

## PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXII / N° 1220

1

### SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

#### Tribunal de Fiscalización Laboral Sala Plena

##### RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 015-2023-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE SANCIONADOR	: 001-2019-SUNAFIL/IRE-APU
PROCEDENCIA	: INTENDENCIA REGIONAL DE APURÍMAC
IMPUGNANTE	: MORAN DISTRIBUCIONES S.A.
ACTO IMPUGNADO	: RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC
MATERIAS	: - RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 29 de julio de 2022. Se **ESTABLECE**, por unanimidad, como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.28, 6.29, 6.30, 6.34 y 6.35** de la presente resolución, sobre la determinación de la causa objetiva en los contratos a plazo determinado.

Lima, 31 de octubre de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la empresa **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 29 de julio de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 051-2020-SUNAFIL/IRE-APU (antes, Orden de Inspección N° 067-2019-DRTPEAP), se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 001-2019-SUNAFIL/IRE-APU (antes, Acta de Infracción N° 41-2019-DRTPEAP) (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, por la utilización fraudulenta de contratos de plazo determinado que ocasiona su desnaturalización; así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, de fecha 01 de agosto de 2019; en atención al operativo denominado "INSPEC OPERAT REG COMUN".

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 272-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI, de fecha 26 de octubre de 2021, notificada el 28 de octubre de 2021<sup>2</sup>, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 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° 361-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI-IF, de fecha 30 de diciembre de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Apurímac, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 157-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, de fecha 20 de mayo de 2022, notificada el 27 de mayo de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 37,800.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación de trabajadores a plazo fijo que ha ocasionado su desnaturalización, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 18,900.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de agosto de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 18,900.00.

1.4 Con fecha 15 de junio de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 157-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Que, exhibió diversos documentos, entre ellos, la adenda al contrato de trabajo, así como, la licencia de funcionamiento del local, de fecha 18 de julio del 2019, acreditándose, en dicho documento, en base a la primacía de la realidad, el incremento por nueva actividad, como consecuencia de la apertura de un nuevo local, junto con su respectivo contrato de arrendamiento, siendo, por tanto, a su criterio, una causa

válida y objetiva para la contratación temporal y, por tanto, cumpliendo con subsanar la infracción.

ii. Por otro lado, señala que se le ha exigido el cumplimiento de requisitos que no han sido contemplados por la ley. Es recién en sede judicial, por ejemplo, que se le exige al empleador acreditar la existencia de tales causas, pero no está legalmente obligado a consignar todas las causas de forma detallada desde el contrato inicial. Ello, a su criterio, vulnera el derecho al debido procedimiento.

iii. Respecto a la infracción por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, refiere que logró subsanar la omisión y cumplir con dicha medida. Sin embargo, advierte que la autoridad a través de sus pronunciamientos (confirmados por la resolución sancionadora) ha pretendido un cumplimiento "literal" y "a rajatabla" lo cual, según expuso en su momento, no era posible.

iv. Por último, con el fin de reforzar sus argumentos, señala que, de acuerdo al TUO de la LPAG, constituye condición eximente de responsabilidad por infracciones: "(...) e) el error inducido por la Administración o por disposición administrativa confusa o ilegal", la cual considera se aprecia a la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, puesto que el plazo para la entrega de la modificación de T-Registro no es de 3 días sino 15 días calendario siguiente; por lo tanto, se estaría contraviniendo a la propia norma.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURIMAC, de fecha 29 de julio de 2022<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de Apurímac declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. Que, el presente procedimiento y resolución sancionadora, se realizó y emitió, respectivamente, dentro del marco legal y al amparo de la normativa establecida por la LGIT y su Reglamento, y la LPAG, para el procedimiento administrativo sancionador, teniéndose en cuenta los documentos e información remitida por la impugnante, los mismos que fueron valorados de manera sistemática y dentro de lo permitido y establecido por la normatividad aplicable.

ii. Se advierte de los documentos que presentó la impugnante, tales como las adendas a los contratos, que éstos son la continuidad de un vínculo y relación laboral iniciado en fecha 01 de marzo del 2019; es decir, anterior a la fecha de 28 de julio del 2019, fecha de su Licencia de funcionamiento, como se desprende de sus propios argumentos, por lo cual, resulta incongruente pretender justificar la existencia de una causa objetiva con un documento posterior a la fecha de celebración de los contratos sujetos a modalidad, para los cuales existe norma expresa que establece los requisitos necesarios para su aplicación.

