

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

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

Resolución de Intendencia N.º 15-2021-Sunafil/IRE-APU

Expediente Sancionador: 002-2018 (antes, N.º 021-2018)
Orden de Inspección: 35-2020 (antes, N.º 035-2018-DRTPEAP)
Sujeto Responsable: Banco de Crédito del Perú
RUC: 20100047218
Domicilio Procedimental: Jr. Arequipa N.º 218, Apurímac

Abancay, 11 de marzo del 2021.

Visto: El recurso apelación interpuesto por **Banco de Crédito del Perú**, de fecha 18 de febrero del 2019, que obra a fojas **177 al 190** del expediente sancionador, contra la Resolución de Subintendencia N.º 001-2018-Sunafil/IRE-APU/SIRE (antes, N.º 104-2018-SDI-DRTPE-AP, de fecha **03 de diciembre del 2018**; y, **Atendiendo:**

I. Antecedentes

Del traslado de competencia de la Gerencia Regional de Trabajo a la Intendencia Regional de Apurímac

De acuerdo a la Resolución Ministerial N.º 161-2020-TR, de fecha 05 de agosto de 2020, se estableció el proceso de transferencia temporal de competencias, funciones personal y acervo documentario del Gobierno Regional de Apurímac; entre otros, en el marco de la Ley N.º 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, por el cual se estableció la fecha de inicio del ejercicio de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora de la Sunafil en el ámbito territorial del citado gobierno regional, teniendo como fecha de inicio del ejercicio de las competencias inspectivas y sancionadoras de la Sunafil en el ámbito territorial de Apurímac el 16 de octubre de 2020.

Asimismo, la Resolución mencionada señala que, se suspenden los plazos de los procedimientos administrativos sancionadores a cargo de las autoridades instructoras o sancionadoras de las Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Apurímac, desde tres (3) días antes hasta tres (3) días después de la fecha de inicio para el ejercicio de las competencias inspectivas y sancionadoras de la Sunafil en el ámbito territorial, comprendiendo la presentación de descargos, recursos administrativos y quejas por denegatoria de apelación.

De la Resolución Sub Directoral N.º 104-2018-SDI-DRTPE-AP

Obra de fojas **120 al 125** del expediente sancionador la Resolución Sub Directoral N.º 104-2018-SDI- DRTPE-AP, de fecha 3 de diciembre del 2018, que sancionó a la inspeccionada por haber incurrido **en una infracción muy grave a la norma sociolaboral: 1) Desnaturalización de Contratos de Trabajo. Normativa Vulnerada:** Artículo 77 del D.S. N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. **Tipificación:** Numeral 25.5 del Artículo 25 del Reglamento; y, una infracción muy grave a la **Labor Inspectiva: 2) El incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Normativa Vulnerada:** Numeral 5.3 del artículo 5º de la Ley y numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento. **Tipificación Legal:** Numeral 46.7 Artículo 46 del Reglamento.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

La apelante, mediante escrito de 18 de febrero del 2019, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral N.º 104-2018-SDI-DRTPE-AP, señalando principalmente lo siguiente:

a) Sobre el acta de infracción: es nula porque vulnera los principios ordenadores del procedimiento administrativo, afectando el debido procedimiento.

b) Sobre la resolución: vulnera el derecho de defensa pues, las imputaciones se sustentan en medios probatorios que no han sido determinados fehacientemente. Asimismo, no se ha motivado debidamente, y se afectó el principio de inocencia y de concurso de infracciones, al imponer una multa por incumplimiento de la medida de requerimiento pues, el administrado se estaría auto inculpándose, toda vez que, la medida de requerimiento no ha sido materia de un procedimiento administrativo sancionador, siendo que se impone dos sanciones por un mismo hecho.

c) Sobre el pago de horas extras:

- Las imputaciones se sustentan en medios probatorios que no han sido determinados fehacientemente; asimismo, no se ha motivado debidamente, conforme a lo señalado en el artículo 6º del TUO de la LPAG.

d) Sobre la desnaturalización de contratos:

- Los contratos modales utilizados son por incremento de actividad, los cuales, conforme a ley, se utilizan para el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa y la empresa no pueda responder a dichos incrementos con su personal actual, siendo que la causa objetiva de contratación es porque los trabajadores realizaban venta y/o colocación de diversos productos financieros, siendo el asesor quien contacta al cliente y ofrecer el producto, así como recibir los reclamos. A partir del 2014 a raíz de la evolución de la economía, los créditos de consumo reputaron en mayo de 2015 en 13.5% anual y alcanzaron su nivel más alto en los últimos 27 meses, de acuerdo a los informes del BCR. Asimismo, el incremento se debió al acceso a personas que no tenían acceso crediticio, siendo información no comprobable, conforme lo refirió la SBS. Dicho aumento entonces, se registró desde el 2014 al 2016, siendo necesario la colocación de más trabajadores, al tener un escenario propicio, demostrando así, la contratación modal de los trabajadores.

- Si bien, se reportaban aumentos al 2017, sin embargo, la cartera de morosidad cerró en el 2018 con un 14.2%, lo cual implicaba que no podía realizarse mayor acceso crediticio, sino actuar con cautela.

