



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 747-2018-MTPE/1/20.45

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 16 -2019-MTPE/1/20.4

Lima, 14 ENE. 2019

VISTO: El recurso de apelación con registro N° 190259-2018 obrante en autos¹, interpuesto por DINET S.A. (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 334-2018-MTPE/1/20.45, de fecha 16 de octubre de 2018 (en lo sucesivo, la resolución apelada), la cual fue expedida en el marco del procedimiento sancionador que se le sigue, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR² (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 447-2018³, la imputación de Cargos N° 536-2018-MTPE/1/20.49-IC⁴, e Informe Final de Instrucción N° 347-2018-MTPE/1/20.49-IF⁵, el inferior en grado emitió la resolución apelada, mediante la cual impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 224,100.00 (Doscientos Veinticuatro Mil Cien con 00/100 Soles) por incurrir en las siguientes infracciones: 1) No acreditar consignar la información que se ajusta a la realidad del tipo de contrato a plazo indeterminado, en la planilla electrónica respecto de modalidad contractual de novecientos veintiocho (928) trabajadores, y 2) No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 22 de junio de 2018, afectando con estas infracciones a (928) novecientos veintiocho trabajadores;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, alegando lo siguiente: i) Que, existe una variación en el razonamiento de la autoridad administrativa de trabajo al momento de declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo, así, mientras las instancias anteriores observaban el hecho de no señalar de forma específica la obra o el servicio específico que genera la necesidad temporal de contratar y el inferior jerárquico determina que si se precisa el cliente que origina el contrato laboral, pero varía el análisis de las instancias anteriores y observa que no existiría precisión alguna sobre las labores de los trabajadores contratados, ni se precisa si son de carácter permanente o temporal, asimismo indica que al no consignar la totalidad de labores que realizarían los trabajadores contratados, no generaría la desnaturalización de los contratos, más aún si se tiene que las labores de estos son temporales al encontrarse supeditas a la relación contractual con nuestros clientes. No obstante, señala que la inspeccionada cumple con la norma legal en sus contratos, dado que la causa objetiva se ve reflejada en la celebración de los contratos comerciales con nuestros clientes (los trabajadores contratados están vinculados a los servicios requeridos por cada cliente que contrata los servicios de la Empresa), y la duración se establece en cada uno de los contratos, pero siempre vinculada al contrato comercial con nuestros clientes, de tal manera, que el término de los contratos comerciales, determinaría la pérdida de la causa objetiva que determinó la validez de los contratos de trabajo; ii) Que, sobre la validez de los contratos, precisa que en base al giro del negocio, cada vez que se firma un contrato comercial con un cliente, para brindarle alguno de los servicios que brinda la inspeccionada, surge la necesidad transitoria de contratar personal adicional para que, de esta forma, podamos cumplir con el servicio pactado con el cliente (y por el tiempo que el cliente requiera de los servicios), por lo tanto, la cláusula primera de los contratos de trabajo por obra determinada o servicio específico suscritos con los trabajadores, mencionan de forma clara al cliente al cual prestarán sus labores, viéndose de esta forma, la existencia del objeto previamente establecido y la duración determinada, siendo celebrados en virtud a la inclusión de un nuevo cliente que requiere de nuestros servicios puntuales,

¹ De fojas 116 a 124 y anexos de autos.

² Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR, Ley N° 30222, Decreto Supremo N° 010-2014-TR, Decretos Supremos N° 007-2017-TR, 015-2017-TR, 016-2017-TR y 001-2018-TR.

³ De fojas 01 a 08 y vuelta de autos.

⁴ De fojas 22 a 32 y vuelta de autos.

⁵ De fojas 52 a 54 y vuelta de autos.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 747-2018-MTPE/1/20.45

asimismo, la necesidad de contar con dicho personal persistirá en la medida en que la vinculación comercial entre la inspeccionada y el cliente exista, así también, señala que las labores de los trabajadores contratados bajo la modalidad de obra determinada o servicio específico, no pueden ser consideradas como ordinarias y permanentes, debido a que las mismas encuentran temporalidad en la vigencia de la relación comercial existente con las empresas clientes, por lo que la causa objetiva de contratación, persistirá, en tanto la relación comercial con la empresa cliente persista, operando dicho vínculo contractual, como una cláusula resolutoria, por lo que el razonamiento referido a que las labores desempeñadas por los trabajadores son de naturaleza permanente se encuentra errada; *iii*) Que, existe la falta de análisis de la documentación entregada en el presente caso, en lo referente a los contratos laborales, la medida de requerimiento e imputación de cargos, sustentando de manera escueta la desnaturalización contractual, vulnerando la motivación que todo acto administrativo debe observar, existiendo una motivación aparente e insuficiente; y *iv*) Que, existe concurso de infracciones, en razón a que, la instancia inferior no considera lo dispuesto en el artículo 48-A del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, por cuanto se ha verificado la existencia de dos infracciones por la misma acción, debiendo de aplicarse la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad (muy grave) en lugar de proceder con la individualización, finalmente señala que la multa debe ser desestimada en su totalidad, toda vez que se acredita la validez de los contratos de trabajo modales por obra determinada o servicio específico celebrado con los trabajadores;

Tercero: Que, en principio, resulta imperativo tener presente que la Ley, señala que la Inspección de Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de la seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo, y otras, así como, la de exigir las responsabilidades administrativas que procedan ante eventuales incumplimientos, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT. Asimismo, establece 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 que los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, presenten sus alegaciones y descargos, así como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;

Cuarto: Que, respecto a lo descrito en el punto *i*) y *ii*) del segundo considerando de la presente resolución Directoral, cabe precisar que, el artículo 63° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL), se establece que los contratos para obra determinada o servicio específico constituyen un tipo de contrato modal y son aquellos celebrados entre el empleador y un trabajador con una finalidad previamente establecida y duración determinada;

Quinto: Que, el artículo 72° del TUO de la LPCL precisa 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”.