iii. De dichos documentos (las adendas) también se desprende que éstos han sido suscritos en fecha 05 de agosto del 2019; es decir, dos meses después de vencidos los contratos primigenios, lo cual también resulta ser contrario a ley, pues, en primer lugar, una adenda no es un contrato, sino más bien su finalidad es agregar, modificar términos indicados en un contrato existente, también, se pueden utilizar para aclarar algunos términos no claros antes las partes.

iv. Por tanto, establece que lo realizado por la impugnante constituye fraude a la ley, puesto que, hizo unas adendas a contratos que ya no existían y no se encontraban en vigor como tales (plazo fijo), más aún cuando los contratos primigenios en aplicación del principio rector de la primacía de la realidad se encontraban desnaturalizados, convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado; por lo cual estos argumentos y medios de prueba no desvirtúan, ni subsanan las infracciones.

v. Por último, señala que no se podría hablar de error inducido por la Administración, por el hecho de que el inspector actuante, al emitir la medida inspectiva de requerimiento, le haya otorgado un plazo de 03 días hábiles para su cumplimiento (conforme a los argumentos de la impugnante), para realizar la modificación del T-Registro y proceder a entregar el cargo correspondiente del formulario 1604-2; siendo que la ley establece 15 días calendario para entregar a los trabajadores el cargo correspondiente de la modificación; sin embargo, la norma no establece que solo es posible realizar dicha entrega cumplido los 15 días calendarios, sino lo que establece la norma es que el empleador lo puede realizar dentro de los 15 días calendario, por lo cual no existiría contradicción alguna.

**1.6** Con fecha 19 de agosto de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Apurímac el recurso

de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURIMAC, solicitando informe oral.

**1.7** La Intendencia Regional de Apurímac admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000399-2022-SUNAFIL/IRE-APU, recibido el 25 de agosto de 2022 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>4</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>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</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 son 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 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 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, modificado 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>9</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.

**3.5** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también

la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

#### IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE MORAN DISTRIBUCIONES S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, que confirmó la sanción de S/ 37,800.00, por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 25.5 del artículo 25 y numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respectivamente, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; el 2 de agosto de 2022.

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 la empresa **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.**

#### V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 19 de agosto de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, señalando los siguientes alegatos:

i. Inaplicación del artículo 2.2 de la LGIT y del artículo 3 del RLGIT.

ii. Señala que, dentro del plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento, 3 trabajadores fueron reconocidos a plazo indeterminado, 7 cesaron lo que hacía materialmente imposible considerarlos como indeterminados, hechos no considerados por las instancias. Asimismo, 8 trabajadores tenían adenda debidamente firmadas a los contratos de trabajo, en la que se determinó la causa objetiva de contratación bajo modalidad.

iii. Asimismo, refiere que obra en autos los siguientes medios de prueba: la licencia de funcionamiento, así como, el contrato de arrendamiento entre MORAN y el arrendador que confirman que efectivamente se abrió un nuevo local en la ciudad de Abancay y, en consecuencia, había la urgencia de incorporar a nuevo personal de forma temporal para cubrir las necesidades transitorias y coyunturales suscitadas por dicho motivo.

iv. Precisa que la omisión de no haber precisado la causa objetiva de la contratación temporal en el contrato original no respondía a un interés deliberado en infringir las normas laborales, una intención de fraude o simulación de su parte, sino que era simplemente consecuencia de un error y desconocimiento (válida, expresa y oportunamente reconocido) de la correcta aplicación de sus obligaciones como empleador. Lo señalado no implica que la causa objetiva, en la realidad sea inexistente, pues la misma se encontraba justificada.

v. No resulta cierto que se haya realizado adendas a contratos vencidos; por el contrario, las instancias previas no han realizado un correcto análisis de cada adenda presentada que obran en el expediente y se ha recibido el mismo trato que recibe el empleador infractor, al concluir que no se acreditó ni se exhibió documento justificante alguno.

