



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	501-2020-SUNAFIL/IRE-AQP
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE	:	BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIA	:	-RELACIONES LABORALES -LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 07 de julio de 2021.

Lima, 30 de septiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante Orden de Inspección N° 2978-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 273-2020 (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 a las relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 1.2 Mediante Imputación de cargos N° 488-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP del 22 de diciembre de 2020 y notificada el 28 de diciembre de 2020, 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 a) del inciso

¹ Se verificó el cumplimiento sobre lo siguiente: Desnaturalización de la relación laboral.

2 del artículo 52 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 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 019-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP del 07 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00 (Veintidós mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar efectivamente las causas objetivas de contratación para los contratos de trabajo por necesidad de mercado respecto de una trabajadora, correspondiéndole la condición de trabajadora con contrato a plazo indeterminado desde la fecha de su ingreso, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, por la suma de S/ 11,309.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento notificada el 18 de noviembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, en agravio de una (01) trabajadora, por la suma de S/ 11,309.00.

1.4 Mediante escrito de fecha 21 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, argumentando lo siguiente:

- i. Señala que la causa objetiva contenida en el contrato no está en discusión, sino que el sustento de imputación y posterior sanción “radica en el hecho que para SUNAFIL no existe concordancia entre las fechas entre las cuales se ha contratado a la ex trabajadora, sus adendas y posterior desvinculación”.
- ii. Refiere que conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 08 de agosto de 2012, recaída en el Expediente N° 00156-2012-PHC/TC, se establece que mientras no exista prueba plena de su responsabilidad, no puede sancionarse a ningún administrado.
- iii. En esa línea argumentativa, sostiene que “el comportamiento del mercado en cuanto a la demanda de préstamos no puede ser calculado de un mes a otro, como lo ha señalado SUNAFIL Arequipa”.
- iv. Por ello, la impugnante sostiene que requería de nuevo personal para atender la demanda de solicitudes de préstamos durante los periodos que la ex trabajadora habría laborado.
- v. En ese sentido, la resolución impugnada contiene una sanción sin que exista un debido fundamento para hacerlo, vulnerando el derecho a la debida motivación o principio de debida motivación, y afectándose en tal sentido al debido procedimiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021², la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar los siguientes puntos:

- i. El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 04686-2009-PA/TC ha expuesto el criterio para determinar la desnaturalización de los contratos temporales por necesidad de mercado; de igual manera, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 11436-2016 ICA ha brindado alcances sobre la misma, entendiéndose que “se produce la desnaturalización del contrato por necesidad de mercado cuando no se sustenta el incremento de la producción coyuntural; así como la necesidad de que las variaciones de la demanda tengan carácter sustancial, lo que supone rechazar de su contenido cualquier fluctuación del mercado que no será necesaria y significativa”.
- ii. Así, la cláusula tercera del contrato suscrito por la ex trabajadora señala como objeto del contrato lo siguiente:

“Tercera: Por medio del presente contrato, y al amparo de la legislación laboral vigente EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR a plazo fijo en el puesto Cajero Universal, los mismos que se desarrollarán bajo subordinación a cambio de la remuneración pactada. La causa objetiva de la contratación se debe a un incremento en la captación y verificación de nuevos clientes, debido al incremento coyuntural en los préstamos que brindamos por variaciones sustanciales de mercado, cabe señalar que este incremento temporal e impredecible no es del ritmo normal de nuestra actividad productiva, por lo cual es necesario incrementar la planilla para poder cumplir con los procedimientos establecidos por el Banco.”

Detallándose en el Acta de Infracción (punto 9 de los hechos constatados) que en las cláusulas del contrato de trabajo y sus respectivas adendas, “se ha omitido desarrollar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal de la trabajadora, dado que simplemente refiere de manera genérica el cargo u ocupación, sin precisar cuáles son específicamente las situaciones habilitantes para la contratación temporal – Causa objetiva- y las labores a realizar en el cargo”.

- iii. Por ello, los argumentos formulados por la apelante resultan inconsistentes, pues “no se valida el objeto del contrato por necesidad de mercado, sino que justamente se cuestiona la inexistencia de la causa objetiva con los requisitos del incremento coyuntural en los servicios prestados por la inspeccionada y que las variaciones tengan carácter sustancial, lo cual no ha sido acreditado por la apelante”, siendo “insuficiente que alegue que el comportamiento del mercado no puede ser calculado de un mes a otro, a fin de demostrar la observancia de la normativa de la materia”.

² Notificada a la inspeccionada el 20 de julio de 2021.

