

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Resolución de Intendencia N.º 045-2021-Sunafil/IRE-CAL

Expediente Sancionador: 249-2018-Sunafil/IRE-CAL

Sujeto Responsable: Papelera Nacional S.A.

Callao, 01 de marzo del 2021

Visto: El escrito con número de registro 0022482-2021¹, mediante el cual **Papelera Nacional S.A.**, (en adelante, **la inspeccionada**) interpone recurso de apelación en contra **Resolución de Sub Intendencia N.º 012-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE**², de fecha 07 de enero del 2021, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N.º 28806 (en adelante, **la LGIT**) – y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**).

I. Antecedentes

Del procedimiento de actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N.º 1094-2018-Sunafil/IRE-CAL, de fecha 06 de agosto del 2018³, se dio inicio al procedimiento de verificación de cumplimiento del ordenamiento sociolaboral en contra del sujeto inspeccionado, habiendo finalizado dicho procedimiento con la emisión del Acta de Infracción.

De las actuaciones inspectivas realizadas, la inspectora comisionada llegó a determinar que el sujeto inspeccionado, habría incurrido en una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

De la fase instructora

Que, obra en autos la imputación de Cargos N.º 00027-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIAI-IC, en el que se le otorga al sujeto responsable un plazo de cinco (5) días hábiles, para que formule los descargos correspondientes.

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 480-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIAI-IF (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual concluye que se ha determinado la existencia de la conducta infractora del sujeto inspeccionado en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

De la Resolución apelada

Obra en autos la Resolución de Sub Intendencia N.º 012-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE, de fecha 07 de enero del 2021 (en adelante, **la Resolución de Sub Intendencia**), que en mérito al Informe final de instrucción sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 100,845.00 (Cien mil ochocientos cuarenta y cinco con 00/100 soles), por haber incurrido en una (1) infracción en materia de relaciones laborales y una (1) infracción a la labor inspectiva, precisada en el considerando 4.4) de la resolución impugnada, conforme a continuación se detalla:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, **por no cumplir con la contratación de ciento treinta trabajadores a plazo indeterminado al no existir causa**

objetiva que permita la contratación sujeto a modalidad; tipificada en el numeral 25.5) del artículo 25 del RLGIT.

• Una infracción Muy Grave a la labor inspectiva, por no cumplir oportunamente con la medida inspectiva de requerimiento, respecto a ciento treinta (130) trabajadores, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Con fecha 27 de enero del 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación, en contra de la Resolución de Sub Intendencia, la misma que le fue notificada el 11 de enero del 2021, de lo que se advierte que el citado recurso fue presentado dentro del plazo establecido y conforme a los requisitos de Ley, de conformidad con lo señalado en el Decreto Supremo N.º 016-2017-TR⁴, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-Ley N.º 28806.

Estando al recurso presentado, la inspeccionada señaló como argumentos principales, los siguientes:

(i) Que, la resolución de sub intendencia es nula porque vulnera el derecho a la motivación de las resoluciones, se ha determinado que los contratos de temporada cuestionados, se han desnaturalizado porque no se ha especificado de forma clara si en los años anteriores y en los periodos equivalentes la empresa se ha encontrado en la misma situación con el fin de poder clasificarse como una actividad cíclica, situación que más allá de simplemente haberla mencionado, el órgano resolutor no ha mencionado cuál es el sustento jurídico de su posición.

(ii) Asimismo, se ha determinado que aquellos contratos por incremento de actividades se habrían desnaturalizado al no existir una relación directa entre la causa objetiva consignada y el cargo por el cual se está contratando, sin embargo, en ningún momento se ha sustentado dicha afirmación, aun cuando en dichos contratos se ha consignado de forma expresa, precisa y clara la causa objetiva, así como el cargo y las funciones a desempeñar de los trabajadores contratados. De esta forma, podemos mencionar que la resolución no ha realizado un análisis exhaustivo del porqué las renovaciones de contratos modales primigenios deber contener una causa objetiva distinta a este último, sin tampoco haber planteado un sustento legal o jurisprudencial de su posición, la resolución posee deficiencia en la motivación externa.