vi. Indebida aplicación del artículo 25.5 del RLGIT, puesto que, no se considera que, respecto de 8 trabajadores, por principio de primacía de la realidad, la contratación modal se encontraba justificada, no habiendo valorado las pruebas al respecto.

vii. Vulneración a los principios de debido procedimiento, legalidad, tipicidad, causalidad, razonabilidad y proporcionalidad, pues se han exigido el cumplimiento de requisitos que no han sido contemplados por la ley. Así, tal como se establece en el artículo 72 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, no se obliga legalmente a consignar todas las causas de forma detallada desde el contrato inicial.

viii. Indebida aplicación del artículo 46.7 del RLGIT, puesto que, no se consideró que se subsanó las infracciones, asimismo, advierte que la autoridad a través de sus pronunciamientos (confirmados por la resolución impugnada) ha pretendido un cumplimiento "literal" y "a rajatabla" lo cual, según expuso en su momento, no era posible, vulnerando, de

este modo, los principios de razonabilidad y de presunción de licitud.

ix. Por último, señala que se debe tener en cuenta que ha operado la caducidad del presente procedimiento.

#### VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

##### Sobre la caducidad del procedimiento administrativo sancionador

6.1. La impugnante alega que, a la fecha, ha operado la caducidad administrativa. Al respecto, debemos tener en cuenta que el ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la Administración Pública se encuentra sujeta – entre otras condiciones– a su tramitación dentro de un plazo preestablecido, sancionándose la superación de este con la figura de la caducidad. Asimismo, del presente procedimiento sancionador, se observa lo siguiente:

- El 28 de octubre de 2021 inició el procedimiento sancionador con la notificación del acta de infracción y de la Imputación de cargos N° 272-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI.

- El 20 de mayo de 2022 se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 157-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, siendo notificada el 27 de mayo de 2022.

6.2. Sobre el particular, el artículo 259 del TUO de la LPAG establece que:

"1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este.

2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, **sin que se notifique la resolución respectiva**, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo.

3. La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. **El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no lo haya declarado de oficio (...)**" (énfasis añadido).

6.3. Asimismo, Juan Carlos Morón Urbina<sup>10</sup>, señala que "la caducidad puede ser definida como aquella figura que origina la anormal y anticipada terminación de un pronunciamiento, debido a la inactividad de la autoridad competente, prolongada en su trámite, la cual ocasiona que el plazo establecido para su culminación se venza, adelantando el término del procedimiento por mandato de ley". Debe entenderse, pues, que la caducidad prevista en el TUO de la LPAG es respecto del procedimiento; por lo que, solo se puede determinar la existencia de una infracción antes del vencimiento del plazo de caducidad.

6.4. Cabe señalar que Morón Urbina también señala que existen tres manifestaciones de la caducidad en el Derecho Administrativo, entre las que encontramos: i) Caducidad-carga: Referida al tipo de caducidad que opera en los supuestos en los que el particular tiene un plazo corto para el ejercicio de un derecho en beneficio propio; ii) Caducidad-sanción: Este tipo de caducidad opera para poner fin a los efectos de un título habilitante por incumplimiento de las obligaciones que asumió el administrado con la obtención del mismo; iii) Caducidad-perención: Este tipo de caducidad supone la terminación anormal (extinción) de un procedimiento administrativo por ausencia de actividad del interesado (en caso de procedimientos iniciados a iniciativa de parte) o de la Administración Pública (en caso de procedimientos iniciados de oficio). Para efectos del presente caso, nos encontramos ante la caducidad-perención, en el marco del procedimiento administrativo sancionador iniciado de oficio.

6.5. En tal sentido, para que opere la caducidad-perención del procedimiento sancionador, basta la superación del plazo establecido para concluir el mismo. Es decir, el mero transcurso del tiempo configura la caducidad. Por tanto, como señala el artículo 259 del TUO de la LPAG, una vez transcurridos nueve (9) meses desde el inicio del procedimiento sancionador, este

caducará indefectiblemente, procediéndose a su archivo.

**6.6.** De acuerdo con Morón Urbina, el día final del plazo de la caducidad de un procedimiento administrativo sancionador no es la fecha de la resolución sancionadora, sino el de su notificación al administrado, dado que elementales razones de garantía impiden que se conceda efecto interruptor a una resolución no comunicada aún<sup>11</sup>.

