

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 005-2021-SUNAFIL/IRE-PAS

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE PASCO

IMPUGNANTE : TECNOMIN DATA S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **TECNOMIN DATA S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 12 de mayo de 2021.

Lima, 28 de diciembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **TECNOMIN DATA S.A.C.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 12 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° 0388-2020-SUNAFIL/IRE-PAS, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 050-2020-SUNAFIL/IRE-PASCO (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

1.2. Mediante Imputación de Cargos N° 005-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIAI- IC, de fecha 08 de enero de 2021, y notificado a la impugnante el 11 de enero 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 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Desnaturalización de la relación laboral (incluye todas).



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° 008-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIAI-IF, de fecha 21 de enero de 2021, 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° 046-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, de fecha 30 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,309.00, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por la simulación de un contrato modal, en el que no se ha descrito las funciones a realizar detalladamente que permita validar la naturaleza del contrato específico, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/ 11,309.00.

1.4. Con fecha 22 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 046-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, argumentando lo siguiente:

- i. Corresponde archivar el procedimiento en mérito al proceso judicial iniciado por el extrabajador. Como es de conocimiento, el artículo 139, inciso 2) de la Constitución Política del Perú y demás cuerpos normativos, consagran la independencia de la función jurisdiccional. En ese sentido, es evidente que el procedimiento debe archiversse o suspenderse, en la medida que se encuentra pendiente de resolverse una demanda judicial iniciada por el extrabajador, sobre los mismos hechos que son materia de inspección.
- ii. En el presente caso tenemos que, la orden de inspección se inició a raíz de la denuncia formulada por el señor Carlos Andrés Puente Alejos, a fin de verificar la legalidad de los contratos sujetos a modalidad por servicio específico. Sin embargo, con fecha 29 de enero de 2021, el señor Puente Alejos inició un proceso judicial sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, ante el Juzgado de Trabajo de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de Pasco.
- iii. En tal sentido, es evidente que la materia controvertida es idéntica a la que es materia de inspección administrativa, configurándose la triple identidad, esto es: identidad entre sujetos (Tecnomin – Puente Alejos), hechos y fundamentos (desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por servicio específico).
- iv. SUNAFIL debe archivar el procedimiento toda vez que el trabajador se encontraba cesado al momento de la inspección. Debido a que, al momento que se solicita la desnaturalización de un contrato de trabajo, el trabajador supuestamente afectado, debía encontrarse laborando, esto a fin de que la inspección laboral sobre dicha materia, cumpla efectivamente su cometido.
- v. El hecho de que un trabajador realice labores permanentes en mérito a un contrato sujeto a modalidad por servicio específico no determina su desnaturalización,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

conforme lo ha determinado la Corte Suprema en la Casación laboral N° 10783-2014-Ucayali, argumento que se encuentra en el acápite noveno(...), en ese sentido es evidente que, el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico suscrito con el ex trabajador cumple con las exigencias establecidas en la norma y ratificadas por la Corte Suprema.

- vi. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos, cuenta, con una causa objetiva válida, en la medida que tienen un objeto previamente determinado, como lo son las labores para las que fue contratada nuestra empresa por parte de la Compañía Minera Chungar S.A.C., y además se tiene que éstos son por un plazo determinado. Además, conforme se observa de dichos contratos, se establecen las labores de “Capataz en labores de metalmecánica”.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 12 de mayo de 2021², la Intendencia Regional de Pasco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante contra la Resolución de Sub Intendencia N° 046-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, por considerar los siguientes puntos:

- i. Sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, es de advertir que, en el glosario del Protocolo N° 003-2016/SUNAFIL/INII denominado “Protocolo para la Fiscalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad”, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL, se define como causa objetiva en la contratación sujeta a modalidad, como “La situación prevista por la legislación que justifique la celebración de un contrato sujeto a modalidad y que debe consignarse en el contrato y verificarse en la práctica a efectos de cumplir con el principio de causalidad”; asimismo, define al contrato de trabajo sujeto a modalidad, como “el contrato celebrado entre el trabajador y el empleador de acuerdo a las distintas modalidades previstas por la legislación correspondiente y con las formalidades que ésta impone. El requisito esencial radica en la causa objetiva.
- ii. Respecto al proceso judicial iniciado por el trabajador, debido al cual el administrado solicita el archivamiento del procedimiento administrativo; se debe tener en consideración que no se ha originado un avocamiento de la autoridad inspectiva en un caso judicializado, toda vez que el trabajador afectado acudió en primer lugar a nuestra institución, a fin de que se compruebe el cumplimiento del ordenamiento sociolaboral. En tal sentido, no ha existido ninguna interferencia de nuestra entidad respecto de lo que pudo resolver la autoridad judicial.