(iii) Que, recordamos que lo mencionado en el acta de infracción en donde se reconoció que la causa objetiva detallada en los contratos de incremento de actividades se encuentra especificada de manera clara, precisa y cuantificable. De esta forma, es lógico y evidente, que en la medida que la causa objetiva se encuentra presente las prórrogas de contratos modales primigenios no tendrían por qué especificar de manera concreta una causa objetiva distinta al contrato primigenio, evidenciándose la incongruencia en el análisis realizado por la autoridad resolutora y más aún los vicios de motivación incurridos, frente a ello, debemos señalar que tratándose de renovaciones de contratos por incremento de actividades primigenios es absolutamente valido que la causa objetiva se mantenga y sea la misma, más aun si se toma en cuenta que para este tipo de contratos se han establecido plazos máximos hasta tres (3) años.

(iv) Los contratos con PANASA sí cumplen con precisar la naturaleza de las actividades económicas que realiza, es decir, la fabricación de artículos de papel en general, como la fabricación y comercialización de cuadernos y otros artículos escolares. De esta forma, es evidente que el órgano resolutor no ha analizado adecuadamente los argumentos expuestos por nuestra parte.

(v) Que, las medidas de requerimiento, estas son emitidas con la finalidad que se cumpla con las normas sociolaborales, de modo tal que cuando las infracciones a las normas que estás buscan proteger no son acreditadas correctamente por los inspectores, carece de sentido que se

sancione al imputado, ya que este no habría incurrido en la conducta sancionable, cabe mencionar que la SIRE 1 ha reconocido mediante resolución el carácter accesorio de la infracción por el incumplimiento de la medida de requerimiento, por tanto, teniendo en cuenta que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, la infracción por incumplimiento de la medida de requerimiento debe ser desestimada, por ello, solicitamos se revoque la Resolución de Sub Intendencia, el Informe Final, Imputación de Cargos y el Acta de Infracción, así como el procedimiento sancionador y las imputaciones contra PANASA, o en todo caso declarar nulo todo lo actuado.

II. Cuestiones en análisis

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la inspeccionada contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución de Sub Intendencia apelada, por haber incurrido la inspeccionada en la infracción previstas en el RLGIT.

III. Considerandos

De la debida motivación

3.1. Estando al argumentado expuesto por el inspeccionado conviene revisar en relación a la figura denominada “*motivación aparente*”, lo señalado por Christian Guzmán, en los términos siguientes:

“La motivación del acto administrativo resulta ser un componente esencial de principio del debido procedimiento, el mismo que como lo hemos señalado anima el funcionamiento del procedimiento administrativo general en todas sus etapas. (...) No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquéllas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción, o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. A ello se denomina “motivación aparente” puesto que no presenta todos los elementos fácticos y jurídicos que justificarían de manera razonable la decisión o que permitirían verificar la razonabilidad de la misma”.

3.2. Por su parte, el numeral 6.1 y 6.2 del artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, **TUO de la LPAG**), dispone que:

“Artículo 6°: Motivación del Acto Administrativo

(...)

“6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado”.

“6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo”.

3.3. De acuerdo con la normativa expuesta, una forma de motivación una resolución puede ser sobre la base del contenido del Acta de Infracción, así también, la motivación debe ser expresa mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, en ese sentido, se ha efectuado un análisis del contenido del expediente de investigación y expediente sancionador, apreciándose a detalle la exposición de las razones jurídicas y

normativas, en referencia a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la misma que el inferior en grado sustento válidamente en su pronunciamiento desarrollado a partir del considerando 3.1.1, al 3.2.11, por tanto, esta Instancia precisa que no existe vicio administrativo alguno, no advirtiéndose incumplimiento al artículo 6° del TUO de la LPAG, sin perjuicio a lo expuesto, este Despacho efectuara un análisis íntegro del caso en concreto en la presente resolución.

Los contratos sujetos a modalidad

3.4. En primer lugar, es importante señalar que las infracciones materia de autos nacen como consecuencia de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad celebrados, lo cual amerita un análisis previo a fin de determinar incumplimientos arribados por la inspeccionada.

3.5. De acuerdo con el principio de continuidad del derecho laboral, el contrato de trabajo tiene una eminente vocación de permanencia, en cuyo caso solo podrá extinguirse por la causa justificada. Dicha característica se desprende del propio contenido del artículo 4° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D. S. N.° 003-97-TR⁵ –en adelante, la LPCL– según lo ha señalado el Tribunal Constitucional⁶, en reiterada jurisprudencia, en la que precisa, además, el carácter de los contratos sujetos a modalidad.