**6.7.** Por su parte, el ítem 7.1.1.6 del punto 7.1 del numeral 7 de la Directiva 001-2017-SUNAFIL/INI, Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL, señala que la caducidad es declarada de oficio o a pedido de parte, siendo que en el supuesto que la infracción no hubiera prescrito la autoridad competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador.

**6.8.** Por ello, se aprecia que respecto al procedimiento que inició el 28 de octubre de 2021, de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, la autoridad sancionadora (Sub Intendencia de Resolución) tenía hasta el 28 de julio de 2022 para emitir y notificar la resolución de sanción. De ello, se advierte que la Sub Intendencia de Resolución emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 157-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, de fecha 20 de mayo de 2022, sancionando a la entonces inspeccionada por la comisión de las infracciones imputadas, notificada el 27 de mayo de 2022. Por lo que, se cumplió con resolver el procedimiento dentro de los márgenes de tiempo dispuesto como máximo por regla general, no habiendo operado la alegada caducidad.

#### **Sobre la desnaturalización del contrato de trabajo**

**6.9.** 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.

**6.10.** 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.

**6.11.** 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 (en adelante, **TUO de la LPCL**), se debe tener presente que para la validez de los contratos sujetos a modalidad, entre otros, del contrato por inicio o incremento de actividad o necesidades del mercado, 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 de la LPCL. Previamente a hacer ese análisis jurídico del caso, es importante referirnos brevemente a los principios laborales de Continuidad y Causalidad.

**6.12.** El principio de Continuidad subyace a la vocación de permanencia en el tiempo de la relación laboral. Como señalara Américo Plá Rodríguez<sup>12</sup>, *“alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa. Y esa es la idea central que se quiere evocar con este principio”*; es así que este principio concibe a la relación de trabajo preferentemente como una de duración indeterminada; es decir, le atribuye la más larga duración en el tiempo. Esta vocación de permanencia se impone sobre todo acto fraudulento, simulado, etc., que busque o tenga como consecuencia ocultarla o trocarla; en concordancia con ello, la normativa laboral de nuestro país reconoce esta preferencia en la contratación, en virtud del artículo 4° del TUO de la LPCL, que dispone que, “ante toda prestación de servicios subordinados y remunerados, se presumirá la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado”.

**6.13.** De otro lado, el principio de Causalidad supone que la duración del contrato de trabajo debe estar vinculada a la duración real de la actividad, no pudiendo ello ser determinado arbitrariamente por el empleador; es así, que toda contratación que tenga una duración temporal debe encontrarse justificada por una causa objetiva que sustente tal excepcionalidad. En la normativa nacional se encuentran

reguladas 9 modalidades de contratación temporal (Título II del TUO de la LPCL) siendo que, en cada supuesto, el legislador estableció una causa objetiva que justifica dicha contratación temporal, siendo un requisito de validez consignar el tiempo de duración del mismo y la causa objetiva determinante de la contratación (artículo 72° del TUO de la LPCL).

**6.14.** En similar sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia, al indicar que el régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el **principio de causalidad**, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. Así pues, el Tribunal Constitucional, respecto a los contratos sujetos a modalidad, ha señalado, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, que éstos **“tienen carácter excepcional** y que su utilización 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 la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar (...)”<sup>13</sup>.

**6.15.** La inobservancia de los requisitos de validez de la contratación temporal tiene como consecuencia la desnaturalización del contrato, que implica la consideración de la relación laboral como una a plazo indeterminado, de conformidad con el Principio de Continuidad, el cual se impone ante el fraude y la simulación.

La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se produce en los siguientes supuestos, en observancia a lo prescrito en el artículo 77 del TUO de la LPCL:

“a) si el trabajador continúa 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”.

**6.16.** Ahora bien, respecto al contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad, según el artículo 57° del TUO de la LPCL, dicho contrato temporal es “aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Así, su duración máxima es de tres años y se entiende como una nueva actividad productiva, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.

**6.17.** Sobre esta modalidad contractual, el Tribunal Constitucional peruano ha establecido en diversas sentencias, lo siguiente:

“(…) la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando ésta se incrementa”<sup>14</sup>.

