

COPIA

Piura, 19 de Enero de 2011

VISTO: El Expediente N° PS-118-2010-DRTP-PIURA-ZTPET materia del procedimiento administrativo sancionador seguido a la empresa **SERVICIOS ESPECIALES SAN ANTONIO S.A.**, con RUC N° 20101037623, viene a este Despacho en mérito al recurso de apelación interpuesto por su representante don Víctor Oswaldo Villar Valladares, mediante escrito de registro N° 7772 de fecha 27 de diciembre del 2010, contra lo resuelto mediante Resolución Zonal N° 01-19-C-173-2010-DRTPE-PIURA-ZTEPT del 22 de diciembre de 2010;

CONSIDERANDO:

1. Que, habiéndose emitido resolución en Primera Instancia, corresponde a este Despacho emitir pronunciamiento en Segunda y última Instancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 41° de la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo".
2. Que, mediante Resolución Zonal N° 01-19-C-173-2010-DRTPE-PIURA-ZTEPT del 22 de diciembre de 2010, la Autoridad Administrativa de Trabajo de Primera Instancia sanciona con multa de S/. 7,020.00 (Siete mil veinte con 00/100 Nuevos Soles) a la empresa **SERVICIOS ESPECIALES SAN ANTONIO S.A.**, por incurrir en Infracción Muy Grave en materia de Relaciones Laborales: Por haber hecho una mala aplicación de los contratos sujetos a modalidad y haberse detectado la desnaturalización de los mismos, lo que afecta a dieciseis (16) trabajadores.
3. Que, el recurrente fundamenta su apelación señalando que, el 22 de diciembre del 2010 fueron notificados con la recurrida; que el considerando 4 de dicha resolución concluye que su representada habría utilizado indebidamente los contratos de trabajo sujetos a la modalidad de servicio específico en 16 de sus trabajadores, ello debido a que se ha podido constatar que las labores de los trabajadores son de carácter permanente. Sustenta su conclusión en el escrito de descargos de su representada, en donde se sostiene que "todo trabajador de la empresa se desempeña en el cargo por el cual fue contratado, sin embargo, tal como ya lo ha señalado, la denominación de un cargo y el enunciado de sus funciones dentro del mismo contrato no excluye la posibilidad que el prestador de servicios desarrolle otras actividades conexas a su prestación debida". Así, es que sobre la base de dicha información, es que la resolución infiere que los trabajadores contratados prestan servicios de naturaleza permanente y que entonces, los contratos se han desnaturalizado, siendo este el único argumento que puede exponer la resolución para tratar de justificar la imposición de la multa y el requerimiento de subsanación. Así mismo este único argumento (basado en una malintencionada tergiversación de su declaración) no resulta pues suficiente para imponer una multa y cuestionar las prácticas de una empresa que siempre ha sido cuidadosa de cumplir con todas sus obligaciones.
4. Que, agrega el recurrente que sin perjuicio de cuestionar los argumentos de la resolución impugnada, se ratifica en el hecho de que la contratación sujeta a la modalidad de servicio específico de los trabajadores es correcta y se ajusta a ley. En tal sentido señala que la contratación temporal de los trabajadores involucrados en el presente procedimiento inspectivo obedece a que parte del personal de la empresa presta servicios previamente determinados y por un tiempo específico en función de la ejecución de concretos y específicos encargos que se le asigna, derivados a la vez de la contratación específica que sus clientes les formulan. Así



COPIA

los puestos que ocupan los señalados trabajadores tienen la naturaleza de ser cargos de duración determinada, dado que al momento de la contratación sólo se les requerirá por un tiempo limitado, sujeto a su participación en la ejecución de tareas específicas acotadas en el tiempo. En ese razonamiento, los puestos que desempeñan cada uno de estos trabajadores se encuentran ligados a la proyección de las actividades de su representada. Precisamente la modalidad contractual de servicio específico, diseñado por el legislador de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ajusta plena y válidamente a la situación que mencionamos. De ahí que estiman que están haciendo un correcto uso de esta específica modalidad de contratación temporal. En ese sentido, como se puede apreciar en los contratos de trabajo, los cargos que son desarrollados por los trabajadores son labores específicas y concretas destinadas a cubrir determinada actividad de la empresa, la misma que tiene una duración previamente establecida. De tal manera, que dentro de la empresa se presenta el supuesto de hecho que les habilita a la empresa a contratar a los trabajadores bajo la modalidad de servicio específico u obra determinada. Finalmente indica el recurrente que ninguno de los plazos establecidos de los contratos excede el límite legal establecido por la legislación vigente. Por ello están claros en que la suscripción de contratos de trabajo a plazo determinado por parte de la empresa se sustenta en el marco legal vigente, sin incurrir en ninguno de los supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, contemplado en el artículo 77° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Siendo que la empresa ha respetado las formalidades previstas y el contexto laboral que explica el empleo de dichos contratos, la contratación laboral sujeta a modalidad practicada por su parte, se encuentra debidamente sustentada, por lo que solicita se declare nula y se disponga que su representada no ha incurrido en ninguna infracción en materia sociolaboral.