3.6. En efecto, de acuerdo con el artículo 53 de la LPCL, dicha contratación solo podrá celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes, debiendo precisarse que “en materia laboral se impone al respecto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tiene la misma característica.

3.7. Ahora bien, teniendo en cuenta lo expuesto, el artículo 57 de la LPCL regula el contrato por inicio o incremento de actividad, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”

3.8. No obstante, la norma denominada a esta modalidad como “contrato temporal por inicio de una nueva actividad”, precisa que deberá entenderse como nueva actividad los siguientes supuestos: **(i)** el inicio de la actividad productiva; **(ii)** la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; **(iii)** inicio de nuevas actividades; y **(iv)** incremento de las ya existentes dentro la misma empresa.

La desnaturalización de los contratos modales

3.9. Por otro lado, el artículo 72 de la LPCL establece que en los contratos sujetos a modalidad debe consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral⁷.

3.10. Por su parte, el inciso d) del artículo 77 de la referida norma, dispone que los contratos sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada si se demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato,

“situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el

cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad”.

3.11. En efecto, este Despacho comparte dicho criterio, por el cual la característica de los contratos modales se manifiesta por su naturaleza temporal, distinto del carácter permanente de los contratos de tiempo indeterminado, frente al cual estaremos, en caso de simulación, ante una desnaturalización del contrato modal celebrado, ello conforme al Tribunal Constitucional que ha sostenido que “los contratos sujetos a un plazo tiene, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo (...)”.

De los actuados en el caso concreto en relación a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad celebrados por la inspeccionada

3.12. Conforme a lo constatado en el Acta de Infracción y en extremos confirmados por la primera instancia resolutive, se tiene que el sujeto inspeccionado suscribió contratos de trabajo sujetos a modalidad con ciento treinta (130) trabajadores, los mismos que se habrían desnaturalizado, respecto a dichos contratos, la inspeccionada suscribió las siguientes cláusulas objetivas de contratación:

De los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, detallados en el Acta de Infracción-Cuadro N.º 02, séptima columna-Observación (i):

3.13. Al respecto, los inspectores comisionados precisaron que la redacción de la causa objetiva de los contratos de trabajo por incremento de actividades es genérica, imprecisa y no cuantificable, conforme se advierte lo siguiente:

“El empleador tuvo un crecimiento en los puntos de venta y la frecuencia de visita a los mismos, que trajo como consecuencia el incremento de actividades dentro del área de (...), por lo que se generó la necesidad de implementar de manera temporal un puesto de trabajo de (...) lo que amerita la existencia temporal del puesto en la estructura organizacional actual”

“El empleador tuvo una modificación en su estructura organizacional que trajo como consecuencia el incremento de actividades dentro del área de (...), por lo que se generó la necesidad de implementar de manera temporal un puesto de trabajo de (...); lo que amerita la existencia temporal del puesto en la estructura organizacional actual”

“El empleador tuvo un crecimiento en los niveles de producción de (...), que trajo como consecuencia el incremento de actividades dentro del área de (...), por lo que se generó la necesidad de implementar de manera temporal un puesto de trabajo de (...); lo que amerita la existencia temporal del puesto en la estructura organización actual”.

“El empleador requiere contratar temporalmente los servicios de (...), a fin de cubrir las necesidades coyunturales de (...), originadas por el incremento en sus actividades (...), lo que constituye un incremento de las actividades existentes dentro de la empresa”.

3.14. En ese contexto, a efectos de reforzar nuestra posición acerca de la desnaturalización, debemos hacer mención a la Sentencia del Tribunal Constitucional relativa al Expediente N.º 01167-2012-PA/TC (Caso *Billy Jhacson Bartra Dezar*):

Desnaturalización del contrato modal de incremento de actividades por no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación.

“(…) Como se advierte, en dicho Contrato [contrato modal por incremento de actividades] no se proporciona información relevante que permita establecer que, en efecto, existió una causa objetiva, que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, pues, por ejemplo, no se ha precisado qué actividad de la empresa demandada se ha incrementado ni cuáles son los “nuevos negocios de ventas” que justifican la contratación temporal del actor. La

referencia consignada en el texto de la cláusula primera del referido contrato es vaga y sólo mencionada la existencia de un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de Atención personalizada de los nuevos negocios de ventas”. Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el referido contrato por incremento de actividades, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR”.