“(…) no se ha cumplido con explicitar la causa objetiva del contrato; y, en segundo lugar, que la Municipalidad emplazada ha contratado al recurrente utilizando inválidamente esta modalidad contractual para atender una necesidad permanente, y no coyuntural, de mano de obra”<sup>15</sup>.

**6.18.** Así, la modalidad contractual señalada, implica “que prácticamente todo nuevo puesto de trabajo que se cree, al estar vinculado en línea de principio a un incremento de las actividades de la empresa, pueda ser cubierto por personal temporal”<sup>16</sup>.

**6.19.** Sobre ello, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República del Perú, en la sentencia recaída en el recurso de Casación N° 26625-2017 HUÁNUCO, indica que:

“11. Se colige que, para efecto de la validez de los contratos sujetos a modalidad, en este caso, el contrato por incremento de actividad, debe consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato; esto es, explicar en razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación; o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo”.

**6.20.** Sanguinetti<sup>17</sup> indica que es necesaria la concurrencia de 3 requisitos para este tipo de contratación:

“(…) En primer lugar, la existencia de una efectiva ampliación de las actividades a las que se dedica la empresa, con exclusión de los supuestos de mera introducción de cambios en los procesos o líneas de producción ya existentes. En segundo lugar, dicha ampliación deberá suponer la introducción de un elemento innovador, dotado de un nivel no habitual de riesgo o incertidumbre en cuanto a su aceptación en el mercado, sin que sea suficiente, en consecuencia, el inicio o la continuación de una actividad ya experimentada cuya rentabilidad ha podido ser comprobada previamente o no es dudosa. Finalmente, dado que lo requerido es la contratación de nuevo personal, es evidente que la empresa que va a desarrollar la actividad habrá de ser una de nueva creación o una ya existente, pero que con su personal habitual no está en condiciones de llevarla a cabo”<sup>18</sup>.

**6.21.** Por lo expuesto, queda acreditado que la regla general para la contratación es a plazo indeterminado, y solo por causas objetivas y contempladas en la ley se procede a celebrar contratos a plazo determinado, caso contrario, se incurre en una infracción muy grave prevista en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, que establece lo siguiente: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación”.

**6.22.** En el caso particular, como se desprende del acta de infracción, la impugnante suscribió “Contratos de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad”, con dieciocho (18) de sus trabajadores, los mismos que fueron considerados en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 1 de agosto de 2019, con el objeto de que se proceda a considerar su condición como trabajadores contratados a plazo indeterminado.

**6.23.** En ese entendido, si bien es cierto en el acta de infracción se consideró a los dieciocho trabajadores como afectados, contrario a lo alegado por la impugnante, en el fundamento 22 de Resolución de Sub Intendencia, se tiene por subsanada la infracción respecto a tres (03) trabajadores, motivo por el cual, para efectos de las infracciones impuestas, solo se consideran como afectados a quince (15) trabajadores, por lo que, no corresponde amparar dichos extremos del recurso de revisión, referente a los trabajadores que pasaron a ser considerados como permanentes.

**6.24.** Respecto a los ocho (08) trabajadores, respecto de quienes la impugnante alega que suscribieron adendas a sus contratos, en los que se especificó la causa objetiva de contratación bajo modalidad, se verifica que en los contratos primigenios se estableció en su cláusula primera lo siguiente: “EL EMPLEADOR, es una empresa dedicada a la distribución de productos del consumo masivo, la cual requiere cubrir de manera temporal las necesidades de recursos humanos”. Asimismo, en su cláusula segunda consigna: “Por el presente documento, EL EMPLEADOR contrata de manera temporal, bajo modalidad de incremento de actividad, los servicios del trabajador quien desempeñará el cargo mencionado en la sección de datos del trabajador, en relación con las causas objetivas señaladas en la cláusula anterior”.

Por su parte, en las adendas suscritas con fecha 5 de agosto de 2019, se establece en la cláusula segunda, referente a la adenda, lo siguiente:

**Figura N° 1**

**SEGUNDO: DE LA ADENDA:**

**Se procede aclarar las cláusulas PRIMERA Y SEGUNDA de los contratos de 09 de marzo del 2019 y 09 de junio del 2019.**

**PRIMERO:** EL EMPLEADOR, es una empresa dedicada a la distribución de productos del consumo masivo, la cual requiere cubrir de manera temporal las necesidades de recursos humanos, **entendiéndose con ella la necesidad de apertura de un nuevo local situándose en la ciudad de Abancay.**

**SEGUNDO:** Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata de manera TEMPORAL bajo la modalidad de incremento de actividad **de acuerdo a la apertura del nuevo local en la ciudad de Abancay,** la misma que inicia actividad el día 01 de marzo del 2019. Los servicios del TRABAJADOR quien desempeña el cargo mencionado en la sección Datos de EL TRABAJADOR, en relación con las causas objetivas señaladas.

