiencia y calificaciones del beneficiario.</p>	<p>DEROGADO</p>	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>
<p>Ley N° 28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 35.- Contenido del Plante de Entrenamiento y Actualización El Plante de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe contemplar, como mínimo, lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinación de los puestos a ser ocupados para el entrenamiento y actualización. 2. Número de horas de entrenamiento en el puesto de trabajo no menor a mil setecientas (1700) horas. 3. Programa complementario de servicios de formación y actualización, que debe contener un mínimo de trescientas (300) horas de formación específica, concentrada o alternada, y evaluación periódica. 4. Plazos de duración del entrenamiento y actualización. 5. Requisitos para la obtención del certificado de entrenamiento y actualización para la reinserción laboral. 6. Capacidades desarrolladas o fortalecidas por el beneficiario, y evidenciadas por la empresa. 7. Calificaciones a las cuales accederá el beneficiario una vez culminado el proceso. <p>El Plante de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral debe ajustarse a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional.</p>	<p>DEROGADO</p>	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>

<p>Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa Son obligaciones de la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar y cumplir los planes y programas que rijan la formación respectiva. 2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad material del convenio. 3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida. 4. Otorgar el descanso semanal feriado de los no laborables debidamente subvencionados. 5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses. 6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. 7. No cobrar suma alguna por la formación. 8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud de un seguro privado o con una cobertura equivalente a la de (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente. 	<p>Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa Son obligaciones de la empresa: (...)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad material del convenio. 3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida. 4. Otorgar el descanso semanal feriado de los no laborables debidamente subvencionados. 5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses. 6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa. 7. No cobrar suma alguna por la formación. 8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud de un seguro privado o con una cobertura equivalente a la de (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente. 	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>
<p>Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 46.- Contenido de los Convenios El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre o denominación de la persona natural jurídica que patrocine la modalidad formativa. 2. Nombre y edad y datos personales del participante que sea coeje de la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores. 3. Ocupación material de la capacitación específica. 4. Monto de la subvención económica mensual. 5. Duración del convenio. 6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio. <p>El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo, Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de suscripción.</p>	<p>Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 46.- Contenido de los Convenios El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre o denominación de la persona natural jurídica que patrocine la modalidad formativa. 2. Nombre y edad y datos personales del participante que sea coeje de la modalidad formativa y de su representante legal en el caso de los menores. 3. Ocupación material de la capacitación específica. 4. Monto de la subvención económica mensual. 5. Duración del convenio. 6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio. 	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>
<p>Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 52.- Otras infracciones Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas por que no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El incumplimiento de otorgamiento de la subvención económica del beneficiario. 2. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. 3. El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. 4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en un jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo. 5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias. 6. No otorgar la certificación correspondiente. 	<p>Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas laborales Artículo 52.- Otras infracciones Las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas por que no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El incumplimiento de otorgamiento de la subvención económica del beneficiario. (...) 4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en un jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo. 5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias. 6. No otorgar la certificación correspondiente. 	<p>Única Disposición Complementaria Derogatoria</p>

Previamente al desarrollo del análisis propuesto y sustento de nuestros argumentos, consideramos importante anotar lo siguiente: en primer lugar, la AAT encargada de los registros administrativos en nuestro país, está conformada tanto por el MTPE como por las Autoridades Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (ARTPE) de los Gobiernos Regionales, de conformidad con lo previsto en el acápite d) del numeral 3.2 del artículo 3 del ROF del MTPE y en el acápite q) del artículo 48 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (LOGR). Sin embargo, es solo el MTPE, la AAT encargada de la generación de información y estadísticas nacionales, de acuerdo a que esta función es exclusiva de este Ministerio, según lo dispuesto en el numeral 3.2 del artículo 3 del ROF del MTPE.

En segundo lugar, resulta preciso recordar que, por mandato de la Resolución Ministerial N° 192-2008-TR, el MTPE modificó los requisitos de los procedimientos consignados en diversos numerales de su Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) a fin de permitir la realización del trámite a través de su portal institucional. Dos de estos procedimientos, justamente, eran los relativos al registro de los contratos sujetos a modalidad y de los convenios de modalidades formativas laborales. Por su parte, la misma RM precisó que en el resto del país las ARTPE continuarían aplicando el procedimiento tradicional hasta que implementen el sistema de registro vía web, conforme a sus necesidades y capacidades tecnológicas.