- En tal sentido, en los contratos modales firmados con los trabajadores, se ha explicado las causas objetivas de contratación temporal, siendo que, el incremento de actividades, no podía sostenerse con personal permanente. Asimismo, en los anexos de los contratos, se explicó a mayor detalle las causas de contratación.

- Existió factores económicos que afectan la demanda y actividades que el banco atiende en el mercado financiero peruano y que incrementan sus actividades, siendo una de las mayores variables macroeconómica, es el PBI, el cual tiene una vinculación directamente proporcional con el consumo del sector privado.

- En reiterada jurisprudencia, se ha referido a los contratos temporales que, pueden extinguirse sin previo aviso, y no cabe aplicar las formalidades del despido y pueden demostrarse su desnaturalización, cuando exista fraude, lo cual debe ser acreditado, y asimismo, cuando se acredite las razones que sustenten la contratación temporal.

- De otro lado, existen sentencias judiciales que reconocen la validez de los contratos temporales sustentadas en las mismas causas objetivas que se pretenden dar como inválidas.

- De acuerdo al Protocolo N.° 003-2016-Sunafil/INII, establece que, los contratos modales se desnaturalizan en caso no se acredite el incremento de la actividad productiva o el incremento de las actividades en la misma empresa, lo cual, se ha acreditado; por lo cual, la simulación o fraude no se ha demostrado ni se ha sustentado.

e) Sobre el incumplimiento de la medida de requerimiento: no se ha acreditado el incumplimiento en el pago de horas extras, por lo que la sanción carece de sustento.

f) Sobre la improcedencia del recurso de reconsideración: la nueva prueba fue la sentencia del Poder Judicial que validaba los contratos modales, afectándose el debido procedimiento, no habiéndose evaluado el medio probatorio presentado.

g) Sobre la determinación de la sanción a imponer:

- No se ha considerado la reducción del 35% establecido en la Ley 30222, siendo aplicable a las ordenes generadas a partir de julio de 2014, siendo aplicable al presente caso, debiéndose consignar dicho tope.

- Existe incoherencia al detallar 3 trabajadores y luego 13 trabajadores afectados.

II. Cuestiones de discusión

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.

2. Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

III. Considerando

1. En virtud del Principio de Observación del Debido Procedimiento, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debidamente motivada en fundamentos de hechos y derecho.

Competencia

2. El artículo 3° de la Ley N.° 29981, establece que la **Sunafil cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**. Para tal efecto, el artículo 4° del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.

3. Por su parte, el artículo 37 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por el Decreto Supremo N.° 007-2013-TR, establece que la Intendencia Regional supervisa los procedimientos sancionadores, asimismo, agrega que el Intendente Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria por recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutorio de Segunda Instancia.

Sobre la nueva prueba en el recurso de reconsideración

4. El apelante señaló que, la nueva prueba presentada en el recurso de reconsideración, fue la sentencia del Poder Judicial que validaba los contratos modales, afectándose el debido procedimiento, no habiéndose evaluado el medio probatorio presentado.

5. De acuerdo con el artículo 219 del TUO de la LPAG, establece lo siguiente:

“Artículo 219.- Recurso de reconsideración

El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.”

6. Asimismo, la doctrina peruana¹ hace hincapié en lo señalado por el maestro Morón Urbina, detallando lo siguiente:

“2.4. La nueva prueba

*De acuerdo con el TUO de la Ley 27444, el recurso de reconsideración deberá sustentarse en una nueva prueba, la que **permitirá a la autoridad administrativa tomar cuenta de su error** y que este sea debidamente modificado. Por tanto, el papel que cumple la nueva prueba en la imposición de la reconsideración es de gran envergadura porque, de acuerdo a lo afirmado por Morón Urbina, “perdería seriedad pretender que pueda modificarlo con tan solo un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos. Para habilitar la posibilidad del cambio de criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite la reconsideración.”*

*Por consiguiente, la exigencia de la nueva prueba implica que el recurso de reconsideración no es una mera manifestación de “desacuerdo” con la decisión de la autoridad, sino que es un requerimiento de revisar nuevamente la propia decisión en función a un **nuevo medio probatorio** que aporta una revelación para la administración.*

Asimismo, Morón Urbina afirma que, para determinar qué es una nueva prueba para fines del artículo 219 del TUO de la Ley 27444, es necesario diferenciar dos tipos de hechos: (i) el hecho materia de la controversia que requiere ser probado; y, (ii) el hecho o hechos que son invocados para probar el hecho controvertido. En esa línea, la prueba nueva se hallará en el segundo hecho, y esta buscará dar sustento al primer hecho, es decir, al hecho materia de la controversia que busca ser probado.

() Morón Urbina, Juan Carlos (2019). Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley N.º 27444 (Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS). Tomo I. Décima Edición. Lima, Gaceta Jurídica, p. 213.*

7. Asimismo; es importante traer a colación, lo señalado por al Poder Judicial, Corte Superior de Haura, en la tramitación de un procedimiento disciplinario Exp. 041-2018-ST-CSJHA/PJ:

Que, es necesario precisar que a fin de poder emitir un pronunciamiento valido y que guarde relación con la normatividad que rige el procedimiento administrativo, se debe de establecer previamente si el recurrente ha sustentado su medio impugnatorio de reconsideración presentando un nuevo medio probatorio instrumental que justifique la revisión de lo decidido, y que tenga como finalidad la modificación de la situación que se resolvió inicialmente, lo cual debe de tener una expresión material y de actuación inmediata para que la autoridad administrativa pueda nuevamente reevaluar su decisión.