- iv. Finalmente, respecto de la medida inspectiva de requerimiento, pese a haber sido válidamente notificado con la misma, este no cumplió dentro del plazo otorgado de tres (3) días hábiles, “incurriendo en una infracción adicional contra la labor inspectiva”

1.6 Mediante escrito de fecha 06 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.

1.7 La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM N° 493-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 12 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. ADMISIBILIDAD Y ANÁLISIS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN

2.1 DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1.1 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.

2.1.2 Asimismo, 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 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-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**

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, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)”

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° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL
Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Tribunal), detallan el marco normativo vinculado a la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 2.1.3 Conforme a lo anterior, 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.

2.2 DE LA NATURALEZA DEL RECURSO DE REVISIÓN EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- 2.2.1 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. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un 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.
- 2.2.2 Así, el artículo 49° de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 2.2.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en

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.”

segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 2.2.4 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“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 Tribunal⁸.

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”. (El énfasis es añadido).

- 2.2.5 Conforme a ello, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que carecen de competencia nacional, las cuales imponen las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias.
- 2.2.6 Cabe resaltar que el artículo 17° del Reglamento del Tribunal señala que éste 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 decisiones antes descritas.
- 2.2.7 Conforme a lo anterior, este Tribunal entiende que **la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también su 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.

2.3 DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA IMPUGNANTE

- 2.3.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00 (Veintidós mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles) por la comisión de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁹.

⁸ El subrayado no es del original.

⁹ Iniciándose el plazo el 21 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.3.2 Así, dado que el órgano competente ha realizado el análisis respecto de si el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos de admisibilidad previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar si se encuentra en alguna de las causales de improcedencia establecidas en el artículo 16° del mismo Reglamento del Tribunal.

2.4 DEL ANÁLISIS SOBRE LA EXISTENCIA DE CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDOS POR EL REGLAMENTO DEL TRIBUNAL

2.4.1 El artículo 16° del Reglamento del Tribunal establece una enumeración taxativa respecto de las causales por la cual se declarará la improcedencia del recurso de revisión, a saber:

Artículo 16.- Improcedencia del recurso de revisión

El recurso de revisión será declarado improcedente cuando:

- a) El Tribunal carezca de competencia para resolverlo por tratarse de una materia distinta a las previstas en el artículo 14.
- b) Sea interpuesto fuera del plazo previsto en el artículo 13.
- c) El impugnante se encuentre incapacitado legalmente para ejercer actos civiles y/o no acredite derecho o interés legítimo afectado.
- d) El acto impugnado sea un acto preparatorio o un acto confirmatorio de otro ya consentido.

2.4.2 Una vez apreciadas las causales de improcedencia establecidas normativamente, y analizado el Expediente elevado por la Intendencia Regional, se evidencia que las situaciones jurídicas presentadas no se condicen con causal alguna de las contenidas en el precitado artículo 16°.

2.4.3 Por lo anterior, corresponde a este Tribunal analizar el cumplimiento de los presupuestos procedimentales indispensables para el establecimiento de una relación jurídico procedimental válida, previa a que esta instancia de revisión proceda, de ser el caso, con el análisis del mérito de las alegaciones de fondo realizadas por la impugnante.

2.4.4 Conforme a ello, es indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral -tanto adjetiva como sustantiva- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos de las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo.

- 2.4.5 En tal sentido, como etapa previa a la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo del procedimiento materia de análisis, en el presente caso resulta relevante analizar la existencia de los elementos jurídicos necesarios para mantener una relación jurídico procedimental, es decir, si el procedimiento administrativo mantiene las condiciones predispuestas por las normas tanto sustantivas como adjetivas para su continuación.

III. ANÁLISIS DE FUNDABILIDAD DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 DE LOS FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.1 Mediante escrito de fecha 06 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP en términos similares al recurso de apelación, señalando los siguientes alegatos:

- 3.1.1.1 Refiere que "es materia de sanción en el presente procedimiento administrativo sancionador el hecho que BAZ no habría SUSTENTANDO y/o ACREDITADO el incremento de la producción motivo por el cual se contrató de forma temporal bajo la modalidad de necesidad de mercado", razón por la cual para la SUNAFIL "no se ha acreditado, probado o demostrado en este procedimiento que haya existido una situación por la cual se haya optado por la contratación bajo la modalidad antes mencionada, es decir que la causa objetiva contenida en el contrato no está en discusión, sino que el sustento de imputación y posterior sanción radica en el hecho que para Sunafil no existe concordancia entre las fechas entre las cuales se ha contratado a la trabajadora, sus adendas y posterior desvinculación".