En tercer lugar, cabe señalar que, en función a que el Decreto Legislativo fue publicado en el diario oficial El Peruano el 10 de noviembre de 2016, y a que el mismo no ha dispuesto una *vacatio legis*, su vigencia se da desde el 11 de noviembre de 2016, por lo que la no obligación de presentar, ante la AAT, los contratos sujetos a modalidad y los convenios de modalidades formativas laborales, se da solo respecto de aquellos que fueron celebrados con posterioridad a dicha fecha y respecto de los que, habiéndose celebrado previamente, aún se encontraban dentro del plazo de los 15 días para ser presentados ante la AAT.

Atendiendo a lo precisado, entonces, se puede indicar que los empleadores ya no tienen la obligación de registrar, virtual o físicamente, según corresponda, los contratos sujetos a modalidad y convenios de modalidades formativas celebrados a partir del 11 de noviembre de 2016, ni aquellos, que habiéndose suscrito antes de esta fecha, aún podían ser registrados por no haberse superado el plazo para su presentación ante la AAT.

Ahora bien, ante la eliminación de dichas obligaciones formales, nos surgen algunas inquietudes: ¿Cuál era la finalidad que el legislador tuvo en cuenta para exigir el registro de estos documentos? ¿esta finalidad resulta minúscula para que se haya decidido su derogación o es que actualmente esta finalidad ya no tiene sentido? A continuación procuraremos dar respuesta a cada una de estas preguntas.

Para ello traeremos a colación algunas de las ideas desarrolladas en el anterior acápite y necesariamente también habría que referirnos, al menos brevemente, a la teórica excepcionalidad de la contratación sujeta a modalidad y a la exclusión legislativa de las modalidades formativas laborales del ámbito de aplicación de la regulación laboral.

En efecto, es en suma conocido que la temporalidad de la contratación se prefiere indeterminada, siendo la celebración de los contratos sujetos a modalidad una regla excepcional; tanto así que el ordenamiento jurídico otorga una posición preferente a los contratos indeterminados sobre aquellos sujetos a un plazo definido. Y es que, con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución).

Así, en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo.

En este orden de ideas, el artículo 4 de la LPCL recoge la regla general de contratación laboral a plazo indefinido, mientras que los contratos de plazo determinado son la excepción a la contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la desnaturalización del contrato temporal respectivo.

Uno de estos requisitos esenciales, consiste en que el motivo o causa objetiva que genere la contratación temporal exista fehacientemente en la realidad. Adicionalmente la vinculación laboral de naturaleza transitoria exige que su formulación sea específica, lo que significa que es indispensable que el contrato estipule de forma clara y detallada la causa objetiva que define su duración temporal. En ese sentido, el artículo 72 de la LPCL dispone que la contratación laboral debe constar por escrito, detallándose y explicándose adecuadamente la causa objetiva determinante de la contratación respectiva.

Para la validez del contrato laboral temporal, los requisitos legales deben darse de manera conjunta o concurrente, por lo que, bastaría –por ejemplo– que se prescindiera de la determinación del plazo de duración del contrato de trabajo sujeto a modalidad (o las condiciones que lo determinan), o de la precisión sobre la causa objetiva que determina la utilización de dicha vinculación laboral (causalidad laboral temporal) para que opere su desnaturalización y nos encontremos ante una contratación a plazo indeterminado.

La última de las condiciones mencionadas representa justamente la “causalidad laboral”, elemento trascendental en la configuración y subsistencia de los contratos modales, que, inclusive, ha sido resaltado por el Tribunal Constitucional (TC) a lo largo de su jurisprudencia¹⁶.

No obstante, sin perjuicio del reconocimiento del principio de causalidad en la contratación temporal, por parte del TC, algunos especialistas, han criticado que el máximo intérprete constitucional pareciera no tener muy claro los alcances exactos de este principio en esta materia. Por ejemplo, el profesor Arce, señala que el TC interpreta ampliamente la facultad del empleador a recurrir a los contratos temporales atendiendo a los márgenes estrictos que impone el Protocolo de San Salvador, que admitiría la contratación estrictamente temporal y no la contratación temporal desvirtuada¹⁷.

