



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 385-2022-SUNAFIL/IRE-CUSCO

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO

IMPUGNANTE : HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por el HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE, en contra de la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 19 de abril de 2023.

Lima, 19 de mayo de 2025.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 19 de abril de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- I.1** Mediante Orden de Inspección N° 717-2022-SUNAFIL/IRE-CUS, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 297- 2022-SUNAFIL/IRE-CUS (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 desnaturalización del contrato de trabajo.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Verificación de regímenes especiales y grupos específicos (Submateria: madre trabajadora durante los periodos de embarazo); Desnaturalización de la relación laboral (Submateria: incluye todas), Contratos de trabajo (Submaterias: formalidades); y, Remuneraciones (Submateria: pago de remuneración (sueldos y salarios).



- I.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 572-2022-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIFN, de fecha 11 de agosto de 2022, notificada a la impugnante el 15 de agosto de 2022, 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**).
- I.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° 719-2022-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIFN, de fecha 11 de noviembre del 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Subintendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Cusco, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 090-2023-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA, de fecha 10 de febrero de 2023, notificada a la impugnante el 13 de febrero de 2023, multó por la suma de S/ 12,098.00 soles por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar las formalidades del contrato de trabajo (ausencia de tipo de contrato sujeto a modalidad y ausencia de causa objetiva), tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.
- I.4 Con fecha 02 de marzo de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 090-2023-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA, argumentando lo siguiente:
- i. El descargo presentado el 19 de julio de 2022 no ha sido valorado adecuadamente, ya que la resolución recurrida se limita a una referencia genérica sobre la exigencia de requisitos formales en los contratos sujetos a modalidad, sin pronunciarse sobre aspectos planteados, como la discordancia entre la orden de inspección (vinculada a la existencia de una relación laboral) y la imputación finalmente sancionada (desnaturalización del contrato), lo cual no ha sido debidamente explicado ni por el inspector, ni por el instructor, ni por la Subintendencia.
 - ii. Se calificó la conducta como insubsanable pese a que al momento de la reclamación no existía vínculo laboral alguno, contraviniendo lo establecido por el Tribunal de SUNAFIL, que indica que en ausencia de vínculo vigente no procede un procedimiento inspectivo orientado a la prevención.
 - iii. Ante la supuesta desnaturalización, no se identificó ni fundamentado el supuesto específico conforme al artículo 77 del D.S. N° 003-97-TR, como exige el protocolo aplicable.
 - iv. Existe incumplimiento del Protocolo N.º 003-2016-SUNAFIL, pues el inspector no requirió ni valoró los documentos mínimos que permitan sustentar la causa objetiva de contratación, limitándose a afirmar la desnaturalización sin motivación suficiente ni observancia del procedimiento inspectivo específico, lo que vulnera los principios de legalidad y jerarquía normativa establecidos en la Ley N° 28806.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- I.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 19 de abril de 2023², la Intendencia Regional de Cusco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. El empleador firmó un contrato sin indicar la causa objetiva ni el tipo de contrato modal, incumpliendo las formalidades exigidas por ley. Esta omisión puede desnaturalizar el contrato, convirtiéndolo en uno de duración indeterminada. La infracción fue correctamente tipificada conforme al artículo 25.5 del RLGIT. Además, los hechos fueron coherentemente analizados desde la fase inspectiva hasta la sancionadora.
 - ii. SUNAFIL actuó dentro de su competencia al verificar el cumplimiento de normas laborales, incluyendo las formalidades de los contratos de trabajo.
 - iii. El apelante no probó que existan límites al inicio de la función inspectiva ni que el Tribunal de Fiscalización se haya pronunciado sobre ello. Además, citó erróneamente un protocolo inexistente, cuando en realidad se aplicó el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL. Se comprobó que el contrato ofrecido no consignaba la causa objetiva, configurando un caso de desnaturalización por simulación o fraude.
 - iv. La conducta de no consignar la causa objetiva de contratación fue considerada insubsanable conforme a la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII. Por ello, no correspondía aplicar una medida inspectiva de requerimiento. La insubsanabilidad es independiente de la vigencia del vínculo laboral.
 - v. El argumento del apelante sobre una supuesta falta de verificación por parte del inspector es infundado. Se comprobó que se aplicó correctamente el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL y que el contrato inspeccionado no contenía la causa objetiva exigida por ley, lo cual basta para configurar la infracción. Además, se acreditó que el procedimiento sancionador respetó el debido proceso y principios legales.
- I.6** Con fecha 15 de mayo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cusco el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS.
- I.7** La Intendencia Regional de Cusco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM -000297-2023-SUNAFIL/IRE-CUS recibido el 24 de mayo de 2023 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

² Notificada a la impugnante el 21 de abril de 2023.



