

## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	015-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE HUANCABELICA
IMPUGNANTE	:	CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por *CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.*, en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, de fecha 28 de mayo de 2021.

Lima, 04 de enero de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, de fecha 28 de mayo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### I. ANTECEDENTES

**1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 0104-2020-SUNAFIL/IRE-HCA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 007-2021-SUNAFIL/IRE-HCA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

**1.2.** Mediante Imputación de Cargos N° 016-2021-SUNAFIL/IRE-H/SAI, de fecha 11 de febrero de 2021, y notificada a la impugnante el 15 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del inciso 2 del artículo 53 del

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Contratos de trabajo (formalidades), Desnaturalización de la relación laboral, incluye todas.



Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

**1.3.** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 019-2021-SUNAFIL/IRE-SIAI-HVCA, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, 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, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 038-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-HVCA, de fecha 16 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 23,144.00, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 11,572.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento notificada el 18 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 11,572.00.

**1.4.** Con fecha 16 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 038-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-HVCA, argumentando lo siguiente:

- i. Debemos señalar que el análisis del Sub Intendente es limitado, puesto que no se ha aplicado el principio de primacía de la realidad. Durante las actuaciones inspectivas y en los descargos hemos acreditado los datos reales que muestran el incremento de actividad que justificó la contratación temporal, por lo que debe primar los hechos sobre los documentos.
- ii. A diferencia del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado, este no exige el cumplimiento de determinadas condiciones especiales; únicamente se requiere la existencia de un incremento de las actividades del empleador, pudiendo tener como origen cualquier factor exógeno o endógeno.
- iii. La producción entre los años que corren desde el 2015 hasta el 2018 significó un aumento sostenido en el tiempo, lo que se relaciona estrechamente con la demanda que tuvo nuestros productos en su debido momento, lo que, asimismo, justifica la contratación modal de las dos trabajadoras.
- iv. Entonces, el hecho de que nuestra empresa haya renovado o suscrito contratos con las dos trabajadoras para la realización de las actividades para las que fueron contratadas, no supone la desnaturalización de la relación laboral; no solo porque la relación laboral estaba supeditada a la existencia de un incremento determinado de la producción, materializada en el incremento de las líneas de producción, sino también porque, de acuerdo a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional, mediante contratos temporales puede procederse a la contratación de labores de naturaleza permanente.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

v. En el presente caso, ninguno de los documentos referidos en el Protocolo para la fiscalización de contratos sujetos a modalidad ha sido requerido por el inspector. Esta omisión vulnera el debido procedimiento cuando advertimos que el inspector no ha tenido todos los elementos necesarios para concluir que efectivamente no se produjo un incremento de las actividades existentes, y a pesar de ello concluyó que los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad no tienen una causa objetiva válida.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, de fecha 28 de mayo de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Huancavelica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante contra la Resolución de Sub Intendencia N° 038-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-HVCA, por considerar los siguientes puntos:

- i. De la revisión de los actuados en la etapa de actuaciones inspectivas de investigación, en coincidencia con lo constatado por el personal inspectivo y lo determinado por la autoridad de primera instancia que, en los contratos de trabajo exhibidos por la inspeccionada no se precisó debidamente la causa objetiva que justifique la contratación temporal, ya que es genérica, no señalando de forma clara y precisa en qué consiste el incremento de labores que justifique la contratación temporal de los años de prórroga.
- ii. Si bien se señala que, en las operaciones de CREDISCOTIA FINANCIERA, no se indica la actividad de la empresa que ha sido incrementada en los años posteriores, ya que, conforme al contrato de trabajo primigenio y sus prorrogas a plazo determinado ha recurrido a indicadores porcentuales correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016 y en el caso del año 2017, a sólo estimaciones y proyecciones, para sustentar la contratación bajo modalidad (temporal) de las trabajadoras. En tal sentido, lo alegado por la inspeccionada en cuanto a los incrementos mostrados no desvirtúa la infracción advertida, toda vez que a través de ello la inspeccionada no logra acreditar el carácter temporal que justifique la modalidad de contratación, concluyendo que la inspeccionada no consignó en los contratos modales la causa objetiva determinante de la contratación modal, denotando más bien conforme a los cuadros e incrementos señalados en el recurso de apelación que dicho crecimiento es sostenido y no temporal, correspondiendo que los trabajadores afectados sean contratados a plazo indeterminado.