En similar sentido, Villavicencio indica que la actuación del Tribunal se ha limitado a pronunciarse en los casos de fraude en la contratación temporal sin analizar si la propia modalidad contractual prevista por la ley recaía sobre labores permanentes y, por lo tanto, dicha modalidad debería ser expulsada del ordenamiento por infringir el principio de causalidad¹⁸.

Estas apreciaciones, ciertamente, encuentran mayor sentido al verificarse las diversas implicancias, no necesariamente favorables, provocadas por las facilidades propias de la flexibilización de nuestra normativa laboral, para la celebración de las diversas modalidades contractuales temporales. Como muestra de ello, Sánchez y Cuadros han identificado que, como parte de este impacto negativo, se ha producido la desigualdad en el nivel de ingresos de los trabajadores de una misma categoría ocupacional pero con diferente modalidad contractual, afectación de las tasas de sindicación y de negociación colectiva, incremento del flujo de entrada y salida del mercado de trabajo, con la consiguiente reducción de la duración media del empleo (mayor percepción de inseguridad laboral) y de los niveles de capacitación (menor productividad) y una menor cobertura de protección social, entre otros¹⁹.

Por su parte, la exclusión legal del ámbito de regulación laboral, de las modalidades formativas laborales, dispuesta mediante la LMFL, tampoco está exenta de profusos cuestionamientos. Por ejemplo, el profesor Neves Mujica indica que el factor formativo, por más que llegara a verificarse efectivamente, no es suficiente para sustraer una prestación personal, subordinada y remunerada del ámbito del Derecho Laboral, lo cual basta para llamar la atención sobre la compatibilidad de esta figura con la tutela concedida al trabajador por la Constitución²⁰.

En el mismo orden de ideas, Boza Pró considera que si la intención de dicha normativa apunta a preparar y adaptar a los jóvenes o readaptar a los adultos mayores a las nuevas exigencias del mercado, ello no tiene que hacerse mediante fórmulas que terminen convirtiendo en precario el empleo²¹.

Evidentemente, entonces, todo indicaría que si, desde nuestra legislación laboral, la contratación temporal y la regulación de las modalidades formativas laborales, admiten no pocos ataques desde diversas perspectivas, que la alejan de la consecución de niveles aceptables de trabajo decente, dicha constatación palidecería, más aún, si las ventajas administrativas, que proporciona el registro de los contratos sujetos a modalidad y de los convenios de modalidades formativas, dejarán de concretarse, dado que, como se ha argumentado líneas arriba, la información y data que proporcionan estos registros, coadyuvan y viabilizan la administración u operacionalización de programas de Gobierno y la fiscalización y comprobación del cumplimiento de las obligaciones legales.

Naturalmente, el problema se agudiza atendiendo a que, por disposición del Decreto Legislativo, los empleadores ya no tendrán, ni siquiera, la obligación de elaborar el Programa de Capacitación Laboral

16 Por todas puede revisarse las sentencias recaídas en los expedientes N° 1397-2001-AA/TC y 1397-2001-AA/TC.

17 Cfr. Elmer Arce Ortiz, *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (Lima: Palestra, 2008), 166-167.

18 Cfr. Alfredo Villavicencio Ríos, “El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado”, *Derecho PUCP* N° 71 (2013): 328.

19 Vid. Fernando Cuadros Luque y Christian Sánchez Reyes, “La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida”, *Asesoría Laboral* N° 204 (2007): 11-17.

20 Javier Neves Mujica, *Introducción al Derecho Laboral* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007), 43.

21 Guillermo Boza Pró, *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011), 57.

Juvenil, el Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral y en general los planes y programas que rijan la formación respectiva.

Es sabido que, el MTPE, mediante su Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, elabora el Anuario Estadístico Sectorial, así como otros documentos estadísticos, para su publicación y difusión, tomando como fuente los registros administrativos a cargo del MTPE y de las autoridades regionales de trabajo. Sin embargo, en lo que respecta al estudio estadístico del empleo de la contratación sujeta a modalidad y de las modalidades formativas, el MTPE verá reducidas sus fuentes de información, significativamente debido a las modificaciones normativas dispuestas sobre el particular, lo cual, a su vez, restará su calidad de referencia obligada para los estudios y exámenes periódicos en torno a la situación de las personas empleadas bajo este tipo de contratos y modalidades formativas.