En tal sentido, para poder resolver la procedencia del recurso de reconsideración a que hace referencia el artículo 217 del TUO de la Ley N° 27444, previamente deberá de evidenciarse la pertinencia de la nueva prueba que justifique la revisión del análisis ya efectuada acerca de los hechos materia de sanción, la misma que debe valer para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia, que conlleve a controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos. En consecuencia, para esta nueva evaluación se requiere de un nuevo medio probatorio instrumental que tenga como finalidad la modificación de la situación que se resolvió inicialmente.

Ahora bien, habiendo adjuntado el recurrente nuevos medios probatorios a través de su recurso de reconsideración, cabe efectuar el análisis de los mismos, debiéndose tenerse en cuenta, que para la determinación de una nueva prueba debe de distinguirse: i) el hecho materia de la controversia que requiera ser aprobado; y ii) el hecho que es invocado para probar la materia controvertida; en tal sentido debe de acreditarse la relación directa entre la nueva prueba y la necesidad del cambio de pronunciamiento.

Asimismo, cabe indicar que todo proceso judicial tiene sus propias normas, las mismas que tienen un fundamento y regulación diferente, y para que cumpla con sus efectos estos deberán estar determinados en la parte decisoria, consecuentemente, advirtiéndose de las copias anexadas como nueva prueba en el punto 2) y 3) señalado precedentemente, se trata de un proceso laboral tramitado en la vía ordinaria, con la que el recurrente persigue la declaración de la nulidad del memorándum N° 289-2018-ORH-GAD-CSJH de fecha 24 de mayo de 2018, con la que se dio por terminada su relación laboral con esta Corte Superior, y se le reincorpore a su centro de labores; y si bien en dicha sentencia se estaría ordenando la reposición del demandante en su puesto de trabajo como agente en resguardo, custodia y vigilancia de esta Corte Superior de Justicia; sin embargo cabe precisar que dicho proceso judicial tiene una regulación diferente al presente proceso administrativo disciplinario, teniendo ambos sus propias normas procedimentales y efectos jurídicos distintos; más aun si se tiene en cuenta que a través de la sentencia emitida en el proceso judicial laboral no se ha cuestionado en ningún momento los hechos que generaron el presente proceso disciplinario, ni mucho menos la decisión tomada ha determinado la nulidad del presente proceso administrativo o su suspensión.

8. Conforme a ello entonces, la nueva prueba presentada en un recurso de reconsideración, debe causar convicción en la Autoridad Administrativa para la modificación de lo pronunciado; no obstante, el hecho de presentar una sentencia emitida por el Poder Judicial, no enerva en forma alguno en el cambio de pronunciamiento; toda vez que, las sentencias o resoluciones emitidos por otras autoridades judiciales o administrativas, se basan en diferente interpretación sobre un mismo caso o uno similar; por tanto, no podría pronunciarse sobre lo emitido por una autoridad distinta, respecto a una diferente interpretación, debiendo tratarse por el contrario, de una prueba que incida directamente sobre el presente procedimiento y que tenga como final, aunado a ello, tampoco se ha considerado que, el Sistema de Inspección del Trabajo tiene sus propias normas, fundamentos legales y presunciones que no han sido considerados por la inspeccionada al presentar la nueva prueba; por tanto, debe desestimarse lo argumentado por la inspeccionada en el presente extremo.

Sobre la Desnaturalización de los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad

9. La inspeccionada señaló en su apelación que, la aplicación del literal d) del artículo 77 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, requiere que sean los trabajadores quienes hayan demostrado la existencia de simulación o fraude en la contratación temporal, lo cual no es aplicable en un procedimiento administrativo, que sea la Sunafil quien determine la validez.

10. De acuerdo al artículo 4° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

11. Asimismo, el artículo 53 del referido cuerpo legal señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden 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. Por otro lado, el artículo 63 señala que el Contrato por Inicio o Incremento de Actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial, entendiéndose dicho inicio 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.

12. Por otro lado, el artículo 77 aborda el tema de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalando que se han de considerar los mismos como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.²

13. Conforme a la Ley General de Inspección de Trabajo y a su Reglamento, el personal inspectivo si se encuentra facultado no solo para la vigilancia sino también la exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales, y EXIGIR las responsabilidades administrativas, conforme el siguiente detalle:

Ley General de Inspección de Trabajo

“Título I: Del sistema de inspección del trabajo

Artículo 1º.- Objeto y definiciones:

(...)

Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

(...)

Título II: De la inspección del trabajo

Capítulo I: Funciones y facultades de la inspección del trabajo

Artículo 3º.- Funciones de la Inspección del Trabajo:

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

(...)

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.”

Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo

“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, y su uso fraudulento.*

(...)”.

14. Adicionalmente, y contrariamente a lo señalado por la inspeccionada en este extremo, la Sunafil emitió el 2 de junio de 2016, la Resolución de Superintendencia N.º 071-2016-Sunafil, mediante el cual se aprobó el “*Protocolo para la Fiscalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad*”, mediante el cual, se establecen las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la etapa de actuación inspectiva y en cuyo numeral 11 describe **las reglas aplicables para la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad**, con la finalidad de coadyuvar a la verificación eficiente del cumplimiento de las normas laborales vinculadas a los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Asimismo, el alcance de dicho instrumento normativo es para todos los funcionarios y servidores de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento; con lo que, se puede evidenciar que el personal inspectivo y los órganos del sistema de inspección de trabajo, si se encuentran facultados para la verificación del cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.