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 06 de setiembre de 2021.



1.6. Con fecha 27 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Huancavelica, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA.

1.7. La Intendencia Regional de Huancavelica admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 280-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, recibido el 12 de octubre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>4</sup> (en adelante, **la LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>5</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>6</sup> (en adelante, el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que sean sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

---

<sup>3</sup>Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

<sup>4</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

<sup>5</sup>Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

<sup>6</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”<sup>7</sup>.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

---

<sup>7</sup> D.S. 016-2017-TR, art. 14.



#### IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, emitida por la Intendencia Regional de Huancavelica, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 23,144.00 por la comisión de una (01) infracción, tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción, tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 07 de setiembre de 2021, día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.
- 4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.

#### V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 27 de setiembre del 20201, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, en los argumentos siguientes:

**Aplicación indebida del artículo 58 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que regula el contrato modal por necesidad de mercado, modalidad que no es aplicable al presente caso**

- i. Con mucha sorpresa vemos que la Intendencia Regional de Huancavelica ha analizado los contratos modales de trabajo por incremento de actividad de los trabajadores afectados desde la regulación de un contrato modal por necesidad del mercado. Es decir, aplicó indebida y erróneamente el artículo 58 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 cuando correspondía aplicar, de manera correcta, el artículo 57 del mismo cuerpo normativo.
- ii. A diferencia del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado, este no exige el cumplimiento de determinadas condiciones especiales; únicamente se requiere la existencia de un incremento de las actividades del empleador, pudiendo tener como origen cualquier factor exógeno o endógeno. Es decir, como condición para la validez de la contratación se requiere comprobar el aumento de las actividades ya existentes y que, a su vez, estas hayan generado la contratación adicional de los trabajadores necesarios para cubrir el requerimiento empresarial.
- iii. Para el caso en concreto, la causa objetiva está constituida por la existencia de incrementos en la producción de nuestras actividades de colocación, evaluación y aprobación de préstamos personales y tarjetas de crédito, ello conforme se ha descrito en los respectivos contratos de trabajo.
- iv. Todos los productos descritos en la causa modal, sufrieron distintos incrementos en el devenir del tiempo con relación a su producción total, lo que a su vez generó la necesidad de contar con el personal suficiente que pudiera ayudar en la elaboración de los productos mencionados, como ocurre en el caso de las dos trabajadoras.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- v. La producción entre los años que corren desde el 2015 hasta el 2018 significó un aumento sostenido en el tiempo, lo que se relaciona estrechamente con la demanda que tuvo nuestros productos en su debido momento, lo que, asimismo, justifica la contratación modal de las dos trabajadoras.
- vi. Entonces, el hecho de que nuestra empresa haya renovado o suscrito contratos con las dos trabajadoras para la realización de las actividades para las que fueron contratadas, no supone la desnaturalización de la relación laboral; no solo porque la relación laboral estaba supeditada a la existencia de un incremento determinado de la producción, materializada en el incremento de las líneas de producción, sino también porque, de acuerdo a lo desarrollado por el Tribunal Constitucional, mediante contratos temporales puede procederse a la contratación de labores de naturaleza permanente.

#### **El Intendente no cumplió con una debida motivación de la Resolución de Intendencia, conforme lo exige el artículo 6 del TUO de la LPAG**

- vii. Sin embargo, el Sub Intendente señala que las actas de infracción no son actos administrativos por lo que no pueden incurrir en causales de nulidad si careciesen de fundamentación. Esta conclusión está totalmente errada, puesto que el propio RLGIT, establece que, entre otros, en el acta de infracción se debe precisar “la responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico”.
- viii. Independientemente de la discusión si el acta de infracción es o no un acto administrativo, lo cierto y evidente es que la norma citada exige una debida motivación del acta de infracción y para ello no solamente debe observarse las disposiciones de la LGIT y su reglamento, sino también las directivas y/o protocolos emitidos por la propia SUNAFIL.
- ix. En el acta de infracción advertimos una motivación insuficiente que transgrede los principios y la normativa antes reseñada. En efecto, el inspector llega a la conclusión de la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad sin revisar los documentos necesarios para tal efecto o, en su defecto, tampoco explica las razones por las cuales se prescinde de los referidos documentos.
- x. En el presente caso, ninguno de los documentos referidos en el Protocolo para la fiscalización de contratos sujetos a modalidad ha sido requerido por el inspector. Esta omisión vulnera el debido procedimiento cuando advertimos que el inspector no ha tenido todos los elementos necesarios para concluir que efectivamente no se produjo un



incremento de las actividades existentes, y a pesar de ello concluyó que los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad no tienen una causa objetiva válida.