3.15. En el caso materia de análisis, el sujeto inspeccionado ha pretendido justificar la celebración de los contratos de trabajo modales por inicio o incremento de actividades, consignando como causas objetivas que requiere tener los servicios del trabajador para cubrir las necesidades coyunturales; también, que dado al crecimiento en los niveles de producción se generó la necesidad de implementar un puesto de trabajo temporal; de igual modo, que tuvo un crecimiento en los puntos de venta y la frecuencia de visita a los mismos lo que generó la necesidad de implementar un puesto de trabajo temporal.

3.16. Sin embargo, dada la revisión de los mencionados contratos de trabajo, esta Instancia coincide con el análisis sostenido por los inspectores comisionados y por el inferior en grado, puesto que estas afirmaciones son genéricas, lo que en el caso concreto no puede servir de causa objetiva justificante, esto en la medida en que no existe razón material para evitar una contratación a tiempo indeterminado, que constituye la regla general en las relaciones laborales de naturaleza privada, por ello, queda determinada la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad cuando la causa objetiva es genérica, sin considerar que las labores del trabajador son para atender actividades de naturaleza permanente, por tanto, esto no debe enmarcarse en un contrato por inicio o incremento de actividad.

De los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, detallados en el Acta de Infracción-Cuadro N.º 02, séptima columna-Observación (ii):

3.17. Ahora bien, respecto a los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad detallados en el Cuadro N.º 02, conforme la observación vertida numeral (ii), los inspectores comisionados detallaron que los contratos de trabajo se encuentran especificados de manera clara, precisa y cuantificable, no obstante, es necesario la especificación de manera concreta del nuevo requerimiento contractual por incremento de actividad, es decir, las prórrogas de los mismos contratos de trabajo debieron sustentarse en una causa objetiva distinta al del contrato primigenio.

3.18. Ciertamente, esta Instancia coincide con el análisis efectuado por los inspectores comisionados y el inferior en grado, toda vez que, las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo por incremento de actividad tienen que tener la causa objetiva **que justifique la causa de temporalidad** (*relativo al tiempo que dura el contrato*) en el caso en concreto la causa objetiva descrita en los contratos de trabajo primigenios son las mismas causas objetivas que originaron las citadas renovaciones, además, no se observa la relación entre el cargo de la persona del cual se contrata o se renueva, por lo que, en efecto se evidencia la desnaturalización de los contratos de trabajo.

De los contratos de trabajo sujetos a modalidad por temporada, detallados en el Acta de Infracción-Cuadro N.º 02, séptima columna-Observación (iii):

3.19. Sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad por temporada detallados en el Cuadro N.º 02, conforme la observación contenida en el numeral (iii), los inspectores comisionados precisaron que de la revisión de los mismos no se ha consignado por escrito la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación, esto en razón de que no se ha determinado y/o especificado de forma clara y precisa si en años anteriores y en periodos

equivalentes la empresa se ha encontrado en la misma situación a efectos de poder catalogarse como una actividad cíclica, evidenciándose la desnaturalización de los mismos.

3.20. De la revisión de los citados contratos de trabajo por temporada, esta Instancia coincide con el análisis realizado por los inspectores comisionado y por el inferior en grado, puesto que, se advierte la omisión del siguiente literal: “b) *La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación; y*”, del artículo 68 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N.º 003-97-TR, siendo que, no se encuentra precisado si en los años anteriores de los contratos suscritos año-2018 y periodos equivalentes la inspeccionada se encontraba en la misma situación, es decir, en una situación reiterativa de manera periódica y regular de la actividad normal de la empresa o explotación, por lo que, los contratos por temporada en mención se encuentran desnaturalizados.

Sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad por temporada, detallados en el Acta de Infracción-Cuadro N.º 02, séptima columna-Observación (iv):

3.21. Estando a los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad detallados en el Cuadro N.º 02, conforme la observación referida en el numeral (iv), los inspectores comisionados concluyeron que, de la revisión no se advierte una congruencia directa entre la causa objetiva consignada en las cláusulas respectivas y el cargo por el cual se está contratando, evidenciándose en todos los casos una descripción de funciones, así como, fundamento de la causal de temporalidad un presunto incremento de la producción al cierre del año 2018, demostrándose la desnaturalización de los mismos.