5. Que, finalmente señala el recurrente que como lo ha indicado al inicio, la Resolución Zonal les impone una multa porque según sus argumentos, al indicar que "la denominación de un cargo y el enunciado de sus funciones dentro del mismo contrato no excluye la posibilidad que el prestador de servicios desarrolle otras actividades conexas a su prestación debida" supone un reconocimiento de que los servicios son de naturaleza permanente. Por lo que se pregunta ¿De dónde se infiere esa conclusión? Primero está hablando de actividades conexas y no de actividades principales o permanentes. Así, obviamente de la propia naturaleza de una relación laboral, un trabajador tiene que desarrollar necesariamente actividades conexas a la específicamente establecida en el contrato de trabajo, toda vez que estas son requeridas para el cumplimiento idóneo de la prestación. Igualmente, tal como lo indicó en su escrito de descargos, es de perfecto conocimiento de la administración de Trabajo que, al momento de la contratación laboral, por más claros y específicos que las partes quieran ser, resulta muy difícil consignar en detalle en el texto del contrato de trabajo la descripción enumerativa de todas las funciones a ejecutar por el trabajador. Es por dicha razón que se acepta pacíficamente, que el empleador (en ejercicio de sus facultades de dirección y sin lastimar los derechos de los trabajadores) pueda perfectamente disponer la realización de aquellas tareas conexas, vinculadas a la prestación de los servicios para los cuales ha sido contratado. Tratar de desconocer lo antes señalado es una muestra de irrazonabilidad y un ánimo pernicioso en contra de su representada. Por lo que se pregunta ¿Dónde entonces está establecido que cuando un trabajador realiza actividades conexas se considera que sus labores son permanentes? ¿Cuál es el sustento legal?. Evidentemente, la Resolución Zonal incurre en una falta de rigurosidad técnica desde el punto de vista lógico y pretende imponerles una sanción injusta desde cualquier punto de vista. De acuerdo con lo antes mencionado, pretender que la



COPIA

Resolución Zonal sea confirmada es un despropósito, ya que ello afectaría su derecho a la debida defensa, toda vez que no ha habido una motivación ni correcta ni suficiente, todo lo contrario. Ha habido un ánimo perjudicial hacia su representada, tergiversando expresiones de modo malintencionado y se pretende imponer una multa qua a todas luces es injusta; en consecuencia solicita que dicha resolución se declare nula y se disponga que su representada no ha incurrido en ninguna infracción en materia sociolaboral.

6. Que, del estudio y análisis de los autos resulta imperativo tener presente que la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" señala que la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, así como exigir las responsabilidades administrativas que procedan en caso de verificarse la vulneración a las mismas.
7. Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.
8. Que, conforme se desprende del Acta de Infracción de fecha 04 de noviembre del 2010, en el primer párrafo del rubro V referido a "Hechos Constitutivos de Infracción", se señala por el Inspector actuante, que mediante documentación adjuntada por la inspeccionada y por el Sindicato denunciante llega a la conclusión que la inspeccionada a hecho una mala aplicación de los contratos sujetos a modalidad, incurriendo en la causal de desnaturalización contemplada en el literal "d" del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", debido a que se contrata a plazo fijo pero sin embargo no se cumple con lo estipulado en el contrato que a la letra dice en su párrafo segundo: "... EL TRABAJADOR deberá someterse a cumplimiento Estricto de la labor para la cual ha sido contratado...". Por tanto, a la luz de la cita efectuada debe quedar claramente precisado que, la imputación de la infracción al sujeto inspeccionado, es la señalada en el inciso d) y no b) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"
9. Que, la vulneración a la normatividad citada en el párrafo precedente se sustenta en el hecho que los trabajadores detallados en el punto 1 del rubro V referido a "Hechos Constitutivos de Infracción" del Acta de Infracción, realizan labores adicionales diferentes para las que fueron contratados, señalándose expresamente respecto de cada uno de los trabajadores las referidas labores adicionales, de la siguiente manera: Félix Hernán Ramírez Arévalo identificado con DNI 03486738 fue contratado para Operador de Mixer, sin embargo además realiza la labor de Chofer, Armador de líneas y Mezclador de productos químicos; Hugo Espinoza Atoche, identificado con DNI 03895428, fue contratado para Chofer maniobrista, además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de productos químicos; Oscar Gamboa Fiestas identificado con DNI 03850109 fue contratado para Chofer maniobrista, además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de productos químicos; Daniel Paiva Yenque identificado con DNI 03850194 fue contratado para Chofer maniobrista