## **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

### **Sobre la aplicación indebida del artículo 58 del TUO del Decreto Legislativo N° 728**

- 6.1** El caso sometido a análisis presenta una precisión equivocada al citar en el numeral 2.8 de la resolución impugnada el artículo 58 del TUO de la LPCL, el mismo que precisa los contratos temporales por necesidades del mercado.
- 6.2** Es así que observamos que la cita empleada se ha referido a elementos que residen en la aplicación del contrato temporal por necesidades del mercado y no en los contratos de trabajo por incremento de actividad. Por tanto, se observa una remisión indirecta — aunque imperfecta— que, de todos modos, propone la aplicación de postulados exigibles al contrato de trabajo sujeto a modalidad fiscalizado.
- 6.3** Es pertinente recordar que el debido proceso, si bien tiene un valor sustantivo e instrumental, no puede divorciarse de otros valores sustantivos existentes en el Sistema Jurídico. El bloque de legalidad invocable sobre el régimen de los contratos temporales es uno; el principio de causalidad, otro; y junto con ellos, la comprobación de que no existe una afectación tangible al derecho de defensa del administrado.
- 6.4** En ese entendido, de conformidad con el artículo 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, “El Tribunal de Fiscalización Laboral al evaluar el fondo del recurso de revisión, está facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas”.
- 6.5** Por lo tanto, corresponde a esta Sala rectificar la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, en la precisión errónea del artículo 58 del TUO de la LPCL, la mismo que contempla los contratos temporales por necesidades del mercado. Debiendo precisar que, en el presente caso, se sanciona a la impugnante por motivo que los contratos de trabajo por incremento de actividad no cuentan con una causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado; es decir, la impugnante no cumplió con precisar de forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación bajo dicha modalidad, conforme al mandato expreso del artículo 72 del TUO de la LPCL, razón por la cual se encuentran desnaturalizados considerándose como contratos de duración indeterminada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del mismo cuerpo normativo.

### **Sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad**

- 6.6** En principio el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el de legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
- 6.7** En esa línea, la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y exigir las responsabilidades administrativas



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que procedan. En atención a ello, surge la necesidad de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral, considerando que las normas establecidas para tal fin son de carácter obligatorio.

- 6.8** Para efectos de interpretar adecuadamente el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe tener presente que para la validez de los contratos sujetos a modalidad, entre otros, del contrato por incremento de actividad, deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas, las cuales dependerán de la contratación sujeta a modalidad; además, de contener las demás condiciones de la relación laboral y las formalidades previstas en los artículos 72 y 73 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 6.9** La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: a) si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas 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, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 6.10** De folios 72 a 171 del expediente inspectivo, obran los contratos de trabajo denominados sujeto a modalidad por incremento de actividad y las prórrogas del contrato de trabajo sujeto a modalidad, suscritos entre las partes, de los cuales se advierte de la cláusula “SEGUNDO.- CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL” y “PRIMERA”, en el caso de la trabajadora Izarra Martínez Cristina Aparicio, y “CUARTO: DE LA CAUSAL DE CONTRATACIÓN SUJETA A MODALIDAD” y “PRIMERA”, en el caso de la trabajadora Huamán Yovera Yoselin Mariel; es la misma en ambos contratos sujetos a modalidad, pese a que el puesto o cargo que desempeñan las trabajadoras son distintos.
- 6.11** Asimismo, en los contratos primigenios de trabajo y respectivas prórrogas de ambas trabajadoras, de la causa objetiva de contratación se ilustra la siguiente información:



Tabla 3: Indicadores descritos en la causa objetiva de contratación de los contratos de trabajo