**6.25.** En ese tendido, como se ha señalado de las normas antes invocadas, la determinación y especificación de la causa objetiva de contratación, constituyen un requisito indispensable para la celebración de contratos modales, criterio adoptado por el Tribunal Constitucional, al determinar que constituyen un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a modalidad, el no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación<sup>19</sup>.

**6.26.** Asimismo, el mismo Tribunal refiere que, “al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado”<sup>20</sup>.

**6.27.** Sobre el particular, Sanguinetti Raymond, refiriéndose a las formalidades de la contratación temporal indica que: “Opera como garantías frente a un uso fraudulento de las modalidades contractuales (...) desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal (...)”<sup>21</sup>.

**6.28.** Por lo tanto, los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo primigenio. Lo contrario implica la configuración de un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a plazo determinado. Bajo esa lógica, las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo, mediante la suscripción de adendas, solo pueden remitirse o replicar la misma causa objetiva que justifique la contratación modal, descrita en los contratos de trabajo primigenios, sin pretender precisar o aclarar que el contrato es, en realidad, temporal. Por ello, la celebración de una adenda, prórroga, renovación o similar documento contractual no puede ser entendida como un mecanismo de subsanación ante la ausencia de la declaración de la causa objetiva o de falta de explicación adecuada o suficiente que haya debido establecerse en el primer contrato sujeto a modalidad.

**6.29.** Debe tenerse en cuenta que, considerando el tenor de las normas antes citadas, en el régimen laboral peruano resulta factible la celebración amplia de contratos modales de diferente naturaleza, siendo necesario que en cada supuesto se encuentre plenamente determinada la causa objetiva, que justifique su celebración. Sin embargo, si el inicio de la relación laboral se realizó al amparo de un contrato modal en el que no se haya especificado —o no se ha explicado suficiente ni adecuadamente la causa objetiva que justifique dicha contratación— aquella tendrá naturaleza indeterminada, por lo que, los contratos modales celebrados con posterioridad y de manera continua (renovaciones, prórrogas, adendas o similares), que sí especificuen una causa objetiva, no podrán cambiar la naturaleza indeterminada de la relación laboral ya existente.

**6.30.** En la misma línea de lo señalado, la consignación de la causa objetiva de contratación temporal y su explicación adecuada y suficiente en el contrato que se celebra por escrito en estos casos, no pueden ser considerados como meras formalidades de los contratos sujetos a modalidad, pues su inobservancia acarrearía la invalidez de la cláusula referente a la temporalidad de la contratación, lo cual implica ser considerados como contratos a plazo indeterminado. Así, la remisión a la causa objetiva, por la excepcionalidad de esta contratación, no significa que baste con una indicación genérica de la causa, sino que deberá detallarse y explicarse adecuada

y suficientemente, por qué la causa señalada motiva una contratación sujeta a modalidad determinada.

**6.31.** En el caso en particular, se advierte que, la impugnante celebró las adendas antes referidas con los trabajadores Harold Damian Vera, Marilyn Guzmán Meza, Fortunato Calderón Espinoza, Wilber Lupa Moraya, Dainer Huamán Huamán, Frederick Ayerve Pipa, Lisset Karina Alcántara Escandón, Carlos Alberto Vásquez Vargas, quienes ya tenían una relación a plazo indeterminado, pues en sus contratos primigenios no se determinó la causa objetiva de contratación temporal. En tal sentido, la impugnante se encontraba en la obligación de considerar a los referidos trabajadores como permanentes. Sin embargo, se advierte que la misma no cumplió con lo requerido por el inspector comisionado en dicho extremo, configurándose la infracción en materia de relaciones laborales, materia de sanción, por lo tanto, no corresponde amparar dicho extremo del recurso de revisión.