² Notificada a la inspeccionada el 26 de julio de 2021.



- iii. En el presente caso, la empresa inspeccionada apeló ante la Intendencia la sanción impuesta por la desnaturalización de contratos de trabajo, argumentando, que se transgredieron las garantías constitucionales del debido procedimiento y de la debida motivación, por lo que se solicitó se deje sin efecto la sanción y se suspenda el procedimiento sancionador, toda vez que la inspección se encuentra judicializada.
- iv. Este Despacho señala que, la comisión de las infracciones son responsabilidad de la inspeccionada y constituye incumplimiento del ordenamiento socio laboral como lo ha determinado la autoridad administrativa, quien es parte activa durante las actuaciones inspectivas y durante la tramitación del procedimiento sancionador, lo cual no sucede con las demandas que se han promovido en contra de la inspeccionada en sede judicial, donde SUNAFIL no es parte involucrada.

1.6. Con fecha 17 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Pasco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS.

1.7. La Intendencia Regional de Pasco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 0025-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIRE, recibido el 07 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° 29981³, 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° 29981³, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁴ (en adelante, **la LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁵, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de

³Ley 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.

(...)"

⁴ "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."

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁶ (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.

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

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.”

⁶Decreto 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.”



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”⁷.

- 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.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE TECNOMIN DATA S.A.C.

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TECNOMIN DATA S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, emitida por la Intendencia Regional de Pasco, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 11,309.00 por la comisión de una (01) infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 27 de julio de 2021, día siguiente hábil 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 TECNOMIN DATA S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 17 de agosto del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, en los argumentos siguientes:

Respecto a la infracción de los artículos IV inciso 1, 2 y 3 numeral 4 del TUO de la LPAG, así como el artículo 139 numerales 3 y 5 de la Constitución Política del Perú

- El derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invocables, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Asimismo, tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que, si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimiento internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional.

- Si bien es función de las Autoridades del Sistema Inspectivo de Trabajo, vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad social, así como exigir las responsabilidades administrativas que procedan, ello no habilita de ninguna

⁷ D.S. 016-2017-TR, art. 14.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

manera a que dichas autoridades actúen de forma arbitraria vulnerando los derechos fundamentales que le asiste a todo empleador en su condición de administrado.

- Sobre la base de ello, es clara la existencia de una vulneración al debido procedimiento por parte de la Intendencia toda vez que se vulnera el derecho a la debida motivación, al no resolver dos de los tres argumentos planteados por nuestra parte en el recurso de apelación. Este accionar demuestra una arbitrariedad, en tanto que rechaza nuestro recurso de apelación sin rebatir los argumentos formulados; es evidente que debe declararse su nulidad.

Respecto a la inaplicación del artículo 139 inciso 2 de la Constitución Política del Perú

- La intendencia ha inaplicado el artículo en mención, en tanto que, desconoce y se niega a disponer el archivo de la inspección a pesar de que los hechos materia de inspección se encuentran judicializados por el trabajador; sin embargo, en un actuar sumamente temerario la intendencia se negó a ello.
- Asimismo, la corte suprema ha emitido la Casación Laboral N° 8389-2018-Moquegua, la misma que determina que, SUNAFIL debe archivar el procedimiento administrativo cuando advierta la triple identidad entre el procedimiento administrativo y un proceso judicial en trámite; de la misma forma la propia SUNAFIL mediante Resolución de superintendencia N° 31-2020-SUNAFIL, que aprueba la Directiva N° 1-2020-SUNAFIL/INII “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva” determina que, los inspectores de trabajo que advierten que se viene tramitando una cuestión litigiosa ante el Poder Judicial sobre los mismos hechos material deben archivar el procedimiento inspectivo (Numeral 7.2).
- En tal sentido, es evidente que la materia controvertida que el señor Puente Alejos ha sometido a conocimiento del Poder judicial es idéntica a la que es materia de inspección administrativa, configurándose la triple identidad, esto es: identidad entre sujetos (Tecnomin – Puente Alejos), hechos y fundamentos (desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por servicio específico), por lo que se debe anular, el pronunciamiento de la Intendencia al haberse emitido en una clara inaplicación del Artículo 139, Inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

Respecto a la inaplicación del Artículo 139 Numeral 2 de la Constitución Política del Perú e inaplicación del apartado 7.3 del Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad”.