Desembolso por préstamos personales y tarjetas de crédito - En millones				
Año	Desembolsos		Incremento respecto al año anterior (%)	
2014	S/	3,022		
2015	S/	3,244	7.3%	
2016	S/	3,441	6.1%	
2017	S/	4,037	17.3%	Proyectado

Saldo de colocaciones vigentes de créditos de consumos revolventes y no revolventes (tarjetas de crédito y préstamos personales) al cierre de 2016 - En millones				
Año	Colocaciones Vigentes		Incremento respecto al año anterior (%)	
2015				
2016	S/	2,291	4.01%	
2017	S/	2,625	14.6%	Proyectado

Saldo vigentes de los créditos de consumos revolventes y no revolventes (tarjetas de crédito y préstamos personales) - En millones				
--	--	--	--	--

Año	Saldos Vigentes		Incremento respecto al año anterior (%)	
2014	S/	1,906		
2015	S/	2,201	15%	
2016	S/	2,291	4%	
<i>Incremento compuesto anual de 8.8%</i>				

  

Ingreso de los intereses vigentes cobrados a los clientes - En millones				
Año	Ingreso Intereses		Incremento respecto al año anterior (%)	
2014	S/	633		
2015	S/	736	16.3%	
2016	S/	794	7.8%	
2017	S/	869		Proyectado

  

Número de clientes que se espera atender				
Año	Clientes		Incremento respecto al año anterior (%)	
2016				
2017		660,000.00	14%	Proyectado

  

Captación de clientes				
Año	Clientes		Incremento respecto al año anterior (%)	
2016				
2017			1.4%	Proyectado

6.12 Conforme a los indicadores descritos en la causa objetiva de contratación, se tiene que la impugnante ha recurrido a indicaciones porcentuales correspondiente a los años 2014,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

2015 y 2016, y en el caso del año 2017, a solo estimaciones y proyecciones, para sustentar la contratación bajo modalidad (temporal) de las trabajadoras, siendo el caso de la trabajadora Huamán Yovera Yoselin Mariel, quien fue contratada, aproximadamente dos (02) años posteriores a dichos indicadores y estimaciones (fecha de inicio de labores el 04 de noviembre de 2019) y en el caso de Izarra Martínez Cristina Aparicia, aproximadamente un (01) año posterior a dichos indicadores y estimaciones (fecha de inicio de labores el 06 de agosto de 2018).

- 6.13** Asimismo, a la fecha de contratación de la trabajadora Izarra Martínez Cristina Aparicia, 06 de agosto de 2018, y de la trabajadora Huamán Yovera Yoselin Marial, 04 de noviembre de 2019, la impugnante ya contaba con datos e indicadores concretos y reales respecto al año 2017 y 2018; siendo determinantes para que se pueda configurar o no, la contratación modal, pues ante la ausencia de esta información en los contratos modales y respectivas prórrogas, no es posible determinar si se mantuvieron, incrementaron o disminuyeron las actividades propias del giro del negocio, tales como: desembolsos por concepto de préstamos personales, tarjetas de crédito, captación de clientes, ingresos por intereses, etc.
- 6.14** Por último, en la causa objetiva de los contratos modales de las trabajadoras afectadas, se consigna lo siguiente: “La financiera viene experimentando un crecimiento de sus actividades de manera coyuntural, circunstancial y no permanente en las áreas vinculadas a la colocación, evaluación y aprobación de préstamos personales y tarjetas de crédito”. Pues bien, el precisar que se está experimentando un crecimiento de las actividades de manera no permanente, no es concordante con lo posteriormente argumentado como causa objetiva, constatando, por el contrario; conforme a lo ilustrado en la Tabla 3, que se advierte un incremento sostenido y no temporal, correspondiendo en ese sentido que, las trabajadoras sean contratadas a plazo indeterminado y no bajo la modalidad temporal.
- 6.15** De lo anotado, se infiere que la contratación de los trabajadores, bajo la modalidad por incremento de actividad, no tiene el debido sustento objetivo, pues esta situación denota que en realidad el empleador utiliza la mencionada modalidad contractual como una fórmula vacía, con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales, incurriéndose de este modo en el supuesto de desnaturalización del contrato, previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que acarrea que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad de las trabajadoras se haya convertido en uno de duración indeterminada.
- 6.16** Sobre la temporalidad del servicio que presta para la impugnante, aspecto con el que se pretende sustentar la naturaleza temporal del contrato de trabajo materia de análisis, en el considerando 2.7 de la resolución impugnada, el inferior en grado ha señalado que, la contratación sujeta a modalidad 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 prestar o de la obra que se ha de ejecutar. Cabe acotar que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha expresado el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad.