15. Asimismo, conforme al artículo 72 del D.S. N.º 003-97-TR del TUO del Decreto Legislativo N.º 7283 prescribe que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación, entre otros, para los requisitos de validez; no obstante, obviamente al no estar determinado por ley, cuáles son las causas objetivas de contratación, éstas deben describirse, con la finalidad de cumplir con la calidad de objetivas, y no encontrarse en incertidumbre o inseguridad por parte del trabajador o empleador; lo que no infringe, en modo alguno, al **principio de legalidad** descrito en la Ley General de Inspección de Trabajo.

16. A mayor abundancia, el segundo párrafo del artículo 73 del referido cuerpo legal, establece lo siguiente:

“Capítulo V: Requisitos formales para la validez de los contratos

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.” (Subrayado y resaltado agregado)

17. Por tanto, se puede concluir que, el Sistema de Inspección de Trabajo, se encuentra totalmente facultada para realizar la inspección al respecto, conforme a lo señalado en Ley.

18. En ese sentido, el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, modificado por el D.S. 007-2017-TR, prescribe lo siguiente:

“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."

(Subrayado nuestro)

19. Como es de verse entonces, la facultad de verificar si existe infracción administrativa respecto al incumplimiento de contratos a plazo determinado sí corresponde al Sistema de Inspección de Trabajo; y, por tanto, corresponde desestimar lo señalado en este extremo por el apelante.

20. De otro lado, de acuerdo a la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º **01998-2013-PA/TC, Tacna**, se describe lo siguiente:

"3.3.6 De lo dicho se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral.

3.3.7 Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.

3.3.8 En el caso de autos, en los contratos de trabajo sujetos a la modalidad de naturaleza temporal, obrantes (...) sin embargo, no se menciona el hecho imprevisible que genera una variación sustancial de la demanda del mercado; que el incremento tenga un carácter coyuntural, extraordinario o temporal y que este no puede ser cubierto por personal permanente de la emplazada. Es decir, que no se ha cumplido con consignar la causa objetiva determinante de la contratación modal, conforme lo disponen los artículos 58 y 72 del Decreto Supremo 003-97-TR.

3.3.9 Asimismo, se debe anotar que la emplazada, recién en la contestación de la demanda, ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación de la demandante "(...) se debió a que como es de conocimiento público, la Caja Municipal de Tacna S.A. inicia su Campaña Escolar de Créditos 2011 en el mes de enero del 2011, lo cual originó incremento coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, provocando que en el Área de Contabilidad se dé un incremento en la presentación de entregas a rendir y viáticos y justamente por ello, es que el Jefe del área solicita que un personal sea puesto como apoyo de su Área, por lo cual se dispuso la contratación de la demandante solo para que cumpla dichas labores de manera temporal, durante la duración de la Campaña Escolar de Créditos 2011, en calidad de auxiliar de Contabilidad" (ff. 91 y 92); pero dicho hecho no fue consignado de modo alguno en los contratos suscritos por las partes.

3.3.10 Por tanto, **al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, 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, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato sujeto a plazo indeterminado.**"

(Subrayado y resaltado agregado)

21. Asimismo, en la Sentencia emitida por el referido Tribunal, recaída en el Expediente N.º **1539- 2016-PA/TC, San Martín**, seguida contra Telefónica Móviles S.A., se describe lo siguiente:

“9. Del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades obrante a fojas 2, se aprecia lo siguiente de la primera cláusula: “(...) requiere contratar en forma temporal los servicios de personal a fin de atender el incremento de actividades derivado de la necesidad de desarrollo de mercado en la Zonal de Tarapoto” [énfasis agregado].

10. Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la **causa objetiva** que justifica la contratación temporal del accionante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. Asimismo, la referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace alusión al **incremento de actividades derivado de la necesidad de desarrollo de mercado**, sin proporcionar información relevante sobre si dicha situación es actual o futura, lo cual permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado.

11. Por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo suscritos por el actor conforme a ley, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso “d” del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, (...) Asimismo, cabe precisar que, habiéndose demostrado que el contrato de trabajo sujeto a modalidad (folio 2) encubrió la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, este Tribunal concluye que los contratos de trabajo que ambas partes suscribieron con posterioridad (folios 4 a 6) carecen de eficacia jurídica.”

(Subrayado y resaltado agregado)

22. Al respecto, la inspeccionada detalló en su recurso de apelación lo siguiente:

- Los contratos modales utilizados son por incremento de actividad, los cuales, conforme a ley, se utilizan para el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa y la empresa no pueda responder a dichos incrementos con su personal actual, siendo que la causa objetiva de contratación es porque los trabajadores realizaban venta y/o colocación de diversos productos financieros, siendo el asesor quien contacta al cliente y ofrecer el producto, así como recibir los reclamos. A partir del 2014 a raíz de la evolución de la economía, los créditos de consumo reputaron en mayo de 2015 en 13.5% anual y alcanzaron su nivel más alto en los últimos 27 meses, de acuerdo a los informes del BCR. Asimismo, el incremento se debió al acceso a personas que no tenían acceso crediticio, siendo información no comprobable, conforme lo refirió la SBS. Dicho aumento entonces, se registró desde el 2014 al 2016, siendo necesario la colocación de más trabajadores, al tener un escenario propicio, demostrando así, la contratación modal de los trabajadores.