Y es que, tomando en cuenta lo que el mismo MTPE señala en relación con los objetivos que se busca con la publicación de sus anuarios estadísticos, la propia administración debe conocer la información del anuario, reflexionar sobre ella y de lo que esta expresa en términos de la mejor garantía de los derechos de trabajo y empleo, a fin de producir insumos para el análisis sectorial y el fortalecimiento de la normativa, política y acción administrativa²².

Indudablemente, los resultados de las investigaciones permiten a la AAT adoptar decisiones políticas y gestionar los esfuerzos correspondientes, los cuales en nuestra opinión, teniendo en cuenta los cuestionamientos y críticas citados, deben orientarse a la adecuación de nuestra normativa legal y reglamentaria sobre los asuntos estudiados, a los postulados constitucionales laborales, al cumplimiento de nuestros compromisos contractuales internacionales derivados de algunos acuerdos comerciales suscritos por el estado peruano, que incluyen una cláusula social, que busca la efectiva vigencia de los denominados derechos fundamentales laborales, y a la consecución de mejores estándares en materia de trabajo decente.

Por otro lado, si bien es cierto que el Decreto Supremo N° 018-2007-TR dispone que una vez efectuado el envío de la planilla electrónica a la SUNAT, esta entidad pondrá a disposición del MTPE dicho documento, cabe indicar también que ello no necesariamente implica que la información plasmada en este último refleja, en relación con la suscripción de contratos sujetos a modalidad y convenios de modalidades formativas, lo que sucede en los hechos, en la medida en que algunos empleadores podrían indicar mediante la planilla electrónica, datos que no se corresponden con la realidad.

Ello, podría provocar un desfase entre la información consignada en la planilla electrónica y el número de contratos temporales y de convenios de formación suscritos en el país, deficiencia que, si bien no necesariamente se solucionaría definitivamente con el registro de estos documentos, si podría reducirse notablemente en la medida en que las informaciones brindadas por la planilla y los registros suprimidos, previamente a la emisión del Decreto Legislativo, se tornaban necesariamente en complementarias.

Justamente, Tostes, Casale y Sivananthiran, señalan, con acierto, que para que las estadísticas del trabajo sean útiles, tienen que proporcionar una descripción exacta y completa del mercado laboral²³ y que, cuando los datos son de tan baja calidad, los encargados de formular las políticas no pueden confiar en los mismos, ni utilizar esta información apropiadamente²⁴.

Pues bien, hasta ahora se ha desarrollado a grandes rasgos la relevancia que guardaba para los fines estadísticos y analíticos, el registro de los mencionados documentos laborales. Corresponde ahora analizar el otro impacto negativo que se deriva de la eliminación del registro administrativo de estos documentos, desde la perspectiva de la inspección del trabajo.

El artículo 73 de la LPCL, previamente a su modificación producida por el Decreto Legislativo, disponía que una copia de los contratos sujetos a modalidad se presentaba a la AAT dentro de los 15 días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. Por su parte, con las diversas modificaciones y derogaciones operadas por mandato del Decreto Legislativo, en la LMFL, los convenios y los planes y programas que rijan la formación respectiva, tampoco tendrán que ser presentados ante la AAT.

Al respecto, queda claro que la exigencia de la notificación de tales documentos, no presuponía un control de legalidad sobre los mismos, lo cual no implicaba la conformidad con el contenido del contrato o convenio. Ello, en palabras de Mercader y Tolosa, constituye, inclusive, la manifestación más débil de la

22 Vid. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, "Anuario Estadístico Sectorial 2015" (Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016). Disponible en: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2015_280616.pdf

23 Tostes Vieira, *Manual de uso e interpretación...*, 199.

24 Casale y Sivananthiran, *Los fundamentos de la administración del trabajo...*, 79.

intervención pública en los actos de empleo, pues la misma quedaba prácticamente reducida a una mera función notarial²⁵.

Obviamente, ello se agudiza atendiendo a que actualmente, por disposición del Decreto Legislativo, los empleadores ya no tendrán la obligación de presentar tales documentos a la AAT. Sin embargo, este problema no es el único que se presenta ante la inspección del trabajo con la no notificación administrativa de estos documentos. Como mínimo, encontramos dos inconvenientes adicionales al explicado.