- La inspección de trabajo se ha extralimitado de sus funciones al fiscalizar a nuestra empresa por supuestas infracciones respecto de una persona que no cuenta con vínculo laboral vigente y por ende no tiene la calidad de trabajador, lo cual constituye una grave vulneración del principio de unidad y exclusividad de la función



jurisdiccional; toda vez que en dicho contexto, cualquier controversia que surja respecto de la naturaleza del vínculo contractual entre el señor Puente Alejos y nuestra empresa constituye un asunto que debe ser dilucidado antes los órganos jurisdiccionales y no por el sistema inspectivo.

- En mérito al Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, el ejercicio de fiscalización de los contratos sujetos a modalidad tiene como presupuesto, la existencia de un vínculo laboral vigente, facultando a los inspectores a una serie de actuaciones a desarrollarse en el marco de un contrato laboral vigente; sin embargo, al momento de la inspección, el trabajador se encontraba cesado del empleo, lo cual, hace imposible la verificación efectiva de la desnaturalización del contrato; lo señalado en concordancia con el principio de primacía de la realidad.
- Si bien en el marco de la pandemia, las actuaciones inspectivas han sido flexibilizadas, no puede negarse el espíritu del Protocolo, de que las facultades inspectivas se realicen en el marco de una relación laboral vigente, y no de una relación concluida, en la cual el sujeto inspeccionado y el denunciante, ya dejaron de tener la calidad de empleador y trabajador.
- Por lo tanto, se ha inaplicado el Apartado 7.3 del protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII, en tanto que, de dicho protocolo se desprende con toda nitidez que el ejercicio de fiscalización de los contratos sujetos a modalidad tienen como presupuesto o base, la existencia de un vínculo laboral vigente, facultando a los inspectores una serie de actuaciones a desarrollarse en el marco de un contrato laboral vigente; sin embargo, se ha determinado erróneamente la desnaturalización de los contratos a pesar de que al momento de la inspección el trabajador se encontraba cesado del empleo lo cual hace imposible la verificación efectiva la desnaturalización de dicho contrato. Por tanto, se debe declarar la nulidad de la resolución de intendencia al omitir aplicar la resolución de superintendencia al validar una inspección sobre contratos de trabajo cuando el trabajador ya no tenía vínculo laboral vigente.

Respecto a la inaplicación del Artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR

- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre el señor Puente Alejos y la Empresa cuentan con una causa objetiva válida, en la medida que, tienen un objeto previamente determinado, cómo lo es las labores para las que fue contratada nuestra Empresa por parte de la Compañía Minera Chungar S.A.C. y además se tiene que estas son por un plazo determinado por lo que es evidente que la contratación por servicios específico era la más adecuada.
- La Sub Intendencia válida la posición contenida en la autoridad instructora, sobre que, los contratos de trabajo no contendrían las funciones que iba a realizar el ex trabajador; sin embargo, conforme se observa de dichos contratos, estos establecen que el ex trabajador se dedica a las labores de “capataz en labores de metalmecánica”. Por lo que, se debe declarar la nulidad de la resolución de intendencia al haberse expedido en abierta inaplicación del artículo 63.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

- 6.1. 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.
- 6.2. 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 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.
- 6.3. 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 para obra determinada o servicio específico, 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.
- 6.4. 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 (énfasis añadido).
- 6.5. De folios 19 y 40 del expediente inspectivo, obran los contratos de trabajo denominados sujeto a modalidad para servicio específico, suscritos entre las partes, del cual se advierte de la cláusula segunda: "(...) del presente documento el



EMPLEADOR contrata a Plazo Fijo bajo modalidad temporal, los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe labores de “CAPATAZ”, en las LABORES METALMECÁNICA PROYECTOS NIVEL 100, 355, 050, en relación con el objeto señalado en la cláusula primera, debiendo someterse a las órdenes, instructivas y medidas disciplinarias que imparta EL EMPLEADOR, en el ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