- Si bien, se reportaban aumentos al 2017, sin embargo, la cartera de morosidad cerró en el 2018 con un 14.2%, lo cual implicaba que no podía realizarse mayor acceso crediticio, sino actuar con cautela.

- En tal sentido, en los contratos modales firmados con los trabajadores, se ha explicado las causas objetivas de contratación temporal, siendo que, el incremento de actividades, no podía sostenerse con personal permanente. Asimismo, en los anexos de los contratos, se explicó a mayor detalle las causas de contratación.

- Existió factores económicos que afectan la demanda y actividades que el banco atiende en el mercado financiero peruano y que incrementan sus actividades, siendo una de las mayores variables macroeconómica, es el PBI, el cual tiene una vinculación directamente proporcional con el consumo del sector privado.

- En reiterada jurisprudencia, se ha referido a los contratos temporales que, pueden extinguirse sin previo aviso, y no cabe aplicar las formalidades del despido y pueden demostrarse su desnaturalización, cuando exista fraude, lo cual debe ser acreditado, y asimismo, cuando se acredite las razones que sustenten la contratación temporal.

- De otro lado, existen sentencias judiciales que reconocen la validez de los contratos temporales sustentadas en las mismas causas objetivas que se pretenden dar como inválidas.

- De acuerdo al Protocolo N.º 003-2016-Sunafil/INII, establece que, los contratos modales se desnaturalizan en caso no se acredite el incremento de la actividad productiva o el incremento de las actividades en la misma empresa, lo cual, se ha acreditado; por lo cual, la simulación o fraude no se ha demostrado ni se ha sustentado.

23. Previamente es de precisar que, la inspeccionada presentó argumentos en su recurso de apelación sobre el incumplimiento de pago de horas extras; sin embargo, dicho extremo imputado, no ha sido acogido por la primera instancia; por lo tanto, carece de sustento pronunciarse al respecto.

24. Ahora bien, respecto a la desnaturalización de los contratos modales, si bien es cierto que, los contratos modales analizados contienen una supuesta causa objetiva de contratación, las mismas son genéricas, y no detallan en específico la causa del mismo que justifique la contratación temporal, siendo la propia inspeccionada la que ha presentado argumentos y detallado estadísticas de la actividad financiera del Perú en general, sobre el incremento de la misma respecto al acceso crediticio y respecto al historial de morosidad en el país, no detallando cuál es la especificación en el propio sujeto inspeccionado, y más aún, en la actividad específica para la cual han sido contratados temporalmente los trabajadores materia de investigación pues, todos sabemos que la actividad de la empresa ha sido incrementada y no sólo de esta empresa en particular, sino a nivel de toda entidad financiera, en el acceso crediticio a menor nivel y que, obviamente, la recuperación del pago de la deuda a dicho nivel siempre afronta mayores riesgos; no obstante, casi la totalidad de entidades financieras han apostado por poner mayor énfasis en dicha área.

25. La inspeccionada señaló en su recurso de apelación, lo siguiente:

Es decir, con la suscripción de los contratos modales, la empresa demuestra que ha mejorado su presencia en el mercado, que, en nuestro caso, es público y notorio, que nuestro Banco, de acuerdo al ranking de evaluación bancaria, se mantiene como una de las mejores instituciones bancarias de nuestro país, acreditándose con ello que es necesario contar con personal temporal que apoye a los permanentes en el desarrollo de las operaciones bancarias.

26. La inspeccionada ha realizado un análisis económico incluso del PBI, el cual, obviamente repercute en la economía en general del país, en el sector financiero y también en el sector empresarial; no siendo fundamentos específicos para poder justificar la contratación de los trabajadores de manera temporal, sin proporcionar información relevante que permita establecer que existió en efecto, una causa objetiva; no obstante, dichas actividades no necesariamente se encuentran vinculadas a la labor que realizan los trabajadores materia de investigación, sino que son actividades propias del desarrollo económico de la inspeccionada; por tanto, no se puede concluir que, dichas actividades hayan llevado a tener que contratar necesariamente a un nuevo personal.

27. Cabe precisar que, en el numeral 5.2 del Acta de Infracción N.º 019-2018, el personal inspectivo analizó las cláusulas de los contratos de trabajo, en los cuales, se describirían las causas objetivas de contratación, señalando que, las mismas no se encuentran sustentadas.

28. Como es de verse entonces, la desnaturalización de los contratos de trabajo por incremento de actividad o por inicio de actividad, no solo se basan en que la inspeccionada no ha cumplido

con acreditar y sustentar la causa objetiva de contratación temporal, sino que, además, de acuerdo a los contratos presentados durante la investigación, se evidencia que, de éstos, **no se ha descrito cuál es la actividad de la empresa que ha sido incrementada**, conforme a lo detallado en los contratos de trabajo detallados.