3.22. En efecto, esta Instancia concuerda con el análisis realizado por los inspectores comisionados y el inferior en grado, toda vez que, de la revisión de los contratos de trabajo se observa que la causa objetiva es la misma, no advirtiéndose la relación directa de los cargos respecto de las características descritas en el primer considerando del contrato de trabajo en el cual hace referencia a un incremento en la producción del año 2018, razón por la cual los contratos en mención se encuentran desnaturalizados.

Del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

3.23. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º de la LGIT se prevé que: “*Los empleadores, trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores - Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones (...)*”. Por otro lado, el tercer párrafo del artículo 14 de la LGIT establece que, **cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado**, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

3.24. En el presente caso, conforme a lo desarrollado en la presente resolución, en oposición a lo argumentado por el inspeccionado esta Instancia determinó que los contratos de trabajo sujetos a modalidad (inicio o incremento de actividades; temporada), suscritos por la inspeccionada se encuentran desnaturalizados considerándose como contratos de duración indeterminada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del mismo cuerpo legal que señala: “*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley*”, incurriendo en una infracción muy grave en materia de

relaciones laborales en perjuicio de ciento treinta (130) trabajadores detallados en el Anexo I de la resolución apelada, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT⁸, ello concordante con lo dispuesto en el artículo 73 del TUO de la LPCL, que señala: *“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.”*

3.25. Estando a lo expuesto, el argumento planteado por el inspeccionado en el que hace referencia a la Resolución de Sub Intendencia N.º 209-2017-Sunafil/ILM/SIRE¹, sobre el carácter “accesorio”, no se condice con el presente caso, puesto que, la inspeccionada incurrió en la conducta sancionable, por tanto, no corresponde la aplicación del carácter accesorio de la infracción por el incumplimiento de la medida de requerimiento.

3.26. Que, conforme se advierte en el numeral 4.7, hecho constatados del Acta de Infracción, la inspeccionada no cumplió con la medida de requerimiento de fecha 21 de setiembre de 2018, pero lo cual se le extendió el plazo de cuatro (4) días hábiles, precisando su apercibimiento: *“Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa (...)”*. Por tanto, al incumplir la medida inspectiva de requerimiento emitido por los Inspectores comisionados, incurrió en una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, de modo que, lo alegado carece de asidero.

3.27. Por los fundamentos expuesto, no se advierte que se haya configurado ninguna de las causales de nulidad prevista en el artículo 10 del TUO del LPAG aprobado por el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, que determinen la invalidez de la resolución apelada, por lo que se estima pertinente no ha lugar la nulidad deducida por la inspeccionada.

3.28. Finalmente, es preciso concluir que con los argumentos expuestos por la inspeccionada no enervan el mérito de los resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no desvirtúan las infracciones materia de sanción; siendo de aplicación la presunción prevista en los artículos 16 y 47 de la LGIT, en virtud del cual los hechos constatados por los inspectores del trabajo se presumen ciertos, salvo prueba en contrario, por lo que, corresponde confirmar en todos sus extremos el pronunciamiento venida en alzada.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981.

Se resuelve:

Primero. - Declarar **infundado** el recurso de apelación interpuesto por la inspeccionada, en contra de la Resolución de Sub Intendencia N.º 012-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE.

Segundo. - **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.º 012-2021-Sunafil/IRE-CAL/SIRE, de fecha 07 de enero del 2021, la misma que impone una sanción de multa a la inspeccionada, **Papelera Nacional S.A.**, por la suma de S/ 100,845.00 (Cien mil ochocientos cuarenta y cinco con 00/100 soles); por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

Tercero. - **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 012-2013-TR.

Hágase saber. -

1 Ver de fojas 65 a 76 del expediente sancionador.

2 Ver de fojas 57 a 63 del expediente sancionador.

3 Ver a fojas 01 del expediente de inspección (Tomo I).

4 “Artículo 55.- **De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten”. (...)

“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios (...)”

5 “Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

6 El referido Tribunal en su Sentencia recaída en el Exp. N.° 04287-PA/TC señaló:

“4. Del artículo del D. S. N.° 003-97-TR, transcrito pude señalare que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002.AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de natural temporal o accidental”.

7 “Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”

8 Decreto Supremo N.° 019-2006-TR

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

“25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.”

Documento publicado en la página web de Sunafil.