- 6.6.** De lo anotado, se infiere que la contratación del ex trabajador, bajo la modalidad para servicio específico, 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 por servicios específico del ex trabajador se haya convertido en uno de duración indeterminada.
- 6.7.** Por otro lado, debe precisarse que en los contratos de trabajo referidos no se ha cumplido con la exigencia dispuesta por el artículo 72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual se le contrata, puesto que se ha limitado a decir que se contrata al ex trabajador para desempeñar determinado cargo, es decir, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el señor Carlos Andrés Puente Alejo.
- 6.8.** 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 2.8 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.
- 6.9.** 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 Competitividad⁸ 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”.
- 6.10** 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 para servicio específico, pues como ha tenido ocasión de observar la autoridad de segunda instancia en el considerando 2.5 de su pronunciamiento, en los contratos sujetos a modalidad debe consignarse en forma expresa las causas objetivas determinante de la

⁸ “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°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral; en razón de que en dichos contratos la redacción es simple, siendo la referencia a sus funciones de tipo genérico, lo cual no permite identificar si los servicios responden o no a labores propias del giro del negocio o a otras distintas y temporales.

- 6.11** Siendo así, se encuentra acreditado que el contrato para servicio específico, 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.
- 6.12** 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 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

- 6.13** 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 implícitos 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).

6.14 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).

6.15 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).

6.16 Sobre el particular, se observa que en la medida de requerimiento de información de fecha 30 de octubre de 2020, obrante a folios 45 de la Orden de Inspección N° 388-2020-SUNAFIL/IRE-PAS, el inspector comisionado solicitó la remisión de la documentación, a través de sistemas de comunicación electrónica (correo electrónico: emamani@sunafil.gob.pe); referida al extrabajador afectado, precisado en el mismo apartado. Concediéndole un plazo de seis (06) días hábiles para su cumplimiento, bajo



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

La siguiente documentación solicitada es respecto al Sr. Puente Alejo Carlos Andrés en adelante el recurrente
Materia: Desnaturalización de la relación laboral

Exhibir y/o presentar los siguientes documentos:

[1] La constancia de alta y baja del T-Registro del recurrente.
[2] El primer contrato de trabajo original y ultima renovación de forma indispensable, asimismo demás renovaciones siempre que se especifique las funciones a realizar por el recurrente o si es que se efectuó un nuevo contrato modal de otra naturaleza, si es necesario adjuntar todas las renovaciones.

6.17 Asimismo, conforme a la constancia de actuaciones inspectivas de investigación de fecha 11 de noviembre de 2020, obrante a folios 46 del expediente inspectivo, el inspector comisionado deja constancia de la participación del administrador del centro de trabajo Miguel Angel Picoy Ortega, en la diligencia de investigación bajo la modalidad de actuación: Comparecencia en las oficinas de la Intendencia, exhibiendo en el desarrollo de la presente, contrato de trabajo.

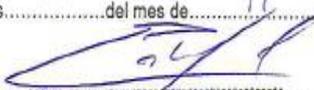
MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DE CONSTANCIA DE SER EL CASO:

Advertencia Requerimiento Paralización o Prohibición de Trabajo

ANEXO:

Hechos verificados / comprobados Manifestaciones u observaciones

En la ciudad de PASCO a los días 11 del mes de 11 del año 2020


Firma y sello del representante(s)
EDUARDO DANIEL MAMANTILLOCHEZ
Inspector Auxiliar
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN
Sr/ Sra Miguel Angel Picoy Ortega

6.18 Ahora bien, en la medida de requerimiento de información de fecha 16 de noviembre de 2020, obrante a folios 47 del expediente inspectivo, el inspector comisionado reitera la solicitud de remisión de la documentación, a través de sistemas de comunicación electrónica (correo electrónico: emamani@sunafil.gob.pe); referida al extrabajador afectado, precisado en el mismo apartado. Concediéndole un plazo de cuatro (04) días hábiles para su cumplimiento, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.



La siguiente documentación solicitada es respecto al Sr. **Puente Alejo Carlos Andrés** en adelante el recurrente
Materia: Desnaturalización de la relación laboral

Exhibir y/o presentar los siguientes documentos:

[1] Se reitera, la constancia de alta y baja del T-Registro del recurrente.
[2] El primer contrato de trabajo original y última renovación de forma indispensable, entre las fechas de junio de 2014 y abril del 2017.
[3] 01 boleta de pago entre enero a diciembre del 2016

Se recuerda al inspeccionado, el deber de colaboración con la inspección de trabajo, establecida en el artículo 9° de la Ley N° 28806:

6.19 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.