29. Conforme se puede verificar de lo detallado en la causa objetiva de contratación, contenida en los contratos de trabajo por incremento de actividad materia de investigación, no especifica en modo alguno, cuál es la causa, limitándose a señalar que es debido al incremento de la actividad, incluso señalando que dicha contratación va a probar y garantizar el incremento de las actividades, lo cual no resulta lógico, toda vez que primero debe evidenciarse el incremento de actividades y luego proceder a la contratación de nuevo personal; y no al revés, conforme se detalla en el contrato.

30. Ahora bien, de los mismos contratos también se evidencia, el detalle sobre el motivo que origina la contratación, como incremento de actividades de manera general, limitándose a señalar que se requiere la contratación de personal.

31. Conforme a la doctrina peruana, los laboristas Álvaro García, Manuel De Lama y Luis Quiroz⁴, señalan lo siguiente:

“Pero para que se destruya la presunción iuris tantum del carácter indeterminado de la relación de trabajo, no basta que la voluntad de las partes se e exprese fijando en forma expresa la duración temporal, sino que, además el contrato obedezca a una realidad: la de la naturaleza temporal del trabajo o actividad contratada (lo contrario es fraude a la ley laboral), la última de las condiciones mencionadas representa justamente la “causalidad laboral”, elemento trascendental en la configuración y subsistencia de los contratos modales, como ya se ha explicado, precepto intrínsecamente vinculado al principio de continuidad expuesto en un acápite anterior.

Así como lo resume Toyama Moyagusuku, no basta sólo con invocar en el contrato de trabajo sujeto a modalidad la causal en que se sustenta, sino que dicha causa debe realmente haberse configurado para que procesa la contratación temporal. Cabe anotar que, en rigor, si no se aprecia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado.”

(Subrayado y resaltado agregado)

32. Ahora bien, en este sentido, es responsabilidad de acreditar la destrucción de la presunción estipulada por ley, corresponde enteramente a la empleadora; tal y como lo señala el doctrinario Elmer Arce Ortiz⁵, al señalar que:

“4.4.2. La prueba en contrario

Probado el hecho base de la presunción, se ha dicho que automáticamente el onus probandi se traslada a la parte empresarial. Ahora bien, la parte empresarial tendrá derecho a desvirtuar la presunción formada en el criterio juzgador, si es que no quiere obtener el fallo en contra suya. El derecho a la contrapueba es razonable en la medida de no existir llegaríamos a una conclusión ilógica, cual es transformar en indefinidos todos los contratos sujetos a modalidad, con la sola puesta en cuestión del trabajador. El empresario debe defenderse de la presunción legal generada.

Al admitir prueba en contrario, la presunción legal es del tipo de las iuris tantum. El empresario, en su actuación probatoria, tendrá dos caminos para destruir la presunción. (...) el segundo, demostrar mediante documentos pertinentes que, el contrato impugnado se fundamenta en una causa legal autorizada, así como las circunstancias que amparan el estricto cumplimiento de la misma. (...)

Si el empleador no consigue destruir la presunción legal de indefinición o no incorpora pruebas suficientes

al proceso para este cometido, el fracaso procesal se traducirá en una sentencia contraria a sus intereses.”

33. De otro lado, es menester señalar que, existen dos presunciones legales, la primera establecida en el artículo 4° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que, **en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado**; y la segunda, establecida en los artículos 1° y 47 de la Ley General de Inspección de trabajo, en que, los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, y que, **los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción** observando los requisitos establecidos, **merecen fe**, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses; por tanto, correspondía a la inspeccionada, acreditar que, los contratos modales suscritos con sus trabajadores se encontraban dentro del marco de la ley.

34. Asimismo, y conforme a lo señalado por Elmer Ortiz Arce⁶, **“Dado que en los casos de incumplimiento de requisitos sustantivos *bastará al trabajador la prueba del vínculo laboral, para que el empleador sea el responsable procesal de aportar medios probatorios que fundamenten su decisión de utilizar los contratos sujetos a modalidad (...)*”**. Siendo así entonces, en el presente caso, en tanto que, se ha cumplido con verificar el vínculo laboral de los trabajadores con la empresa inspeccionada, correspondía a ésta última, acreditar la legalidad de los contratos modales suscritos con sus trabajadores.

35. En ese sentido, esta Intendencia Regional concuerda con lo señalado por el personal inspectivo comisionado y con la Subintendencia de Resolución, toda vez que, las causas descritas en los contratos de trabajo sujetos a modalidad presentados, no han sido sustentadas ni acreditadas **objetivamente**, los motivos reales para la contratación, ni han sido descritos adecuadamente; pues, de acuerdo al análisis, evaluación e investigación desarrollada por el personal inspectivo comisionado, debía existir el sustento de los mismos en las cláusulas de los contratos modales; sin embargo, ello no se verifica en los presentados por la inspeccionada.