En primer lugar, trayendo a colación un punto tratado en el anterior acápite, cabe recordar que para la programación y/o planificación de la labor inspectiva resulta indispensable el procesamiento de la data obtenida dado que con esos insumos puede y debe actuarse *ex ante* a través de la planificación²⁶. Esta información, evidentemente, no solo es aportada por el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) y la data proporcionada por la planilla electrónica, sino también por los registros administrativos a cargo de la AAT.

Prescindir de los datos que brindan dichos registros, menoscaba la organización de la actividad inspectiva basada en el principio de eficacia recogido en el numeral 7 del artículo 2 de la LGIT. Recordemos que, la Sunafil, a través de la INII, realiza y actualiza estadísticas, implementa estudios especializados e investigaciones en materia de inspección del trabajo y planifica sus operativos, a partir de toda la información que tenga a su disposición; por lo que, restarle una de esas fuentes, afectaría, indudablemente, la eficacia de su labor.

En efecto, por ejemplo, a partir de la revisión de los contratos temporales, de los convenios formativos y de los planes y programas registrados en la AAT, la inspección del trabajo podría identificar “focos” probables de incumplimientos laborales que le permita posteriormente programar sus operativos de fiscalización y/o orientación sobre estas materias en ciertas empresas pertenecientes a determinados sectores productivos y/o ubicados en específicos lugares del país. Este tipo de planificación, queda claro, evita la improvisación de las actuaciones inspectivas y permite enfocar y encauzar adecuadamente los esfuerzos y recursos escasos del SIT.

En segundo término, cabe indicar que en más de una ocasión, para la inspección del trabajo, la sola revisión del contrato sujeto a modalidad suscrito por el sujeto inspeccionado, ha sido fundamental para determinar su uso indebido, debido a la no consignación de la causa objetiva de contratación temporal, la insuficiencia de su explicación en el contrato o mención genérica de la causa objetiva utilizada²⁷.

Por lo tanto, si la inspección del trabajo, con el apoyo de las áreas administrativas de trabajo respectivas, tuviera acceso a los contratos sujetos a modalidad, a los convenios de modalidades formativas y a los planes y programas que rijan la formación respectiva, su operatividad resultaría más célere en la identificación de los incumplimientos de la normativa sociolaboral correspondiente, provocando, asimismo, el “ahorro” de esfuerzos, tiempos y presupuesto por parte de la inspección del trabajo con la finalidad de destinar esos recursos a la identificación de incumplimientos a la normativa socio laboral que requieren de una labor de investigación más exhaustiva.

Es atendiendo a ello, que la Sunafil, mediante su Protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad”, aprobado mediante Resolución N° 071-2016-SUNAFIL, ha previsto que el inspector, mediante su actuación de comprobación de datos, pueda recurrir **a la Sub Dirección de Registros Generales del MTPE, o la que haga sus veces en los Gobiernos Regionales, a fin de planificar la estrategia de sus investigaciones**, fuente que actualmente, por disposición del Decreto Legislativo, se verá reducida sustancialmente, afectando con ello la consecución de dicho propósito (resaltado nuestro).

A la misma lógica, respondió la elaboración Directiva General N° 001-2012-MTPE/2/16 denominada “Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en materia de modalidades formativas laborales”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 203-2012-TR y modificada por Resolución Ministerial N° 140-2013-TR²⁸.

25 Vid. Jesús Mercader Uguina y César Tolosa Tribiño, *Derecho Administrativo Laboral* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2004), 371.

26 Paul Cavalíé Cabrera, “Balances y Perspectivas de la Inspección del Trabajo...”, 474.

27 Por todas pueden revisarse la Resolución Directoral N° 626-2013-MTPE/1/20.4 de la Dirección de Inspección de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del MTPE, y, las Resoluciones de Intendencia N°s 85-2014-SUNAFIL/ILM, 357-2015-SUNAFIL/ILM, 024-2016-SUNAFIL/ILM y 035-2016-SUNAFIL/ILM de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil.

28 Sobre el particular, no está de más señalar que dicha directiva y su protocolo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 140-2013-TR, siguen vigentes de acuerdo a lo dispuesto por la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981.