- 3.1.1.2 Sostienen que no se ha tomado en cuenta la causa objetiva demostrada por Banco Azteca, por cuando no se ha valorado el reporte de colocación de créditos presentada, emitido por la Superintendencia de Banca y Seguros, "ni ha emitido pronunciamiento de nuestro argumento impugnatorio con el cual hemos demostrado la existencia de la causa objetiva de contratación bajo la modalidad de necesidad de mercado, toda vez que en Banco Azteca hubo un incremento coyuntural de la actividad (créditos)" lo que ocasionó la contratación de la referida ex trabajadora, según la siguiente imagen:

CRÉDITOS DIRECTOS SEGÚN SITUACIÓN POR EMPRESA BANCARIA*		
2019	Enero	351.885
	Febrero	354.795
	Marzo	359.515
	Abril	360.927
	Mayo	367.225
	Junio	375.866
	Julio	392.641
	Agosto	410.754
	Septiembre	425.795
	Octubre	442.524
	Noviembre	451.482
	Diciembre	468.363
2020	Enero	468.505
	Febrero	467.571
	Marzo	472.662
	Abril	470.933
	Mayo	462.540
	Junio	438.695
	Julio	422.274
	Agosto	400.090
	Septiembre	380.611
	Octubre	365.143
	Noviembre	347.045
	Diciembre	**

Desde enero a agosto 2019 existió en el mercado un incremento

Inicio contrato: setiembre 2019

***Fuente Información Estadística de Banco Múltiple - SBS



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.1.1.3 Por ello, reiteran el hecho de que requerían de nuevo personal para atender la demanda de solicitudes de préstamos durante los períodos que la ex trabajadora habría laborado.
- 3.1.1.4 Por ello, si la SUNAFIL no ha realizado una debida imputación, estaríamos frente a un acto administrativo nulo, pues este debe de observar el estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme con el ordenamiento jurídico; reiterando los alegatos vinculados con la falta de motivación.
- 3.1.1.5 Adicionalmente, sostienen la aplicación del beneficio de reducción de la sanción impuesta, de acuerdo al artículo 17, numeral 17.3 del RLGIT, toda vez que la trabajadora ha pasado a ser trabajadora contratada a plazo indeterminado, tal y como se acredita con el T-Registro de Alta.

3.2 ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.2.1 De la revisión del recurso de revisión planteado, se evidencia que los fundamentos de este se encuentran relacionados con presuntas irregularidades advertidas en la tramitación del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.2.2 Consecuentemente, se cuestionan diversas actuaciones de la Intendencia Regional o de sus unidades orgánicas, relacionadas con la tramitación del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.2.3 En ese sentido, este Tribunal debe realizar un análisis respecto de cada uno de estos argumentos a fin de identificar si durante el presente procedimiento se ha producido alguna omisión o apartamiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y en general a la Constitución, a las leyes y al derecho a la luz de los alegatos esgrimidos en el recurso de revisión.
- 3.2.4 **Sobre la infracción detectada en el Acta de Infracción y sancionada mediante la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP del 07 de mayo de 2021**
 - 3.2.4.1 Tal y como se refiere en los actuados, la impugnante no cumplió con sustentar la causa objetiva de la contratación temporal por necesidad de mercado de (01) una trabajadora que desempeñaba labores de cajera universal.
 - 3.2.4.2 En ese sentido, esta Sala coincide con lo señalado por la Intendencia Regional de Arequipa al referirse a los alcances de la sentencia del Tribunal Constitucional del 20

de enero de 2010 , recaída en el expediente N° 04686-2009-PA/TC, en cuyo fundamento 6 refiere lo siguiente:

“6. El contrato de trabajo por necesidades del mercado es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la existencia de una causa objetiva de carácter temporal, ocasional o transitoria que implica una necesidad de la empresa de aumentar su productividad; esto es, que para determinar su celebración se deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genere una necesidad temporal de contratación de personal, por no poder satisfacerse aquella variación con su personal permanente, pudiendo desempeñarse incluso labores ordinarias o propias del empleador, de conformidad con el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO.

7. Por consiguiente, si en los contratos de trabajo por necesidades del mercado no se señala la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si al señalarse dicha causa, ésta no posee un carácter coyuntural o temporal, sino más bien permanente, debe entenderse que dichos contratos habrían sido simulados y, por ende, desnaturalizados, por lo que debe partirse por analizar la naturaleza de la causa objetiva de los contratos por necesidades de trabajo”.

3.2.4.3 Como se precisó por parte de las instancias anteriores, así como en el Acta de Infracción, la cláusula tercera del contrato del trabajo únicamente señala que la causa objetiva de la contratación se debe “a un incremento en la captación y verificación de nuevos clientes, debido al incremento coyuntural en los préstamos que brindamos por variaciones sustanciales del mercado, cabe señalar que este incremento temporal e impredecible no es del ritmo normal de nuestra actividad productiva, por lo cual es necesario incrementar la planilla para poder cumplir con los procedimientos establecidos por el Banco”.

