



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 671-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 3068-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4
INSPECCIONADO (A) : SAGA FALABELLA S.A.

Lima, 15 de octubre de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **SAGA FALABELLA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 030-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4¹, de fecha 16 de enero de 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N.º 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante la Orden de Inspección N.º 1400-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.º 1643-2019² (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (01) infracción a normas socio laborales.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 579-2019-SUNAFIL/ILM/AI1³ de fecha 02 de diciembre de 2019 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llegó a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la inspeccionada, y se recomienda continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora, de esta manera procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 9,450.00 (Nueve mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** al ordenamiento socio laboral, por la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos entre el sujeto inspeccionado y los

¹ Ver fojas 48 a 52 del expediente sancionador

² Ver fojas 01 a 12 del expediente sancionador

³ Ver de fojas 27 a 31 del expediente sancionador.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

extrabajadores Rosario de Pilar Berrio Mejía, Hilton Joel Silva Machuca y Giancarlos Miguel Lurita Moreano, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 19 de febrero de 2020⁴, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- La inspeccionada precisa que los contratos suscritos con los trabajadores afectados cumplieron con los requisitos esenciales como: constar por escrito, su duración y causas objetivas determinadas, descritas en los cuadros anexos, por cada uno de ellos, en atención a los contratos modales suscritos por intermitencia, temporal, y necesidad de servicio de la trabajadora Rosario del Pilar Berrio Mejía; contrato de necesidad, temporada del trabajador Hilton Joel Silva Machuca, contrato de necesidad del trabajador Giancarlos Miguel Lurita Moreano, por los periodos establecidos en dichos contratos; por lo tanto, solicitan que se deje sin efecto la multa propuesta.

III. CONSIDERANDO

De la infracción en materia de relaciones laborales:

- 3.1** La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N.° 13816-2017, DEL SANTA, de fecha 28 de noviembre de 2019, define y precisa las características del **contrato intermitente** en su fundamento Sexto, señalando:

“El contrato intermitente se define como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá el derecho preferente en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, por lo que, no es necesario que se requiera de un nuevo contrato o renovación.

*Para perfeccionar estos contratos sujetos a modalidad, y en aras de no vulnerar el derecho del trabajador sobre el acceso al empleo, es necesario que el contrato sea de manera escrita y no verbal; además, de **consignar dentro de sus cláusulas de forma clara y precisa las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.***

*De acuerdo a lo detallado, en los párrafos precedentes, las labores prestadas por los trabajadores mediante contratos **intermitentes son permanentes pero discontinuas**, motivo por el cual, los derechos laborales se computarán en función el tiempo efectivamente laborado.”*

- 3.2** Por su parte, el artículo 65 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, expresamente señala: *“En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse*

⁴ Ver fs. 58 del expediente administrativo sancionador

con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.”

- 3.3** Los **contratos por necesidad del mercado**, se encuentra regulado en el artículo 58 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, señala:

“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

*En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá **sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.**”*

- 3.4** En igual sentido, la norma precitada en su artículo 72, también precisa que los contratos sujetos a modalidad deben contener necesariamente: *“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.”*

- 3.5** A decir de la Corte Suprema de Justicia de la República reafirmando que la causa objetiva del contrato no descrita convenientemente, es motivo suficiente para la desnaturalización del contrato, tal como lo ha señalado en los fundamentos 14 y 16 de la CASACION N.º 7456-2016 ICA:

“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

*En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá **sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.**”*

- 3.6 Respecto del **contrato de temporada**, regulado en el Artículo 67 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, señala:

*El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en **determinadas épocas del año** y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.*

- 3.7 Por su parte el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 1874-2002-AA/TC, de fecha 19 de diciembre de 2003, ha precisado en su fundamento 3:

*“3. El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el **desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo**, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el llamado contrato temporal y el accidental-ocasional. El primero corresponde **cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de la entidad**, y el segundo, cuando se requiera la atención de necesidades transitorias distintas a las actividades habituales de la empresa. Para ambos, la ley establece plazos máximos de duración, **así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten por escrito.**” Resaltado es nuestro.*

- 3.8 A decir de Wilfredo Sanguinetti Raymond, en la revista Soluciones Laborales, Manual Operativo 1, señala: por trabajos “de temporada” ha de entenderse, al considerar incluidos dentro de esta categoría únicamente los dirigidos a “**atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento**. Esta se vincula no solo con las actividades a realizar, que habrán de ser similares, sino también con los periodos en los que estas son requeridas, que deberán iniciarse en la misma época del año y tener una duración semejante, y con la intensidad de las necesidades de fuerza de trabajo a cubrir en cada caso, que deberá ser igualmente análoga”⁵

⁵ <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duraci%C3%B3n-determinada.pdf>, pag. 89

- 3.9 A la luz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema de la República y la doctrina nacional, analizaremos los argumentos del recurso de apelación, y de la revisión de los actuados se advierte que la inspeccionada, durante todo el proceso siempre ha sostenido que los contratos suscritos con los trabajadores afectados, fueron elaborados de acuerdo a las normas que regulan, los contratos sujetos a modalidad; sin embargo, la autoridad administrativa de trabajo ha determinado que en dichos contratos no se han especificado de manera precisa la **causa objetiva** de los referidos contratos, cuyo incumplimiento es sancionado con la desnaturalización de los mismos.
- 3.10 En ese sentido, de la revisión de los **contratos por necesidades de mercado** suscritos con los trabajadores Rosario Del Pila Berrio Mejía, Hilton Joel Silva Machuca y Giancarlos Miguel Luirita Moreano, se observa que no consigna la causa objetiva determinante que justifica su contratación temporal, ya que se invoca de forma genérica como causa las *“ventas se han visto sustancialmente incrementadas a consecuencia del aumento transitorio de la demanda de productos y servicios que ofrece”*, o también señala: el *“incremento sobredimensionado e imprevisible de la demanda de los productos que comercializa, debido a las variaciones sustanciales en el mercado”*, de lo que se advierte que no especifica en qué forma se han incrementado de sus ventas, esto es, que sea una variación sustancial, ni se ha sustentado que el incremento sea temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva como elemento exógeno de la inspeccionada, considerándose dichas causas objetivas genéricas.
- 3.11 En cuanto a los **contratos por intermitencia** celebrados con la trabajadora Rosario Del Pilar Berrio Mejía, se observa que señalan como causa objetiva: *“(…) Siendo sumamente variables los requisitos del mercado. LA EMPRESA requiere contratar personal en forma intermitente para que el Centro de distribución pueda abastecer adecuadamente a las tiendas en mayor o menor medidas de acuerdo a los requerimientos variables de la clientela que acude a las tiendas”*, sin precisar las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.
- 3.12 Ahora bien, los **contratos de temporada** suscritos por Rosario Del Pila Berrio Mejía y Hilton Joel Silva Machuca indican: *“(…) requiere contratar los servicios de personal eventual durante una temporada”*, mencionando las Campañas de Navidad y Cyber, respectivamente; mas no consigna específicamente lo estipulado en el artículo 68 del del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR: *“En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente: a) La duración de la temporada; b) La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación; y, c) La naturaleza de las labores del trabajador”*.
- 3.13 En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

determinadas por la autoridad de primera instancia, por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **SAGA FALABELLA S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N.º 030-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 16 de enero de 2020, que multa a **SAGA FALABELLA S.A.**, con una multa **S/ 9,450.00 (Nueve mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.- **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo con lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud de lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/pslc/isg

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: **BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK**, con el código pago: **2004000030** a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción **3710**.