- 6.17** A mayor abundamiento, acorde con lo establecido en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Exp. N° 1477-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que no se cumple con la exigencia del artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad<sup>8</sup> Laboral cuando se contrata mediante un contrato de trabajo de servicio específico y en éste se limita a señalar que se contrata “para desempeñar determinado cargo, es decir, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el demandante como trabajador o cuáles son las funciones que va a desempeñar, ni tampoco ha justificado la temporalidad del contrato, es decir, el contrato de trabajo no está causalizado, pues no se especifica la obra o servicio concreto a cumplir”.
- 6.18** En atención a lo antes expuesto, no se puede sostener que la impugnante haya cumplido con las formalidades que se requieren para el uso del contrato sujeto a modalidad por incremento de actividad, pues como ha tenido ocasión de observar la autoridad de segunda instancia en el considerando 2.9 de su pronunciamiento, en los contratos sujetos a modalidad debe consignarse en forma expresa las causas objetivas determinante de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral; en razón de que en dichos contratos y prorrogas a plazo determinado se ha recurrido a indicadores porcentuales correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016 y en el caso del 2017, a solo estimaciones y proyecciones, para amparar la contratación bajo modalidad temporal de las trabajadoras; muy por el contrario, verificándose de los cuadros e indicadores porcentuales ilustrados que, tal crecimiento es sostenido y no temporal, correspondiendo que las trabajadoras afectadas sean contratadas a plazo indeterminado.
- 6.19** Siendo así, se encuentra acreditado que el contrato por incremento de actividad, antes mencionado, se encuentra desnaturalizado por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a 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 las dos trabajadoras afectadas, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, en concordancia 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”.
- 6.20** En ese orden de ideas, considerando la presunción legal prevista en los artículos 16 y 47 de la LGIT, por el que los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción, observándose los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados; se aprecia que el inferior en grado ha motivado su decisión de sancionar a la impugnante por las infracciones que fueron imputadas en el Acta de Infracción, no sólo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la

---

<sup>8</sup> “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”.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

vista en la etapa de actuaciones inspectivas y los alegatos presentados, por lo que no puede acusarse que el pronunciamiento venido en alzada haya utilizado argumentos errados para determinar sanción. Por tanto, corresponde a esta sala desestimar el recurso en este extremo (énfasis añadido).

#### **Respecto a la presunta vulneración al debido procedimiento invocado por la impugnante**

**6.21** El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitas al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**”

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

**6.22** El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

**6.23** En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA señaló que no sólo existe base



Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, **el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares.** Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, **como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana"**. (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", **su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos"** (fundamento 69) (énfasis añadido).

- 6.24 Sobre el particular, se observa que en la medida de requerimiento de información de fecha 18 de enero de 2021, obrante a folios 348 de la Orden de Inspección N° 0104-2021-SUNAFIL/IRE-HCA, el inspector comisionado solicitó la remisión de la documentación, a través de sistemas de comunicación electrónica (correo electrónico: [vsuarez@sunafil.gob.pe](mailto:vsuarez@sunafil.gob.pe)); referida a las trabajadoras afectadas, precisado en el mismo apartado. Concediéndole un plazo de seis (06) días hábiles para su cumplimiento, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **Séptimo. - REQUERIMIENTO QUE DEBE CUMPLIR EL SUJETO INSPECCIONADO**

En uso de las facultades atribuidas por el artículo 5° numeral 5.3 de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y los artículos 18° y 20° del reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y modificatorias, se **REQUIERE** al sujeto inspeccionado la subsanación de las infracciones verificadas, por lo que deberá acreditar lo siguiente:

1. Al advertirse el incumplimiento de la normativa laboral en materia de Desnaturalización de la Relación Laboral, determinándose que los contratos de trabajo modales bajo la MODALIDAD POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD, suscritos entre el Sujeto Inspeccionado y las trabajadoras IZARRA MARTINEZ CRISTINA APARICIA (DNI:08544447) y HUAMAN YOVERA YOSELIN MARIEL (DNI:48664059), no cumplen con los requisitos de validez exigidos, tanto en los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que en los mismos se ha omitido consignar las **causas objetivas determinantes** que motiven la suscripción de los mencionados contratos, razón por la que se determina que los referidos contratos se han desnaturalizado debiéndose considerar como contrato de trabajo de duración indeterminada, conforme establece el artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo tanto, se han desnaturalizado los Contratos de trabajo bajo modalidad, antes citados, **debiendo el Sujeto Inspeccionado considerarlos como trabajadoras con contrato de trabajo a plazo indeterminado.**

A efectos de acreditar el cumplimiento de este requerimiento, deberá exhibirse los siguientes documentos:

- 1.1. **Constancia de Modificación o Actualización de Datos del Trabajador** en el T-Registro de la Planilla Electrónica (Formulario 1604-2), de las trabajadoras IZARRA MARTINEZ CRISTINA APARICIA (DNI:08544447) y HUAMAN YOVERA YOSELIN MARIEL (DNI:48664059), en donde figure como **Tipo de Contrato: A Plazo Indeterminado**. Asimismo, deberá exhibirse el cargo de entrega de una copia de dicho documento a cada trabajadora.

Asimismo, a efectos de validar lo señalado por el Sujeto Inspeccionado respecto a la contratación a plazo indeterminado de los trabajadores MATEO ANCHIRAICO HAROLD HERNAN (DNI: 71257606) y HUAMAN MERINO ANA MARÍA (DNI: 41712944), deberá exhibirse los siguientes documentos:

- 1.2. **Constancia de Modificación o Actualización de Datos del Trabajador** en el T-Registro de la Planilla Electrónica (Formulario 1604-2), de los trabajadores MATEO ANCHIRAICO HAROLD HERNAN (DNI: 71257606) y HUAMAN MERINO ANA MARÍA (DNI: 41712944), en donde figure como **Tipo de Contrato: A Plazo Indeterminado**. Asimismo, deberá exhibirse el cargo de entrega de una copia de dicho documento a cada trabajador.

- 6.25 Asimismo, mediante correo electrónico [Pedro.Curay\\_Personal\\_Externo@crediscotia.com.pe](mailto:Pedro.Curay_Personal_Externo@crediscotia.com.pe), la impugnante remitió la información respecto a la Medida Inspectiva de Requerimiento; dejándose constancia que no acreditó el cumplimiento oportuno en su totalidad de la medida inspectiva de requerimiento, debidamente notificada el 18 de enero de 2021, siendo las trabajadoras afectadas Yoselin Mariel Huamán Yovera y Cristina Aparicia Izarra Martínez.



**SUN-FIL** Unión Industrial Victor Raul Suarez Ortiz <vsuarez@sunafil.gob.pe>

**O.I. 104-2020-SUNAFIL/IRE-HCA - Crediscotia Financiera S.A.**

Curay zevallos, Pedro <Pedro.Curay\_PersonalExterno@crediscotia.com.pe> 27 de enero de 2021, 13:39  
Para: "vsuarez@sunafil.gob.pe" <vsuarez@sunafil.gob.pe>  
Cc: "Quiroz Padilla, Dany Miguel" <Dany.Quiroz@crediscotia.com.pe>, "Quispe Garcia, Henry Ezequiel" <Henry.Quispe@crediscotia.com.pe>, "Alvarado Lara, Pamela Diana" <Pamela.Alvarado@crediscotia.com.pe>

Estimado inspector Suarez,

Conforme el requerimiento notificado el 18 de enero, informamos que, teniendo en cuenta la coyuntura mundial y teniendo en cuenta que algunas de nuestras labores administrativas, se están llevando a cabo de manera remota, tuvimos una demora en la obtención de la información; por lo que, a través del presente solicitamos se tenga presente la siguiente documentación e información enviada:

- Copia de la vigencia de poder de Patricia Ozambela Malache
- Copia de documento de identidad de Patricia Ozambela Malache
- Carta poder simple
- Copia de documento de identidad del Sr. Pedro Curay Zevallos
- Copia del formulario 1604-2 correspondiente Harold Hernán Mateo Anchiraco
- Copia del formulario 1604-2 correspondiente a Ana María Huaman Merino

Asimismo, y respecto al punto 1.1 de su requerimiento dejamos constancia que nuestra empresa no está de acuerdo con la medida en vista que esta no ha acreditado, a nuestro parecer, la desnaturalización de los contratos de trabajo alegado por el Inspector, hecho que manifestamos a través del presente correo haciendo valer nuestro derecho de defensa en la vía administrativa correspondiente de ser el caso.

4.2.9 El Sujeto Inspeccionado no acreditó el cumplimiento oportuno y en su totalidad de la medida inspectiva de requerimiento debidamente notificada el 18/01/2021, para la cual se le otorgó el plazo de seis (06) días hábiles, siendo los trabajadores afectados los siguientes:

*Tabla 4: Trabajadores Afectados*

No.	Apellidos y nombres	No. DNI	Fecha de ingreso a laborar	Cargos	Remuneración
1	Huaman Yovera Yosefin Mariel	48664059	04/11/2019	Representante de Servicios	S/. 930.00
2	Izarra Martinez Cristina Aparicia	76307728	06/08/2018	Funcionario de Negocios y Servicios	S/. 1,500.00

6.26 Tal y como se observa, no es coherente lo sustentado por la impugnante, aduciendo inobservancia al principio del debido procedimiento, toda vez que fue debidamente notificada con cada una de las actuaciones y solicitudes por parte del inspector de trabajo, así como de las autoridades durante el procedimiento administrativo sancionador, y las conductas a las cuales la impugnante se encontraba obligada a cumplir, se encuentran claramente establecidas e identificadas por la normativa vigente de la materia, y que fue claramente especificada por el inspector de trabajo en el Acta de Infracción.

6.27 En ese sentido, no se identifica una pretendida vulneración del derecho al debido procedimiento, en tanto no sólo se ha garantizado la debida notificación y motivación de las actuaciones y documentos emitidos por la autoridad competente, sino que se ha valorado y meritado cada uno de los argumentos de defensa y la información remitida, evidenciándose que se confirma sanción por la omisión proscrita (énfasis añadido).



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

6.28 Por tanto, corresponde a esta sala desestimar el recurso en este extremo.

#### **Sobre la inaplicación del Protocolo N° 003-20216-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad”**

6.29 Respecto a la inaplicación del Protocolo N° 003-20216-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad”. Es necesario precisar el numeral 7.1 del apartado 7 “Trámite de las Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias sobre los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad”, el mismo que establece:

“El inspector comisionado se remite a las reglas establecidas en la **Directiva “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”**, en cuanto resulte aplicable. Asimismo, dependiendo de caso concreto, evalúa la pertinencia de la modalidad de actuación inspectiva a utilizar a efectos de verificar el uso adecuado de los contratos de trabajo sujetos a modalidad” (énfasis añadido).

En concordancia con el numeral 6.2 del apartado 6 “Disposiciones Generales” que establece:

“Con la finalidad de garantizar la aplicación sistemática de los instrumentos normativos en materia inspectiva, el presente Protocolo tiene como referencia las disposiciones de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, sobre “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”; asimismo, **considera a las disposiciones normativas que son de mayor uso o que tienen especial relevancia en el desarrollo cotidiano de las actuaciones inspectivas**” (énfasis añadido).

6.30 En ese entendido, las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”.<sup>9</sup> En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe

---

<sup>9</sup> LGIT, artículo 1.

10TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción



orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad.<sup>10</sup>

**6.31** Por las consideraciones antedichas, no resulta amparable dicho extremo del recurso de revisión presentado por la impugnante.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** – Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, de fecha 28 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Huancavelica, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 015-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-HVCA en todos sus extremos.

**TERCERO.** - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. y a la Intendencia Regional de Huancavelica, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.** - Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Huancavelica.

**SEXTO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

---

entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”

<sup>10</sup> TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 004-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alterna

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**



## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. identificado con RUC: 20255993225 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000004-2022 en fecha 24/01/2022 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.