**6.32.** Asimismo, la impugnante alega que, respecto de los siete trabajadores restantes, pese a que puede haberse configurado la desnaturalización de los contratos, resultaba materialmente imposible proceder a la subsanación, debido a la renuncia de los mismos. Sobre el particular, de la documentación presentada por la impugnante, como respuesta a la medida inspectiva de requerimiento, se advierte que la fecha de baja de los trabajadores cesados, se realizan de la siguiente manera: i) Juan Flores Amaro, el 1 de junio de 2019; ii) Lucio Ramos Valverde, el 18 de julio de 2019; iii) Proel Rodríguez Chahua, el 31 de mayo de 2019; iv) Richar Gil Condori, el 8 de mayo de 2019; v) Ronaldo Pelayza Yucra, el 15 de junio de 2019; vi) Salomón Vega Ocaña, el 30 de junio de 2019; y, vii) Justo Llamacponcca Naveros, el 21 de julio de 2019. De lo señalado se advierte que los referidos trabajadores cesaron durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, pero previamente a la emisión de la medida inspectiva de requerimiento.

**6.33.** En atención a lo señalado, se debe tener en consideración que la finalidad de las actuaciones inspectivas es verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales o en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituyendo una de las actuaciones de gran relevancia para cumplir dichas finalidades, la emisión de medidas inspectivas de requerimiento, cuando las conductas infractoras puedan ser objeto de subsanación. Así, en concordancia con lo señalado por las instancias previas, se advierte que los referidos trabajadores cesaron durante las actuaciones inspectivas, inclusive, en algunos casos, cesaron trabajadores con más de un año de vínculo laboral, habiéndose configurado la infracción imputada, desde la fecha de suscripción de los referidos contratos, con la consiguiente omisión de la determinación de la causa objetiva para su celebración.

De este modo, al tener éstos una relación a plazo indeterminado, la infracción ya se había configurado, no correspondiendo acoger el extremo del recurso, referente a dichos alegatos.

**6.34.** Respecto al extremo referente a la valoración de los medios probatorios (en específico: la licencia de funcionamiento y el contrato de arrendamiento) así como la alegada aplicación del principio de primacía de la realidad, se ha observado que, a la fecha de inicio del vínculo laboral de los mismos, no se encontraba determinada la causa objetiva de contratación bajo modalidad. De esta manera, siendo ello un requisito de validez para la celebración de dichos contratos que se vincula a la causa del contrato y a la determinación del conocimiento mutuo de la justificación subyacente de la provisionalidad del lapso de la contratación, la presentación de documentos posteriores no puede sustituir la ausencia de la causa objetiva de los primigenios contratos sujetos a modalidad. En tal sentido, no corresponde amparar dichos extremos del recurso de revisión, no resultando aplicable el principio invocado.

**6.35.** Respecto al extremo alegado por la impugnante, referente a la vulneración de los principios de debido procedimiento, legalidad, tipicidad, causalidad, razonabilidad y proporcionalidad, por haberse exigido consignar todas las causas de forma detallada desde el contrato inicial, sin que la normativa lo exija u obligue a proceder de esta forma, esta Sala considera que, como se ha precisado previamente en los fundamentos 6.28, 6.29, 6.30 y 6.34, la indicación y explicación suficiente y adecuada de la causa objetiva de contratación modal debe estar presente en el contrato primigenio celebrado (supuesto omitido por la impugnante), por lo tanto, al no ampararse dicho extremo del recurso, no se advierte la vulneración de los referidos principios vinculados

con dicho alegato, no correspondiendo amparar dichos extremos del recurso de revisión.