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° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (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.

³ "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."

⁴ "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. (...)"

⁵ "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."

⁶ "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.

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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, 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 RLGIT, 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”⁸.
- 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

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



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 DEL HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, emitida por la Intendencia Regional de Cusco, que confirmó la sanción impuesta de S/ 12,098.00 soles, por la comisión de, una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 21 de abril de 2023.
- 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 el HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 15 de mayo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, señalando los siguientes alegatos:

- i)** Se establece como conducta típica es no acreditar las formalidades del contrato de trabajo/ausencia del tipo de contrato de trabajo sujeto a modalidad y ausencia de causa objetiva, señalamos que se nos explique porque se ordena una materia y se sanciona por otra distinta, la primera tiene que ver con la naturaleza laboral de la función, empero, la segunda solamente con los contratos sujeto a modalidad, ello en mérito a que existen dos supuestos normativos de aplicación diferenciada que la administración no ha respondido en ninguna de las instancias, aunque diga como en su resolución de que solo responde lo trascendente, la resolución no está totalmente motivada.
- ii)** El inspector nunca visito el centro de trabajo, solamente dio lectura a los contratos y según su interpretación al no haber leído la palabra causa objetiva de contratación, es que a su juicio se ha incumplido las formalidades de los contratos sujetos a modalidad. Numerosas resoluciones señalan la obligación de que el inspector investigue la naturaleza de los contratos, es por ello que se ha dado un protocolo, que, si bien no es una herramienta obligatoria para el inspector, establece criterios mínimos que debe seguir para establecer si un contrato esta correctamente faccionado.
- iii)** Por el propio cargo asistente de cocina, cuyas funciones se establecen en las directivas que emanan de la entidad (clausula segunda) debió ser solicitado por el inspector para establecer si realmente era temporal o no, incumpliendo el principio de probidad.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iv) En varias oportunidades se le dijo a la inspectora que el contrato sujeto a modalidad se tomó de los modelos establecidos por el MTPE, en todo caso se habría hecho inducir en error a mi representada ya que es interpretación del inspector el de poner esa palabra en el contrato, cuando en realidad lo que se debe investigar lo que se da en la realidad de los hechos, a pesar de ello no se ha aplicado la exención de responsabilidad.
- v) No resulta razonable efectuar una inspección laboral cuando no haya vínculo laboral, y esta no pueda ser subsanada, por tal motivo y no por la falta imputada, la misma Sunafil para el caso de la desnaturalización en el lineamiento aprobado por RD. 002- 2023-SUNAFIL/DINI, en caso, el personal inspectivo durante las actuaciones inspectivas, respecto de la materia planilla electrónica o registro que la sustituya, desnaturalización de relación laboral, advierta que el denunciante o el afectado es locador, debe evaluar que cuente con contrato vigente a la fecha de la presentación de la denuncia, de lo contrario, se deja a salvo su derecho para que, de estimarlo, accione en la vía judicial.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De la supuesta vulneración al debido proceso

- 6.1. Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración a la debida motivación como parte integrante del derecho y garantía al debido proceso. Por ende, corresponde emitir pronunciamiento sobre esta causal.
- 6.2. El artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.



- 6.3. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el **“obtener una decisión motivada, fundada en derecho”**. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.
- 6.4. Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.5. Así, conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.6. Del examen efectuado por esta Sala sobre la resolución impugnada, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que no se advierte vulneración genérica por ausencia de motivación interna o externa. Asimismo, tampoco se advierte una afectación al derecho de defensa o al derecho a la prueba, pues, no se ha demostrado que la autoridad administrativa le haya impedido u obstaculizado a la inspeccionada a presentar sus descargos y medios de prueba o que habiéndolos presentado no hayan sido valorados, pues, de los actuados no se advierte esto último. En consecuencia, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.

Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico

- 6.7. La impugnante alega que, no resulta razonable efectuar una inspección laboral cuando no hay vínculo laboral, y esta no pueda ser subsanada por tal motivo y no por la falta imputada, así también refiere que la naturaleza de la inspección laboral es preventiva y no sancionadora. Añade también que nunca se visitó al centro de trabajo, solo se dio



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

lectura a la palabra causa objetiva de contratación, que a juicio del inspector actuante se ha incumplido las formalidades de los contratos sujetos a modalidad.

- 6.8. Al respecto, es necesario traer a colación que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL), dispone que:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

- 6.9. En tal sentido, el artículo 4 de la LPCL, reconoce como regla general la contratación a tiempo indeterminado, la cual no está sujeta al cumplimiento de formalidad alguna. Por el contrario, **la contratación laboral de duración determinada denominada “sujeto a modalidad” tiene carácter excepcional, nunca se presume y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo**, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, y como resultado de este carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso establece sanciones cuando a través de estos se comete simulación o fraude para evadir la contratación por tiempo indeterminado (énfasis añadido).

- 6.10. Sobre el particular, el artículo 72 del citado cuerpo normativo, dispone que:

“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” (énfasis añadido).

- 6.11. De igual manera el artículo 73, respecto a los requisitos formales, señala que:

“(…) **La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente**, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido” (énfasis añadido).



6.12. Asimismo, el literal d) del artículo 77, establece que:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si 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**” (énfasis añadido).

6.13. Sobre el contrato por servicio específico el artículo 63 de la LPCL, señala que:

“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación” (énfasis añadido).

6.14. En virtud de lo dispuesto por la Ley General de Inspección del Trabajo-Ley Nº 28806 (LGIT), la Inspección del Trabajo tiene como función esencial garantizar el cumplimiento efectivo de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, estando facultada para intervenir tanto de forma preventiva como correctiva ante eventuales infracciones. Así, el artículo 3 establece que corresponde al sistema inspectivo vigilar el respeto al ordenamiento jurídico laboral y promover su cumplimiento a través de acciones directas. En esa misma línea, el artículo 5 reconoce a los inspectores de trabajo la potestad de requerir al sujeto inspeccionado la adopción de medidas concretas, dentro de un plazo determinado, para corregir situaciones contrarias a la normativa vigente, siendo esta una herramienta fundamental para revertir los efectos de una conducta infractora o impedir su continuación.

6.15. El Reglamento de la LGIT tipifica como infracción muy grave el incumplimiento de las normas que regulan la contratación a plazo determinado, independientemente del nombre que adopten dichos contratos, así como su utilización con fines fraudulentos. Esta infracción se configura cuando se verifica que el contrato temporal carece de una justificación objetiva, responde a necesidades permanentes de la empresa o está directamente vinculado al desarrollo de la actividad principal del empleador, circunstancias que evidencian su desnaturalización.

6.16. A nivel internacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Convenio Nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la función esencial del sistema de inspección del trabajo consiste en velar por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo, incluyendo normas relativas a contratación, jornada, remuneraciones, condiciones de seguridad y salud, entre otros aspectos vinculados a la relación laboral. Esta función no se limita a una actuación verificadora, sino que



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

conlleva la facultad de disponer medidas correctivas y aplicar sanciones en caso de persistencia en el incumplimiento, lo cual resulta plenamente coherente con el marco legal nacional.