6.20 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 meritudo cada uno de los argumentos de defensa y la información remitida, evidenciándose que se confirma sanción por la omisión proscrita (énfasis añadido).

6.21 Por tanto, corresponde a esta Sala desestimar el recurso en este extremo.

Sobre la competencia de la SUNAFIL ante causas judicializadas e inaplicación del numeral 7.3 del Protocolo N° 003-20216-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad”

6.22 La impugnante señala que corresponde archivar el procedimiento administrativo, debido a que la materia controvertida ha sido sometida a conocimiento del Poder Judicial, y es idéntica a la materia investigada administrativamente; configurándose la triple identidad: Identidad de sujetos (Tecnomin – Puente Alejos), hechos y fundamentos (desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por servicio específico).

6.23 Sobre el particular, el artículo 75 TUO de la LPAG prescribe lo siguiente:

“Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio. La resolución inhibitoria es elevada en consulta al superior jerárquico, si lo hubiere, aun cuando no medie apelación. Si es confirmada la resolución inhibitoria es comunicada al Procurador Público correspondiente para que, de ser el caso y convenir a los intereses del Estado, se apersona al proceso”.

- 6.24** Así, para que proceda la inhibición en sede administrativa, se requiere necesariamente de los siguientes presupuestos: i) una cuestión contenciosa suscitada entre dos particulares dentro de un procedimiento administrativo, ii) que la cuestión contenciosa verse sobre relaciones de derecho privado, iii) la necesidad objetiva de obtener el pronunciamiento judicial previo para para poder resolver el asunto planteado ante la Administración, y iv) identidad de sujetos, hechos y fundamentos⁹.
- 6.25** Por su parte, en consideración a lo previsto en la LGIT, se considera al Sistema de Inspección del Trabajo, como un sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas. Asimismo, la Inspección del Trabajo, es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como, de conciliar administrativamente en las materias que correspondan, y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”.
- 6.26** En el caso en particular, luego de la consulta efectuada en la página de “Consulta de Expedientes Judiciales” del Poder Judicial¹⁰, se advierte que el ex trabajador Carlos Andrés Puente Alejo interpuso una demanda por desnaturalización de contrato contra la impugnante. Dicho proceso judicial viene siendo seguido en el expediente N° 00011-2021-0-2901-JR-LA-01, cuya fecha de presentación fue el 29 de enero de 2021 y admitida a trámite con fecha 25 de marzo de 2021, habiéndose emitido la Resolución N° 05 – Sentencia, de fecha 16 de junio de 2021, por parte del Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Pasco que resuelve: “1) Declarar FUNDADA la excepción de caducidad, deducida por la demandada TECNOMIN DATA S.A.C 2) Declarar NULO TODO LO ACTUADO, en consecuencia, la CONCLUSIÓN del presente proceso; y consentida y/o ejecutoriada la presente resolución (...) 3) CARECE DE OBJETO emitir pronunciamiento de fondo respecto de las pretensiones demandadas en autos. (...)”.

⁹ Morón Urbina, J. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (12va edición). Lima: Gaceta Jurídica, 2017, Tomo I, pp. 510-512.

¹⁰ <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/detalleform.html>



6.27 Adicionalmente, mediante Resolución N° 06 del 23 de noviembre de 2021, el Juzgado Especializado de Trabajo declaró consentida la Sentencia N° 008-2021, contenida en la Resolución N° 05, disponiendo que se archive definitivamente el expediente

6.28 Asimismo, debemos precisar que la orden de inspección que motivó el presente procedimiento, fue aperturada el 29 de octubre de 2020, siendo las materias objeto de inspección: Desnaturalización de la relación laboral. Concluyendo las actuaciones inspectivas con la emisión del acta de infracción N° 050-2020-SUNAFIL/IRE-PASCO de fecha 02 de diciembre de 2020. Asimismo, mediante Imputación de Cargos N° 005-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIAI-IC, de fecha 08 de enero de 2021, notificada el 11 de enero de 2021, se dio inicio al procedimiento sancionador, determinándose la responsabilidad de la impugnante, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 00046-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, de fecha 30 de marzo de 2021, notificada el 01 de abril de 2021. Cabe señalar que, la autoridad de primera instancia resolvió multar a la inspeccionada por la simulación de un contrato modal, en el que no se ha descrito funciones a realizar detalladamente que permita validar la naturaleza del contrato específico, infracción que fue determinada en el acta de infracción.