**6.36.** Respecto a la medida inspectiva de requerimiento, debemos señalar que, en la misma, se solicitó a la impugnante "Considerar la condición de contratados a plazo indeterminado de 18 trabajadores, debiendo cumplir con modificar la planilla electrónica (...)". Para dicho fin otorgó el plazo de tres (3) días hábiles, bajo apercibimiento de sanción en caso de incumplimiento. Como efecto de la misma, la impugnante acreditó que el 06 de agosto de 2019, cumplió con modificar la condición a indeterminado respecto a 3 trabajadores, los mismos que han sido objeto de exclusión de la sanción por parte de la Sub Intendencia. Sin embargo, como se ha señalado previamente, respecto a ocho trabajadores procedió a celebrar adendas, las mismas que no resultaban válidas, incumpliendo la medida inspectiva de requerimiento en dicho extremo. Si bien, mediante la presente resolución se determina que los siete trabajadores cesados, no correspondían ser comprendidos en la medida inspectiva de requerimiento, ello no conlleva a la invalidez de dicha medida. Por lo que, advirtiéndose que la impugnante no cumplió con subsanar los requerimientos contenidos en la medida inspectiva de requerimiento, de manera íntegra, corresponde confirmar dicha sanción, con la correspondiente adecuación de la infracción, en consideración al número de trabajadores afectados, quedando la misma como sigue:

Nº	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Nº de trabajadores afectados	Multa impuesta
1	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de agosto de 2019.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	8	2.25 <sup>(*)</sup> S/ 9,450.00
(*) Vigente al momento de configurar la falta, conforme el D.S. N° 298-2018-EF, es de S/ 4,200.00.					

**6.37.** En consecuencia, la multa confirmada por la instancia inferior, por dicha infracción, se adecuara, resultando un monto de S/ 9,450.00 (Nueve mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles).

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

**7.1.** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

Nº	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Incumplir las disposiciones relacionadas con la contratación de trabajadores a plazo fijo que ha ocasionado su desnaturalización.	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
2	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 01 de agosto de 2019.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

**7.2.** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

## VIII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

**8.1.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

8.2. En tal sentido, atendiendo a la determinación de la causa objetiva en los contratos a plazo determinado, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que el criterio contenido en los fundamentos **6.28, 6.29, 6.30, 6.34 y 6.35** de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

**POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, 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° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, emitida por la Intendencia Regional de Apurímac dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 001-2019-SUNAFIL/IRE-APU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- ADECUAR** la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 157-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, de fecha 20 de mayo de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, referida a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respecto al número de trabajadores afectados; en consecuencia, la sanción impuesta asciende a la suma de S/ 9,450.00 (Nueve mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles).

**TERCERO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 059-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.

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

**QUINTO.- ESTABLECER**, por unanimidad, como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.28, 6.29, 6.30, 6.34 y 6.35** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

**SEXTO.- PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

**SÉTIMO.-** Notificar la presente resolución a la empresa **MORAN DISTRIBUCIONES S.A.**, y a la Intendencia Regional de Apurímac, para sus efectos y fines pertinentes.

**OCTAVO.-** 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)), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI  
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS  
Vocal

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA  
Vocal

Vocal ponente: **MANUEL DE LAMA**

- 1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Planillas o registros que la sustituyan (Sub materias: Alta, modificación y baja en el T-Registro; Registro trabajadores y otros en la planilla; Entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades); Contratos de trabajo (sub materia: Formalidades); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materias: Horas extras; Trabajo nocturno); Seguridad social (Sub materias: Inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad social en salud y en pensiones) y Desnaturalización de la relación laboral (materia incorporada con refrendo) (sub materia: Incluye todas).
- 2 Mediante Resolución N° 359-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala del 28 de setiembre de 2021, notificada a la impugnante el 06 de octubre de 2021, se declaró nulo el proveído S/N del 29 de enero de 2021 emitido por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Apurímac, y se dispuso la caducidad del procedimiento administrativo sancionador, devolviéndose los actuados a la IRE de Apurímac con la finalidad que proceda conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 259 del TUO de la LPAG, de ser el caso. Véase folios 313-338 del expediente sancionador.
- 3 Notificada a la impugnante el 01 de agosto de 2022, véase folio 444 del expediente sancionador.
- 4 “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 1. Creación y finalidad**  
Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”
- 5 “Ley N° 29981, **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.  
(...)”
- 6 “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.”
- 7 “Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL  
**Artículo 17.- Instancia Administrativa**  
El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”
- 8 “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.”
- 9 Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14.
- 10 Morón Urbina, J.C. (2017). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. 12va Ed., Lima: Gaceta Jurídica.
- 11 Ibidem, pág. 559.
- 12 Plá Rodríguez, A. (1990). Los Principios del Derecho del Trabajo, 2ª Ed. Actualizada. Buenos Aires: Ediciones Depalma, pág. 153.
- 13 Énfasis añadido.