- 6.17.** La inspección del trabajo debe entenderse como una función pública esencial del sistema de administración laboral, encargada de garantizar la vigencia efectiva de los derechos laborales en la práctica. Su rol no es meramente constatación, sino activo, preventivo y correctivo, lo que le permite actuar ante situaciones de incumplimiento mediante la emisión de medidas de requerimiento, el seguimiento de su ejecución y, de ser el caso, la imposición de sanciones administrativas. En esa línea, su ejercicio está estrechamente vinculado con la promoción de una cultura de cumplimiento, siendo además un instrumento central de intervención estatal en las relaciones laborales.
- 6.18.** La jurisprudencia internacional en materia laboral ha sostenido que la existencia de un sistema de inspección eficaz constituye la mejor garantía para asegurar la aplicación real y práctica del ordenamiento laboral, tanto nacional como internacional. La inspección del trabajo representa, en tal sentido, un mecanismo institucional de fiscalización pública que no puede ser sustituido por mecanismos privados o de autorregulación, ni desplazado por sistemas voluntarios de cumplimiento. El estándar internacional establece que tales iniciativas privadas solo pueden tener carácter complementario y en ningún caso eximir al Estado de su obligación de fiscalizar ni limitar la capacidad sancionadora de la inspección pública.
- 6.19.** En ese contexto, se debe reafirmar que las autoridades inspectivas del trabajo tienen plena competencia para constatar infracciones, adoptar medidas orientadas a revertir situaciones ilegales, y proponer o aplicar sanciones conforme al marco normativo vigente. Esta potestad no solo se reconoce en la legislación nacional (Ley N.º 28806 y su reglamento), sino también en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado. Pretender limitar dicha función a un rol testimonial o pasivo desnaturaliza su finalidad constitucional y contraviene el modelo de inspección del trabajo promovido por la OIT como garante efectivo del cumplimiento del derecho laboral en los hechos y no solo en el papel.
- 6.20.** En esa línea argumentativa, la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 3274-2019-Del Santa, ha establecido con claridad los alcances de las competencias de la Autoridad Administrativa de Inspección del Trabajo, señalando lo siguiente:

“(…) la Autoridad Administrativa de Inspección del Trabajo tiene facultades no sólo para la constatación de los hechos que vulneran las normas jurídicas de naturaleza laboral y por ende de los derechos de los trabajadores, sino también para asumir las medidas necesarias para el cumplimiento de la normatividad laboral y para la aplicación de las sanciones correspondientes en caso se persista en el incumplimiento” (énfasis añadido).



- 6.21. Este criterio refuerza la posición de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL como entidad investida de facultades plenas en sede administrativa para declarar la desnaturalización de contratos laborales, conforme a los principios que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, sin que ello implique una intromisión en competencias propias del Poder Judicial, dado que su actuación se encuentra circunscrita a la tutela administrativa y preventiva de los derechos laborales.
- 6.22. En ese marco legal, y sobre el caso que nos corresponde sobre las actuaciones inspectivas de investigación se tiene que, los Inspectores comisionados dejaron constancia en el numeral 4.4 de los hechos constatados del Acta de Infracción, que el sujeto inspeccionado, celebró “CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD” con una trabajadora, detallándose en el segundo considerando “EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada los servicios de la trabajadora para que realice las labores de ASISTENTE DE COCINA, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para el cual ha sido contratada, bajo las directrices que emanan la Institución” según lo siguiente:

Figura N° 01

SEGUNDO. **EL EMPLEADOR** contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada los servicios de la trabajadora para que realice las labores de **ASISTENTE DE COCINA**, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para el cual ha sido contratada, bajo las directivas que emanan la Institución.

TERCERO. El plazo de vigencia del presente contrato es de **UN AÑO**, iniciándose la relación laboral a partir del día 04 de **MAYO DEL 2021 AL 03 DE MAYO DEL 2022**, con un periodo de prueba de **TRES MESES**

CUARTO. En contraprestación a los servicios del **TRABAJADOR** el **EMPLEADOR** se obliga a pagar una remuneración mensual de **s/1,100.00** (Mil cien con 00/100 Soles) que corresponde a la remuneración pactada de acuerdo a la política remunerativa. Igualmente se obliga a facilitar al **TRABAJADOR** los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades, a otorgarle los beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores del centro de trabajo contratados a plazo determinado bajo esta modalidad..

QUINTO. La **TRABAJADORA** deberá prestar sus servicios en el horario establecido de acuerdo a la política de la institución.

SEXTO. El **TRABAJADOR** cumplirá con las normas del reglamento interno de trabajo de la Institución, así como las del reglamento de seguridad e higiene ocupacional, y las ordenes que imparta el **EMPLEADOR** en ejercicio de las facultades conferidas en el Art 9 de la Ley de productividad y competitividad laboral TUO del D.Leg. N° 728.