Sexto Que, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 10777-2006-PA/TC, que la modalidad de contratación para obra o servicio específico, establecida en el artículo 63° del TUO de la LPCL, no debe ser empleada para labores del giro del negocio del empleador sino que debe ser utilizada para aquellas labores temporales o especializadas que no formen parte de las labores permanentes de la empresa y que requieran de un plazo determinado, sustentado en razones objetivas;

Sétimo: Que, además en la Sentencia recaída en el expediente N° 05367-2011-PA/TC, el Tribunal Constitucional, ha señalado que el aumento temporal de las actividades no puede ser una causa



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 747-2018-MTPE/1/20.45

objetiva de un contrato de trabajo para servicio específico, toda vez que en tal caso el TUO de la LPCL, prevé otras modalidades de contratación;

Octavo: Que, cabe precisar que la regla general del ordenamiento laboral sobre contratación descansa en el plazo indefinido, por este motivo, es razonable que se imponga como necesario, el requisito del objeto en todos los contratos y, además, debe determinarse las labores que cumplirá el trabajador, para permitir identificar las labores no permanentes. Por consiguiente, si en el contrato de trabajo para obra determinada o servicio específico, si no se indica de forma precisa cual es la obra o el servicio específico que genera la necesidad temporal de contratar personal adicional se debe entender (causa objetiva), que los contratos de trabajo suscritos entre la inspeccionada y los novecientos veintiocho (928) trabajadores, se han desnaturalizado;

Noveno: Que, a mayor ahondamiento, se colige que en los contratos para obra y servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato; es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o en su defecto la condición que determine la extinción del contrato de trabajo, puesto que por la propia naturaleza del contrato, los empleadores no pueden contratar a trabajadores para realizar actividades de naturaleza permanente; por tanto, se determina que la contratación de los trabajadores (928) bajo la modalidad indicada en autos, no tiene el debido sustento objetivo al ser este genérico; en ese sentido, al no haberse especificado con detalle y de manera justificada la causa objetiva de contratación en los contratos, los mismos se han desnaturalizado, como en el presente caso; por lo que, corresponde confirmar la resolución apelada en el extremo en que determinó la comisión de infracción por dicha conducta;

Décimo: Que, de acuerdo al punto *iv)* del considerando segundo de la presente Resolución Directoral, referido al concurso de infracciones, el numeral 6 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, de aplicación supletoria al presente procedimiento sancionador prescribe que: “Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”. Al respecto, corresponde precisar a la inspeccionada, que las infracciones relacionadas con los incumplimientos por desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la infracción por no cumplir oportunamente con la medida inspectiva de requerimiento, son dos infracciones que no provienen de una misma conducta, sino por el contrario se trata de dos infracciones autónomas y diferenciadas entre sí, ya que el primero se encuentra referido al incumplimiento a la normativa sociolaboral, en perjuicio de los trabajadores señalados en el considerando precedente, mientras que el segundo es un incumplimiento a la normativa relacionada con el deber de colaboración con la inspección del trabajo, por dicha razón, debe desestimarse el argumento esbozado por la inspeccionada;

Décimo Primero: Que, en relación a lo descrito en el punto *iii)* del considerando segundo de la resolución Directoral, conforme lo establece 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, asimismo de acuerdo al numeral 6.1 del artículo 6° del mismo cuerpo normativo: “La motivación que debe 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 los anteriores justifican el acto adoptado”;

Décimo Segundo: Que, en ese orden de ideas de la revisión y análisis de los actuados en la etapa investigadora, reflejados en el Acta de Infracción, de la Imputación de Cargos e Informe Final de Instrucción; así como, de la resolución apelada, y teniendo en cuenta lo dilucidado en los considerandos precedentes, se advierte que tanto los Inspectores auxiliares comisionados, la Autoridad Instructora y el inferior jerárquico, han expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 747-2018-MTPE/1/20.45

acto adoptado, observando en estricto los principios y disposiciones legales contenidas en la Ley, su Reglamento, normas modificatorias y complementarias y el TUO de la LPAG, habiendo cumplido consecuentemente, con la observancia del principio de legalidad, debido proceso y Razonabilidad, señalado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG⁶, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley; no viéndose afectado su derecho de defensa, objetividad, equidad y motivación de resoluciones; y teniendo presente que el recurrente no aporta nuevos medios probatorios que permitan efectuar un razonamiento distinto, corresponde que este Despacho confirme la resolución venida en cuestionamiento;

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley.

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 334-2018-MTPE/1/20.45, de fecha 16 de octubre de 2018, emitida por la Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/ 224,100.00 (Doscientos Veinticuatro Mil Cien con 00/100 Soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones administrativas de segunda instancia no procede medio impugnatorio, al haberse agotado la vía administrativa; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina que corresponda para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

**ORIGINAL FIRMADO POR LA ABOG. MARIA
MILAGROS DEL RÍO VASQUEZ DIRECTORA (e)
DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO.
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY**

MMDRV/vhaa

⁶ Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: 1.1. Principio de legalidad.- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. 1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...)"

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.