COPIA

además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de Líneas y Mezclador de productos; David Mejía Sánchez identificado con DNI 10003351 fue contratado para Chofer maniobrista además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de productos; José Morquench Periche identificado con DNI 40232494 fue contratado para Chofer maniobrista además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de productos químicos; Gabriel Periche Fiestas identificado con DNI 03851063 fue contratado para Chofer maniobrista además realiza la labor de Operador de equipos y Mezclador de productos químicos; Freddy Fidel Clavijo Serna identificado con DNI 03895451 fue contratado para Chofer maniobrista además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de productos químicos; Eracilio Farias Yarlequé identificado con DNI 03859337 fue contratado para Operador de blander además realiza la labor de Chofer de flota pesada, Armador de línea y Mezclador de químicos; Javier Peña Nuñez identificado con DNI 03887849 fue contratado para Chofer maniobrista además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de productos químicos; Carlos Alberto Dioses Purizaca identificado con DNI 03896945 fue contratado para Soldador además realiza la labor de Operador de planta de cemento, Operador de montacarga y ayudante en general; Ernesto Arrese García identificado con DNI 03865248 fue contratado para Ayudante general además realiza la labor de Operador de planta de cemento, Operador de montacarga y Ayudante de operaciones; José Luis Juárez Cruz identificado con DNI 03681615 fue contratado para Operador de Montacarga y realiza labores diversas como Ayudante de operaciones y Mezclador de productos químicos; Segundo Arcadio Cruz Chorres identificado con DNI 03863649 fue contratado para Ayudante de Almacén además realiza la labor de Operador de montacarga, Ayudante General y Cortador de Cemento; César José Fernández Benites identificado con DNI 43957912 fue contratado para Traini de perforación direccional además realiza la labor de Mezclador de productos químicos y Laboratorista; Pedro Sanjinez Canales identificado con DNI 03825335 fue contratado para Chofer maniobrista además realiza la labor de Operador de equipos, Armador de líneas y Mezclador de Productos químicos.

10. Que, el recurrente ha señalado que las antes referidas labores resultan ser conexas al cargo para el cual fueron contratados los trabajadores; sin embargo, se aprecia de las ocupaciones mencionadas respecto de cada trabajador que éstas no guardan ninguna conexión entre sí; siendo que en todo caso el empleador no ha sustentado con documentación idónea ni acreditado fehacientemente el nexo que existe entre dichas ocupaciones; por lo que lo manifestado por éste deviene en su sólo dicho.
11. Que, conforme se advierte en el cuarto considerando de la Resolución Zonal N° 01-19-C-173-2010-DRTPE-PIURA-ZTEPT del 22 de diciembre de 2010, se ha señalado expresamente recogiendo los hechos y motivación expuesta en el Acta de Infracción, que la desnaturalización incurrida es la prevista en el inciso d) y no b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; y, que si bien en la parte infine del antes referido considerando se ha señalado por la Autoridad de Primera Instancia como conclusión, "que la calidad de los trabajadores con desarrollo de labores permanentes no hacen viable la suscripción de contratos sujetos a modalidad, por lo que la simulación incurrida por la empresa es evidente; y que, consecuentemente debe tenerse presente que a los trabajadores afectados debe considerárseles sus contratos de trabajo como de duración indeterminada". En este último sentido, debe aclararse que en el presente caso, no es el desarrollo de las actividades permanentes las que desnaturalizan los contratos, sino el realizar por los trabajadores labores no pactadas en el

COPIA

contrato de trabajo; por tanto, debe revocarse la conclusión última del Despacho Zonal señalada en la parte final del cuarto considerando y reformándose debe precisarse sólo como hecho infractor, el que los trabajadores realizan labores no pactadas en el contrato de trabajo, lo que desnaturaliza los contratos, conforme al inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; por lo que los mismos devienen en contratos indeterminados.