SETIMO. El **EMPLEADOR** se obliga a inscribir al **TRABAJADOR** en el libro de planillas de remuneraciones, así como a poner en conocimiento de la autoridad Administrativa de trabajo el presente contrato para la aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto en el TUO del D. Leg. N° 728 (DS N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

- 6.23. En ese sentido, se evidencia que, si bien es cierto, la impugnante contrató una trabajadora bajo un contrato sujeto a modalidad para que preste servicios por un plazo determinado; sin embargo, en la práctica y de la revisión de tal contrato de trabajo, se tiene que la causa objetiva de contratación no ha sido detallada expresamente en el contrato suscrito con la trabajadora afectada, aunado a ello, el título solo señala “CONTRATOS DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD” sin definir cuál de las modalidades de contrato temporal se habría adoptado en dicho documento, contraviniendo lo establecido en el artículo 72 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), el cual establece que: “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”.

- 6.24.** Al respecto, corresponde señalar que la omisión del tipo de contrato en el encabezado o denominación del documento, aun cuando en el contenido se sugieran indicios de la modalidad utilizada, constituye una ambigüedad formal que contraviene las exigencias establecidas en el artículo 72 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta omisión implica un incumplimiento de las formalidades esenciales previstas para la validez de los contratos sujetos a modalidad.
- 6.25.** De igual manera, la ausencia de la causa objetiva que justifica la contratación no puede ser suplida alegando que la trabajadora fue contratada para el cargo de asistente de cocina, cuyas funciones se encontrarían descritas en directivas internas de la entidad —referida en la cláusula segunda del contrato descrito en la figura N° 1 y que debieron ser solicitadas por el inspector durante la etapa de investigación; Tal argumento resulta inviable, en tanto el artículo 72 del citado cuerpo normativo exige que la causa objetiva conste expresamente en el propio contrato de trabajo, sin admitir como válidas suposiciones, referencias a disposiciones internas de la entidad empleadora. Por consiguiente, no se cumple con el requisito legal de motivar adecuadamente la contratación temporal, ya que el contrato bajo análisis no contiene la mención expresa de la causa objetiva, ni del tipo de contrato en su encabezado. En virtud de ello, los inspectores comisionados concluyeron correctamente que se omitió el cumplimiento de la obligación formal prevista en el artículo 72 de la LPCL, lo que conlleva a la desnaturalización del contrato.
- 6.26.** Siguiendo el criterio interpretativo adoptado por este Tribunal, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 015-2023 SUNAFIL/TFL, publicado el 28 de diciembre de 2023 en el diario oficial El Peruano, sobre la determinación de la causa objetiva en los contratos a plazo determinado, se deben considerar los siguientes aspectos:

“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 especifiquen 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**” (énfasis añadido).

- 6.27.** De los hechos verificados, se constata que en el contrato suscrito con la trabajadora no se consignó en el encabezado el tipo de contrato modal, además de haberse omitido la incorporación expresa de la causa objetiva que justifique la contratación bajo modalidad. Esta omisión vulnera la exigencia prevista en el artículo 72 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al no detallarse ni explicarse de manera clara y suficiente la necesidad específica y temporal que motivaría dicha contratación. En consecuencia, se configura la desnaturalización por simulación o fraude de las normas referidas a la contratación temporal; por tanto, debieron ser considerados como de duración indeterminada.

Sobre la competencia de la Inspección del Trabajo para fiscalizar la presunta desnaturalización de relaciones laborales sin vínculo vigente