36. Sin perjuicio de lo señalado, es importante traer a colación lo señalado en la Sentencia de Primera Instancia, emitida en el Expediente Judicial N.° 04065-2017-0-1601-JR-LA-08 seguido por el señor Skinner Cueva Mendoza contra la inspeccionada, la Corte señaló lo siguiente:

“Octavo.- *Que, de la revisión de los contratos sujeto a modalidad obrante en autos de folios 03-07 y 65-70, se verifica que en la parte introductoria, se consignó como causa objetiva lo siguiente: “ El EMPLEADOR, en el desarrollo de su objeto social ha incrementado sus actividades en el Departamento de Técnico, en consideración a que el número de clientes en la localidad de La Libertad se ha elevado en un porcentaje de 64%, lo que ha ocasionado que las labores que se relacionan a el área técnica hayan incrementado, requiriéndose contar temporalmente con un mayor número de personal para el cabal desempeño de sus funciones” , supuesto que la demandada no ha logrado acreditar en relación a la existencia real y fehaciente de un incremento en sus actividades como prescribe la norma; limitándose tan sólo a presentar un cuadro en su contestación de demanda de folios 144, sin precisar la fuente de donde se obtuvo tal información, para concluir que el incremento de clientela en 64% constituye la motivación empleada para la suscripción de los contratos modales; en este mismo sentido la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a través del Acta de inspección N.° 257-Sunafil/IRE- LIB de fecha 22 de julio del 2016 obrante a folios 12-24, ha consignado como conclusión en hechos constatados que los contratos de incrementos de actividad suscritos entre la demandada con sus trabajadores –entre ellos el demandante– han sido desnaturalizados,*

motivo por el cual se ha procedido a aplicar la multa respectiva. **En este sentido, se advierte que la demandada no ha aportado ningún medio probatorio idóneo y suficiente que nos permita verificar que, en el plano de los hechos y más allá de su mero dicho y de lo consignado formalmente en los contratos modales, se produjo el mentado incremento de la actividad por aumento de clientes, máxime si la parte demandada es la interesada en acreditar la existencia verdadera de la causa objetiva invocada en sus contratos de trabajo.** En consecuencia, ante el incumplimiento por parte de la demandada en el presente caso de autos de los requisitos de validez y virtualidad jurídica de los contratos modales como son la causalidad objetiva y el registro o inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos modales suscritos, esta judicatura concluye en que nos encontramos **frente a un supuesto de desnaturalización de esta contratación, en aplicación de lo dispuesto por el literal d) del artículo 77 de la citada LPCL, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, desde el inicio de la relación laboral del demandante, esto es desde el 04 de febrero de 2016 hasta la fecha de su cese ocurrido el 30 de abril de 2017”.**

(Subrayado y resaltado nuestro)

37. Como se evidencia, el Poder Judicial también verificó que corresponde a una desnaturalización de contratos, al no haber acreditado que se produjo el incremento de actividad; en consecuencia, este Despacho considera que el recurrente no ha desvirtuado de modo alguno los fundamentos esgrimidos por la Subintendencia de Resolución ni aún a la fecha de presentación del recurso de apelación; por lo que, corresponde confirmar el pronunciamiento venido en alzada, en lo que este extremo se refiere.

38. Sin perjuicio de ello, cabe precisar que, las sentencias del Poder Judicial no tienen mérito ejecutivo, ni son de cumplimiento obligatorio para esta Autoridad Administrativa, salvo que las mismas sean expresadas en ese sentido.

39. En tal sentido, corresponde desestimar lo señalado por la inspeccionada en el presente extremo; y, en consecuencia, corresponde confirmar el pronunciamiento de la resolución apelada.

De la infracción a la labor inspectiva por Incumplimiento de la Medida de Requerimiento

40. El artículo 36 de la LGIT establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Inspectores de Trabajo constituyen infracción a la labor inspectiva.

41. De conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14 de la Ley N.º 28806 concordante con el numeral 18.2 del artículo 18 de su Reglamento, 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. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

42. Que, es de tenerse en cuenta que el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, establece como infracción muy grave a la labor inspectiva la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral** y en tanto que, se acreditó el incumplimiento del sujeto inspeccionado de la medida de requerimiento, pese a haber sido notificado válidamente y habersele otorgado un plazo para que cumpla con subsanar las faltas advertidas.

43. Al respecto, el apelante señaló que, no ha incumplido la normatividad sociolaboral respecto del incumplimiento de pago de horas extras; no obstante, como ya se ha señalado, dicho extremo no ha sido acogido por la primera instancia, careciendo de sustento dicho argumento.

44. Sin perjuicio de ello, y de acuerdo al análisis desarrollado en los ítems precedentes de la presente resolución, se ha verificado que, sí correspondía la desnaturalización de los contratos modales, contrariamente a lo señalado por la inspeccionada.

45. Ahora bien, respecto a la razón de ser o naturaleza intrínseca del cumplimiento de la medida de requerimiento, debe precisarse que, no corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo, pronunciarse al respecto, toda vez que, al encontrarse facultados por ley, corresponde actuar en el marco de las funciones otorgadas, no correspondiendo el análisis de dicha naturaleza, caso contrario, estaríamos ante una suerte de control difuso o concentrado de las normas, siendo que dicha facultad no se encuentra en el marco de nuestras competencias.

46. En ese sentido corresponde desestimar parcialmente, lo señalado por el apelante en este extremo; y confirmar la resolución impugnada.

De la multa impuesta al amparo del Decreto Supremo N.º 001-2018-TR

47. En cuanto a la multa impuesta, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas, el mes de junio del 2018, corresponde como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por Decreto Supremo N.º 001-2018-TR.

De los criterios de gradualidad

48. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) número de trabajadores afectados.

49. Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47 del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.