12. Que, en relación a la graduación de la multa impuesta, debe tenerse presente que la misma se establece en atención a los criterios generales establecidos en el artículo 38° de la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo"; es decir a lo imperativamente dispuesto por la normatividad legal y adicionalmente a ello también a criterios especiales, en consecuencia para la imposición del rango mínimo de multas importa sólo los criterios generales; sin embargo, para la imposición de un monto mayor, importa sí, que el o los inspectores actuantes establezcan los criterios especiales, en ese sentido al proponer la multa del 18% de 15 UIT, dichos criterios especiales resultan exigibles mencionar, tanto en la propuesta de la multa como en la resolución de Primera Instancia; por lo que siendo así, al haberse obviado éstos y no haberse actuado con un criterio explícito de razonabilidad y proporcionalidad al momento de proponer e imponer la sanción, este Despacho dispone adecuar y regular la multa impuesta, reduciendo el monto de la sanción por la infracción Muy Grave del 13% de 15 UITs., al rango mínimo de 11% de 11 UITs, monto que asciende a S/. 4,356.00 (Cuatro Mil trescientos cincuenta y seis con 00/100 nuevos soles).
13. Que, estando a los fundamentos antes expuestos corresponde declarar fundado en parte el recurso de apelación interpuesto; en consecuencia revóquese lo señalado por el Despacho Zonal en la parte final del cuarto considerando, en el extremo que señala: ***"Es decir la calidad de los trabajadores con desarrollo de labores permanentes no hacen viable la suscripción de contratos sujetos a modalidad, por lo que la simulación incurrida por la empresa es evidente; consecuentemente debe tenerse presente que a los trabajadores afectados debe considerárseles sus contratos de trabajo como de duración indeterminada"***; y, reformándose precisese sólo como hecho infractor, el que los trabajadores realizan labores no pactadas en el contrato de trabajo, lo que desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad, conforme al inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; por lo que los mismos devienen en contratos indeterminados; consecuentemente confírmese en sus demás extremos la Resolución Zonal N° 01-19-C-173-2010-DRTPE-PIURA-ZTEPT del 22 de Diciembre de 2010, adecuándose y regulándose el monto de la multa impuesta a la suma de S/. 4,356.00 (Cuatro Mil trescientos cincuenta y seis con 00/100 nuevos soles).

Por las consideraciones expuestas y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Ley N° 28806, su reglamento Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR y Decreto Supremo N° 001-93-TR, modificado por Decreto Supremo N° 017-2003-TR y Decreto Supremo N° 001-2008-TR.

SE RESUELVE:

Declárese FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por don VICTOR OSWALDO VILLAR VALLADARES mediante registro N° 7772 de fecha 27 de Diciembre de 2010; en consecuencia REVOQUESE lo señalado por el Despacho Zonal en la parte final del cuarto considerando, en el extremo que señala: ***"Es decir la***

COPIA

calidad de los trabajadores con desarrollo de labores permanentes no hacen viable la suscripción de contratos sujetos a modalidad, por lo que la simulación incurrida por la empresa es evidente; consecuentemente debe tenerse presente que a los trabajadores afectados debe considerárseles sus contratos de trabajo como de duración indeterminada"; y, REFORMANDOSE precítese sólo como hecho infractor, el que los trabajadores realizan labores no pactadas en el contrato de trabajo, lo que desnaturaliza los contratos sujetos a modalidad, conforme al inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; por lo que los mismos devienen en contratos indeterminados; consecuentemente CONFIRMESE en sus demás extremos lo resuelto por la Autoridad de trabajo mediante Resolución Zonal N° 01-19-C-173-2010-DRTPE-PIURA-ZTEPT del 22 de Diciembre de 2010; que multa a: **"SERVICIOS ESPECIALES SAN ANTONIO S.A."**, con RUC N° **20101037623**, adecuándose y regulándose el monto de la multa impuesta a la suma de S/. 4,356.00 (Cuatro Mil trescientos cincuenta y seis con 00/100 nuevos soles), en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución; y, vuelvan los autos a la zona de origen para sus fines. Dándose por agotada la instancia administrativa, dejándose a salvo el derecho al recurrente de accionar ante la autoridad competente. HAGASE SABER. - Firmado en original Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo.- Director (e) de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales.- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura.- Lo que notifico a Usted con arreglo a Ley.-