- 6.28.** Respecto al argumento de la impugnante, que sostiene que no corresponde una actuación inspectiva ante la inexistencia de vínculo laboral vigente, ni menos aun cuando este no puede ser subsanado, corresponde señalar que dicha posición carece de sustento legal y técnico. En primer lugar, la validez de una actuación inspectiva debe evaluarse con arreglo a la normativa vigente al momento de su ejecución, y no en función de la situación actual del vínculo laboral. En ese sentido, el presente caso fue objeto de fiscalización en el periodo comprendido entre el 11 y el 27 de mayo de 2022, encontrándose vigente durante dicho lapso el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL, que establece lineamientos para la fiscalización de los contratos sujetos a modalidad y faculta expresamente al personal inspectivo a verificar su desnaturalización, incluso en contextos donde el vínculo laboral ya ha cesado.
- 6.29.** La actuación de la Inspección del Trabajo no se limita a constatar hechos presentes ni se supedita a la existencia de un vínculo laboral activo. Por el contrario, en aplicación del artículo 1 de la LGIT, la competencia inspectiva comprende la fiscalización de cualquier hecho que tenga relevancia jurídico-laboral, incluso cuando se trate de relaciones pasadas que puedan haber vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores. Esta competencia se ve respaldada por el Convenio N° 81 de la OIT, que dispone que los sistemas de inspección deben garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa laboral en la práctica, lo que incluye la verificación de hechos históricos que puedan configurar infracciones. A su vez, la Corte Suprema, en la Casación N° 3274-2019-Del Santa, ha ratificado que la Inspección del Trabajo tiene plena



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

competencia para constatar infracciones materiales, adoptar medidas correctivas y aplicar sanciones, incluso frente a la desnaturalización de contratos ya extinguidos, reafirmando así el carácter preventivo, correctivo y sancionador de la función inspectiva. En consecuencia, resulta jurídicamente válida la actuación de SUNAFIL en el presente caso, no siendo exigible la vigencia del vínculo laboral para la configuración de la infracción ni para el ejercicio de su función fiscalizadora.

- 6.30.** Por otra parte, el Lineamiento aprobado por Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI⁹, citado por la impugnante, no resulta aplicable al presente caso, al haberse emitido con posterioridad a la fecha de las actuaciones inspectivas (enero de 2023), careciendo de efectos retroactivos. Aun si se tratara de una norma interpretativa —lo cual no ha sido acreditado ni alegado por el administrado de manera suficiente—, su contenido no modifica los criterios esenciales ya contenidos en el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII, respecto a la potestad de fiscalización frente a la desnaturalización de relaciones laborales, aun sin vínculo vigente.
- 6.31.** Asimismo, en cuanto a la alegación de la impugnante referida a que el inspector no visitó el centro de trabajo ni aplicó criterios mínimos del protocolo, basando su conclusión solo en la lectura del contrato, cabe señalar que dicho contrato fue debidamente analizado por la inspectora comisionada, motivo por el cual no resultaba necesario realizar la verificación de hechos, toda vez que el propio contrato no cumple con los requisitos señalados en el artículo 72 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral; siendo así, correspondía a la inspeccionada desvirtuar tal presunción (*iuris tantum*) mediante la presentación de los documentos respectivos. Sin embargo, se observa que la inspeccionada no adjunta documentación alguna durante las actuaciones inspectivas ni en el procedimiento sancionador que permita colegir lo contrario.

Sobre la tipicidad de la conducta infractora

- 6.32.** Respecto a la supuesta inaplicación del numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, debemos señalar que, conforme se advierte de los actuados, el comisionado y las instancias previas determinaron que la conducta incurrida por la impugnante es la tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, debido a la desnaturalización de los contratos modales, que conlleva la variación en la denominación del “tipo de contrato”, de uno por servicio específico a uno a tiempo indeterminado.
- 6.33.** En relación con dicho alegato, debe señalarse que no existe contradicción alguna entre la materia de verificación ordenada y la infracción sancionada, toda vez que la

⁹ Lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral- versión: 01 fecha de vigencia: 19/01/2023.



conducta infractora descrita, esto es, *no acreditar las formalidades del contrato de trabajo, como la ausencia de tipo contractual sujeto a modalidad y la falta de causa objetiva*, constituye precisamente uno de los elementos materiales del uso fraudulento de los contratos a plazo fijo, infracción tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. La materia ordenada (evaluación de la naturaleza del vínculo) y la sanción impuesta (por el uso indebido de contratos modales) convergen en el análisis de la legalidad del contrato a plazo fijo suscrito con la trabajadora, y no corresponden a supuestos diferenciados ni autónomos, como erróneamente sostiene la impugnante.