6.29 Como se aprecia, si bien la infracción imputada es la misma materia de cuestionamiento en el proceso judicial, es necesario precisar que se ha declarado la conclusión del proceso judicial al haber operado la excepción de caducidad, en este sentido la autoridad judicial no ha emitido pronunciamiento respecto al fondo de la materia en controversia; asimismo tampoco existe coincidencia entre las partes intervinientes en los mismos, en el procedimiento sancionador está conformada por la impugnante y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL, en tanto en el proceso judicial la conforman el ex trabajador (demandante) y la impugnante (demandada). Por lo que, en consideración a los actuados, no es preciso que los hechos investigados y corroborados sean esclarecidos previamente por la instancia judicial. Además, cabe señalar que no existe mandato judicial que ordene a esta Instancia no seguir desarrollando su competencia¹¹. Por último, cabe recordar que las

¹¹ TUO de la LPAG, "Artículo 74.- Carácter inalienable de la competencia administrativa (...)

74.2 Solo por ley o mediante mandato judicial expreso, en un caso concreto, puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia."



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo expedidas en última instancia, de acuerdo a Ley, son recurribles ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo.

- 6.30** Asimismo, cabe indicar que el supuesto establecido en el artículo 75 del TUO de la LPAG es distinto al del avocamiento de causa pendiente en el Poder Judicial, que está reconocido en el inciso 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. El primero se refiere a aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa, se convenza que una situación contenciosa surgida en el procedimiento que instruye, no permita su resolución y por ello, suspenda hasta que la autoridad judicial declare el derecho; mientras que el segundo implica la acción de desplazar la competencia de otra autoridad para conocer de un caso que originalmente estaba siendo conocido por aquel.
- 6.31** En el presente caso, no se ha originado un avocamiento de la autoridad inspectiva a un caso judicializado, toda vez que el trabajador afectado acudió, en primer lugar, a esta entidad, a fin de que se compruebe el cumplimiento del ordenamiento sociolaboral, conforme a sus fines previstos en el numeral 1 del artículo 3 de la LGIT y, en caso de comprobarse infracción al ordenamiento sociolaboral, imponer las sanciones correspondientes al administrado. No obstante, cabe indicar que esta Sala considera que es una decisión personalísima de los trabajadores elegir a que entidad acudir, a fin de hacer valer sus derechos, siendo idóneo cualquier vía elegida, mientras se encuentre legalmente prevista como mecanismo protector de derechos. Por ende, no ha existido interferencia de esta entidad respecto a lo resuelto por la autoridad judicial en el proceso laboral, puesto que ha concluido el proceso por haber operado la excepción de caducidad, por lo que no ha emitido pronunciamiento respecto al fondo de la materia en controversia.
- 6.32** Por dichas consideraciones, no resulta amparable este extremo del recurso de revisión presentado por la impugnante
- 6.33** Respecto a la inaplicación del numeral 7.3 del Protocolo N° 003-20216-SUNAFIL/INII “Protocolo para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad”; referido a la visita y/o comparecencia, al recorrido por las instalaciones de la empresa y las entrevistas efectuadas a los trabajadores, representantes y/o trabajadores, de ser el caso, para identificar las labores que efectivamente realizan los trabajadores. 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 7.10 del apartado 7 “Actuaciones Inspectivas de Investigación” de la Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva – Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INIII, la cual establece:

7.10.1 De acuerdo a la LGIT, las modalidades de actuación inspectiva son:

- a) Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica;
- b) Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo;
- c) Requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes;
- d) Comprobación de datos o antecedentes que obren en bases de datos que obren en el Sector Público.