En efecto, tal como lo prevé el acápite VI.3 del numeral VI de dicha Directiva, referido a la etapa preparatoria de la visita inspectiva, antes de realizar la visita de verificación, el personal inspectivo **debía revisar los convenios, planes y programas vigentes que se encuentren registrados ante la AAT a fin de comprobar que los mismos incluyan el contenido mínimo dispuesto por la LMFL y su Reglamento** (aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR). Asimismo, se precisa que para este fin, de ser el caso, **el inspector podía solicitar acceder a la información con la que cuente la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional, o la que haga sus veces, de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo correspondientes, con el objeto que el personal inspectivo pueda realizar la etapa preparatoria de manera efectiva** (resaltado nuestro).

Inclusive, el registro administrativo de dichos convenios, de acuerdo a esta directiva, resulta de vital importancia para determinar la desnaturalización de los convenios correspondientes a las modalidades de Capacitación Laboral Juvenil o Reinserción Laboral, tal como lo dispone el acápite V.7 del numeral V de esta norma, debido a que los mismos solo pueden celebrarse hasta un porcentaje máximo de beneficiarios²⁹.

Justamente, para estos casos, al inspector se le indica que, de forma ordenada y excluyente, debe tener en cuenta los siguientes criterios: i) la fecha y hora en que se suscribió el convenio de modalidad formativa laboral; ii) **el número de registro del convenio ante la AAT**; iii) indicios, tales como el registro de control de asistencia o los depósitos en cuenta bancaria por el pago de las subvenciones; o, iv) una declaración jurada del encargado del área encargada de la gestión del personal, mediante la cual se deberá precisar el orden respectivo (resaltado nuestro).

4. Comentarios finales

No estamos en contra de que se implementen medidas que simplifiquen los diversos trámites administrativos que los empleadores deben cumplir, sin embargo, pareciera que en ciertos casos, una salida extrema, como su eliminación, no resulta la mejor alternativa.

Puntualmente, en el caso que hemos analizado en este trabajo, y en nuestra consideración, la labor analítica, estadística, planificación inspectiva y de verificación de incumplimientos sociolaborales a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, se afectaría negativamente con las medidas de “simplificación” adoptadas en torno a los registros de los contratos sujetos a modalidad y de los convenios de modalidades formativas.

Quizás las medidas de simplificación administrativa más apropiadas en relación con este tipo de registros, y de otros, seguramente, debe pasar por dirigir los esfuerzos a la informatización y sistematización de los registros administrativos correspondientes en las Autoridades Regionales de Trabajo, la eliminación de las tasas administrativas respectivas y la facilitación del acceso directo, o con prontitud en todo caso, por parte de las mismas, a la información que contiene la planilla electrónica.

5. Bibliografía

Arce Ortiz, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra, 2008.

Arce Ortiz, Elmer. “Luces y sombras de la inspección del trabajo”. En *Libro del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: SPDTSS, 2016.

Boza Pro, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.

Casale, Guisepppe y Alagandram Sivananhiran. *Los fundamentos de la administración del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011.

Cavalié Cabrera, Paul. “Balances y Perspectivas de la Inspección del Trabajo en el Perú”. En *Libro del VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: SPDTSS, 2014.

Cuadros Luque, Fernando y Christian Sánchez Reyes. “La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida”. *Asesoría Laboral* N° 204 (2007): 11-17.

29 Vid artículos 17 y 32 de la LMFL.

Javillier, Jean-Claude. "Ministerios de Trabajo y Legislación Social". En *Los nuevos contenidos de la Administración del Trabajo y la modernización de los Ministerios de Trabajo en América Latina*. Lima: OIT, 1997.

Mercader Uguina, Jesús y César Tolosa Tribiño. *Derecho Administrativo Laboral* Valencia: Tirant lo Blanch, 2004..

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. "Anuario Estadístico Sectorial 2015". Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016. Disponible en: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2015_280616.pdf

Neves Mujica, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.

Tostes Vieira, Marta. *Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2012.

Villavicencio Ríos, Alfredo. "El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado". *Derecho PUCP* N° 71 (2013): 309-339.

Weil, David. "Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo". *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 127, N° 4 (2008): 390-391.