50. La inspeccionada señaló que debe aplicarse la reducción del 35% de la Ley 30222, siendo un precepto legal de carácter obligatorio y que, conforme a ello, debió aplicarse dicho límite.

51. Debe precisarse que, de acuerdo a lo señalado en el Anexo de la Resolución de Superintendencia N.º 218-2017-Sunafil, de acuerdo a los Criterios normativos adoptados por el Grupo de Trabajo denominado "Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo", se acordó por unanimidad lo siguiente:

"El beneficio de la reducción contenido en el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N.º 302227, Ley que modifica la Ley N.º 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se aplica para las órdenes de inspección que hayan sido generadas entre el 12.07.2014 y el 12.07.2017, salvo que las disposiciones sancionadoras posteriores le sean más favorables.

En todo caso, por el principio de unidad, el beneficio de reducción de la Ley N.º 30222 no es acumulable con la nueva tabla de multa aprobada mediante Decreto Supremo N.º 015-2017-TR, vigente a partir del 7 de agosto de 2017."

(Lo subrayado y resaltado es nuestro)

52. Analizando entonces en el presente caso, al haberse verificado las infracciones administrativas en el mes de junio del 2018, corresponde la aplicación de las multas establecidas

en el DS N.° 001-2018-TR; es decir, incluso posterior a la vigencia del DS N.° 015-2017-TR; por tanto, ya no corresponde su aplicación.

53. Sin embargo, sin perjuicio de lo señalado, y de acuerdo a lo manifestado respecto al error de consignar 3 y luego 13 trabajadores afectados; obviamente se trata de un error material, el cual se encuentra amparado por el TUO de la LPAG⁸; y, además, ha sido corregido por la primera instancia, al realizar la determinación de la sanción de manera correcta, considerando además la afectación de 12 trabajadores afectados; no habiéndose verificado afectación alguna al derecho de defensa y por tanto, tampoco al principio del debido procedimiento del administrado pues, obviamente conocía de dicho error aritmético.

54. Por tanto, la determinación de la sanción no varía en su cuantificación, correspondiendo confirmar las multas impuestas, al haberse verificado que, se realizó de acuerdo a lo señalado en la Ley N.° 28806 y a su reglamento.

IV. Resolución

Por lo expuesto, y estando a las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley General de Inspección de Trabajo, modificada por la primera disposición complementaria modificatoria de la Ley N.° 29981; avocándose al conocimiento de la presente causa el funcionario que suscribe, de acuerdo con la designación efectuada mediante Resolución de Superintendencia N.° 184-2019-Sunafil de fecha 15 de octubre de 2020.

Se resuelve:

Primero: Declarar **infundado** el recurso de apelación interpuesto por **Banco de Crédito del Perú**, en contra de la Resolución Sub Directoral N.° 104-2018-SDI-DRTPE-AP, de fecha 3 de diciembre del 2018.

Segundo: **Confirmar** la Resolución Sub Directoral N.° 104-2018-SDI-DRTPE-AP, de fecha 3 de diciembre del 2018, que sancionó a **Banco de Crédito del Perú** ascendente a la suma de **S/37,350.00 (Treinta y siete mil, trescientos cincuenta con 00/100 soles)**; por haber incurrido en una infracción muy grave a las normas sociolaborales y una infracción muy grave a la labor inspectiva; devolviéndose los actuados de la materia a la Sub Intendencia de Resolución de origen para los fines procedimentales pertinentes.

Tercero: **Dar 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.° 012-2013-TR, disponiéndose archivar los de la materia⁹.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

José Luis Zolezzi Ibárcena

Intendente Regional de Apurímac

Superintendencia Nacional de Fiscalización

1 **Recursos administrativos: reconsideración, apelación y revisión por** Angela Casafranca Álvarez <https://lpderecho.pe/recursos-administrativos-reconsideracion-apelacion-revision/> 02.03.2021 a las 10:00 a.m.

2 **DS 003-97-TR.**

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

3 D.S. 003-97-TR: Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Título II: De los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Capítulo V: Requisitos formales para la validez de los contratos

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.

4 "Manual de Contratación Laboral". Álvaro García Manrique, Manuel De Lama Laura y Luis Quiroz Eslado. Gaceta Jurídica. Primera Edición. Febrero 2016. Pág. 58.

5 "Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Elmer Arce Otiz. Palestra Editores. Lima - 2008. Pág. 199 y 200.

6 Op. Cit 5.

7 Ley N.º 30222 Ley que modifica la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo,

Disposición Complementaria Transitoria Única" (...)

Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad, así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso. Esta disposición no se aplicará en los siguientes supuestos: a) Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente: i) la libertad de asociación y libertad sindical y ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. b) Infracciones referidas a la contravención de: i) la normativa vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera sea su forma de contratación, y ii) la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. c) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador. d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente. Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

8 TUO de la LPAG

Título III De la Revisión de los Actos en Vía Administrativa

Capítulo I Revisión de Oficio

Artículo 212.- Rectificación de errores

212.1 Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión.

212.2 La rectificación adopta las formas y modalidades de comunicación o publicación que corresponda para el acto original.

9 Decreto Supremo N.º 012-2013-TR: Modifica el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Disposiciones Complementarias Transitorias

(...)

Segunda. - Del recurso de revisión

Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N.º 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981, son admisibles a partir de

la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N.º 29981.

Documento publicado en la página web de Sunafil.