6.34 Por su parte, en consideración a lo previsto en los numerales 7.10.2 y 7.10.3 de la directiva citada: “El personal inspectivo evalúa, de acuerdo a la materia de la orden de inspección, la condición de los trabajadores involucrados, los derechos presuntamente afectados, entre otros factores, la pertinente o adecuada modalidad de iniciar sus actuaciones inspectivas”. Asimismo, “Cualquiera sea la modalidad con la que se inicien las actuaciones inspectivas, estas pueden proseguirse o completarse con la práctica de otra u otras formas de actuación definidas en el apartado 7.1.11. En concordancia con el numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT.

6.35 Asimismo, respecto a la imposibilidad de la verificación efectiva de la desnaturalización del contrato, debido a que para la fiscalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, el ejercicio de fiscalización tiene como presupuesto, la existencia de un vínculo laboral vigente, habiendo transgredido el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL, específicamente al apartado 7.3, que establece el Trámite de las Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias sobre los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad.

6.36 En ese entendido, tenemos que, la Resolución de Superintendencia N° 204-2020-SUNAFIL, que aprueba la Versión 4 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL, denominada “SERVICIO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS LABORALES”, en el apartado 4, Definiciones, establece:

“(…) 4.3 Denuncia laboral: Es una de las formas de ejercicio del derecho de petición del Ciudadano, mediante el que se comunica a la Autoridad Inspectiva del Trabajo determinadas conductas que, por acción u omisión, podrían configurar como una pasible infracción laboral.

4.4 Denunciante: Es el trabajador, **ex trabajador**, organización sindical y en general cualquier persona que comunica a la autoridad Inspectiva de trabajo aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, sin **necesidad de sustentar la afectación**



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N°695-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

inmediata de algún derecho o interés legítimo, ni que por esta actuación sea considerado sujeto del procedimiento. (...)” (énfasis añadido).

6.37 Asimismo, el artículo 116 del TUO de la LPAG, establece:

“116.1 Todo administrado está facultado para comunicar a la autoridad competente aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento, **sin necesidad de sustentar la afectación inmediata de algún derecho** o interés legítimo, ni que por esta actuación sea considerado sujeto del procedimiento. (...)” (énfasis añadido).

6.38 Al respecto, de acuerdo a lo señalado por Morón Urbina, el derecho a formular denuncias implica lo siguiente:

“Los procedimientos de oficio incluyen la posibilidad de que un particular inste su inicio mediante “denuncias”, sin que por ello el procedimiento se convierta en uno de parte. Ello obedece a que la denuncia es solo el acto por el cual se pone en conocimiento de una autoridad alguna situación administrativa no ajustada a derecho, con el objeto de comunicar un conocimiento personal (...)”¹²”.

6.39 En este sentido, la denuncia laboral constituye derecho de todo trabajador, ex trabajador, organización sindical o cualquier persona en general para interponer o hacer llegar todo tipo de denuncia a la Administración Pública (Autoridad Inspectiva de Trabajo), como parte del ejercicio de participación ciudadana, no siendo necesario que la persona que presenta una denuncia sustente la afectación inmediata de algún derecho o interés legítimo, en razón que la denuncia es meramente facultativo para el administrado, lo que no limita que para la inspección laboral como en el caso de la desnaturalización de un contrato, el denunciante tenga que mantener un vínculo laboral vigente, puesto que la norma faculta que el ex trabajador puede ejercer su derecho de denunciar los actos que considera contrarios al ordenamiento sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo.

6.40 Asimismo, es pertinente precisar que, las actuaciones inspectivas de investigación se realizan con la participación activa de la inspeccionada, quien es la interesada de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales, por ende, tiene la prerrogativa de presentar toda la documentación que considere pertinente a fin de esclarecer cualquier controversia y/o cuestionamiento sobre las materias investigadas, en tal sentido, el hecho de que el ex trabajador no mantenía un vínculo laboral vigente

¹² MORÓN ÚRBINA, Juan Carlos. (2019) Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley N° 27444 (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS). Tomo I. Décima Edición. Lima, Gaceta Jurídica, p. 631.



al momento de las actuaciones inspectivas no limitan la facultad que tiene la autoridad inspectiva para determinar la comisión de las infracciones.

6.41 Por dichas consideraciones, tampoco 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 TECNOMIN DATA S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 12 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Pasco, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 005-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS 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 TECNOMIN DATA S.A.C. y a la Intendencia Regional de Pasco, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Pasco.

SEXTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alternativa

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, TECNOMIN DATA S.A.C. identificado con RUC: 20221259581 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000695-2021 en fecha 20/01/2022 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.