3.2.4.4 Por ello, cuando se solicitó a la impugnante el justificar si el referido incremento en la producción se entendía como una “variación sustancial”, esta no acredita las situaciones habilitantes para la contratación temporal (causa objetiva) ni las labores a realizar en el campo, las cuales no podrían ser cubiertas con el personal con el que cuenta la impugnante antes de la contratación; reiterando en el recurso de revisión únicamente el incremento coyuntura de la actividad (créditos), sin justificar el impacto de dicha medida en las actividades regulares de la empresa.

3.2.4.5 En similar sentido, estos alegatos ya han sido analizados y desvirtuados por la resolución impugnada al resolver el recurso de apelación; razón por la cual no se evidencia la pretendida falta de motivación que alega la impugnante en el recurso de revisión

3.2.4.6 En ese sentido, no corresponde amparar este extremo del recurso de revisión.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3.2.5 Respeto de la contratación de la trabajadora a la modalidad de plazo indeterminado y las infracciones sancionadas mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP

3.2.5.1 La impugnante sostiene en el otrosí del recurso de revisión que ha cumplido con incorporar a la trabajadora bajo la modalidad de contratación a plazo indeterminado, acompañando la copia del T-Registro, solicitando para tal fin la reducción de la multa impuesta.

3.2.5.2 Sobre la figura de la reducción de multa, el artículo 40 de la LGIT establece los siguientes alcances:

“Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

El empleador afectado que demuestre ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo haber implementado medidas de mejora para el cumplimiento de la normativa vulnerada en seguridad y salud del trabajo, puede solicitar la reducción del plazo de la sanción de cierre temporal hasta quince (15) días calendario”.

3.2.5.3 Desarrollándose en el artículo 49 del RLGIT los supuestos de reducción de multa:

Artículo 49.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente puede ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las

infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Los beneficios previstos en el artículo 40 de la Ley son aplicables en la medida en que la infracción sea subsanable. Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.

Para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año. En este supuesto, la reducción de la multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta.

En los casos contenidos en el artículo 50 no es aplicable el tope al que alude el inciso 48.1-A del artículo 48”.

- 3.2.5.4 Detallándose en el numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT invocado por la impugnante el supuesto de reducción de la multa de aquellas infracciones contra la labor inspectiva:

“Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas
(...)

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.

Cuando la subsanación se produzca después del vencimiento del plazo de la medida de requerimiento y antes de la notificación de imputación de cargos, aquella será calificada por la autoridad instructora del procedimiento sancionador.

Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción”.

- 3.2.5.5 En ese sentido, de la revisión del expediente se observa que la impugnante cumplió con incorporar a la trabajadora al régimen laboral de la actividad privada de carácter indeterminado dentro del plazo de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del recurso de apelación, en concordancia con el literal b) del artículo 40 de la LGIT, por lo que procedería a efectuarse la reducción de la multa bajo este supuesto, y no por el cumplimiento del supuesto previsto invocado por la impugnante en el numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 384-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3.2.5.6 En ese sentido, corresponde reducir la multa impuesta en los siguientes términos:

N°	Materia	Conducta Infractora	Normativa Vulnerada	Tipificación y Calificación	Número de Trabajadores Afectados	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	No acreditar efectivamente las causas objetivas de contratación para los contratos de trabajo por necesidad de mercado respecto de la trabajadora R.G.C., correspondiéndole la condición de trabajadora con contrato indeterminado desde la fecha de su ingreso.	DS N° 003-97-TR (Arts. 58, 72, 73, 74 y 77)	DS N° 019-2006-TR (art. 25 numeral 25.5) MUY GRAVE	1	S/ 5,654.5
2	Labor Inspectiva	No cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento notificada el 18 de noviembre de 2020	Ley N° 28806 (Arts. 5 y 9) DS N° 019-2006-TR (Arts. 15 y 18)	DS N° 019-2006-TR (art. 46 numeral 46.7) MUY GRAVE	1	S/ 11,309.00
MONTO TOTAL						S/ 16,963.50

IV. RESULTADO DEL ANÁLISIS REALIZADO

4.1 En ese sentido, la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021 ha sido emitida acorde a derecho, garantizando el derecho de defensa de la impugnante y fundamentando las razones por las cuales correspondía confirmar la

sanción impuesta a la BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. por la Resolución de Sub Intendencia N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP del 07 de mayo de 2021.

- 4.2 No obstante, al haberse efectuado el cumplimiento de la infracción dentro del plazo de diez días hábiles de notificado el recurso de apelación, corresponde reducir el monto de la multa interpuesta a BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. según los alcances antes señalados.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- ADECUAR el monto de la multa impuesta por la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, a la suma de S/ 16,963.50 (Dieciséis mil novecientos sesenta y tres con 50/100 soles), sin que esto varíe el contenido de la Resolución de Intendencia N° 088-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. y a la Intendencia Regional de Arequipa, 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

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal Alterna
Tribunal de Fiscalización Laboral