- 6.34.** En esa línea, debe precisarse que no se advierte vulneración al principio de tipicidad, toda vez que la conducta verificada consistente en la suscripción de contratos sin identificación del tipo contractual ni justificación de la causa objetiva encuadra plenamente en la infracción prevista en el numeral 25.5 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, referida al uso fraudulento de contratos a plazo fijo. Dicho tipo infractor es claro, específico y previamente establecido en la norma, y permite determinar con objetividad la conducta sancionable, lo que satisface plenamente las exigencias del principio de legalidad en su manifestación de tipicidad. Por tanto, la descripción detallada de los hechos en el acta de infracción y su subsunción normativa no generan ambigüedad ni indefensión alguna, reafirmando la validez formal y material del procedimiento sancionador seguido.
- 6.35.** Por lo tanto, sumado a lo previamente señalado, se advierte que se ha acreditado que la conducta incurrida por la impugnante se encuentra subsumida en el tipo infractor imputado, no correspondiendo acoger dicho extremo del recurso de revisión.

Sobre la inadmisibilidad de la eximente de responsabilidad invocado por la impugnante

- 6.36.** Sobre los supuestos eximentes de responsabilidad argumentado por la impugnante, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo establece:

“Artículo 47-A.- Constituyen eximentes de sanción por la comisión de infracciones las situaciones previstas en los literales a), b), d), e) y f) del numeral 1 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006- 2017-JUS10, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- i. Respecto del literal a), deben estar referidas a hechos producidos antes de la primera actuación inspectiva en la cual participe el administrado, debiendo ser acreditados con documentos públicos de fecha cierta, salvo que sean hechos de conocimiento público.
- ii. Respecto del literal b), que la disposición esté contenida expresamente en una norma con rango de Ley.
- iii. Respecto del literal d), que la orden de la autoridad competente esté materializada en el acto administrativo o resolución correspondiente y se encuentre vinculada estrictamente con la imposibilidad de cumplir con la obligación objeto de fiscalización.
- iv. Respecto del literal e), que el administrado, antes del inicio de las actuaciones inspectivas, debe estar comprendido en los alcances de la disposición administrativa que origina o contiene el error alegado”.

- 6.37.** Según el literal e) del artículo 257 de la Ley N.º 27444, el error inducido por una disposición administrativa solo exime de responsabilidad si proviene de una actuación



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0484-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

confusa o ilegal de la administración, no siendo aplicable cuando el empleador interpreta incorrectamente modelos referenciales sin fuerza normativa.

6.38. En el presente caso, no resulta atendible el argumento del empleador respecto a la configuración de la eximente del literal e) del artículo 257 de la Ley N° 27444, en relación con el artículo 47-A del RLGIT, bajo la alegación de haber sido inducido a error por el uso de un modelo de contrato tomado de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En primer lugar, los modelos difundidos en dicha plataforma no constituyen disposiciones administrativas obligatorias ni tienen carácter normativo, sino que son referenciales y de uso orientativo. Además, el portal ofrece diversas modalidades contractuales, por lo que corresponde al empleador seleccionar, adaptar y cumplir con los requisitos legales aplicables al tipo de contratación elegido. En tal sentido, no existe inducción a error por parte de la Administración, y menos aún una disposición confusa o ilegal. Por el contrario, el empleador, en su rol activo de garante del cumplimiento de la normativa sociolaboral, tenía el deber de verificar que los contratos contuvieran la causa objetiva y la modalidad específica de contratación conforme lo dispuesto en el artículo 72 del TUO de la LPCL. Por tanto, no se configura la eximente de responsabilidad alegada.

6.39. Por estas consideraciones, no se acogen los argumentos expuestos en el recurso de revisión dirigidos a cuestionar este extremo, confirmando la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.

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:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Por no acreditar las formalidades del contrato de trabajo (ausencia de tipo de contrato sujeto a modalidad y ausencia de causa objetiva).	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de 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.

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° 010-2022-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 el **HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, emitida por la Intendencia Regional de Cusco dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 385-2022-SUNAFIL/IRE-CUSCO, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 092-2023-SUNAFIL/IRE CUS, 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 al **HOGAR TRANSITORIO DE NIÑOS SAN JOSE** y a la Intendencia Regional de Cusco, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - 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:

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

20250514 EKAJ – HR 71073-2022