

La SUNAFIL no puede declarar la nulidad de un acuerdo con el trabajador sin acudir a medios de comprobación o argumentación suficiente

Resolución 525-2022/SUNAFIL-TFL-Primera Sala

ANTEDECENTES

El empleador suscribió un acuerdo de suspensión perfecta con un trabajador con ocasión de la pandemia por la COVID-19; sin embargo, en sede inspectiva se consideró que dicho acuerdo atentaba contra el principio de irrenunciabilidad de derechos e infringía el Decreto de Urgencia 38-2020, toda vez que no se siguió el procedimiento señalado en dicha norma.



CRITERIO DEL TFL



El TFL señaló que presumir la nulidad de un acuerdo celebrado entre un trabajador y empleador, sin acudir a medios de comprobación directa o indirecta, ni plasmar un razonamiento inferencial o argumentación suficiente para sustentar concretamente la sospecha predicada sobre el acto jurídico analizado resulta contrario a al principio de licitud, contenida en el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG. Conforme con este lineamiento, se presume la licitud de la actuación de los administrados (cuestión que debe interpretarse en los casos examinados con arreglo al principio de razonabilidad).

Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán comprobarse mediante los medios probatorios actuados en el procedimiento de fiscalización, lo que no ocurrió en este caso.



**Cristina
Oviedo**

Socia
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Socio
bar@prcp.com.pe

**Martín
Ruggiero**

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe