



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 497-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 498-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CREDISCOTIA FINANCIERA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de noviembre de 2021.

Lima, 27 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de noviembre 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° 2624-2020-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 0268-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (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.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 0484-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 21 de diciembre de 2020, notificada el 23 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Desnaturalización de la relación laboral (Todas), Planillas o registros que la sustituyan (Alta, modificación y baja en el T-Registro), Contratos de Trabajo (formalidades) y Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos (Madre trabajadora durante los periodos de embarazo y lactancia).

instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 018-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 20 de enero de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 310-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 22 de julio de 2021, notificada el 26 de julio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,309.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, concretamente en lo concerniente a la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad de las relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 310-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos han cumplido respecto a la consignación de la causa objetiva, especificando la necesidad de contratación de más trabajadores respondiendo a los incrementos en las líneas de servicio.
- ii. No se ha aplicado el principio de la primacía de la realidad en el presente procedimiento, pues la impugnante ha acreditado los datos reales que muestran el incremento de actividad, relacionado estrechamente con la demanda que tuvieron sus productos, años previos a la contratación entre el 2014 y 2017, justificando la contratación modal de los dos trabajadores, por lo que al contrastarse la causa objetiva utilizada validándola independientemente si se ha precisado o no en los contratos como es exigido por las autoridades inspectivas, no se ha producido la desnaturalización alegada.
- iii. La modalidad por incremento de actividades solo requiere como condición de validez, el comprobar el aumento de las actividades ya existentes y que a su vez hayan generado la contratación adicional de los trabajadores, necesarios para cubrir el requerimiento.
- iv. Carece de sustento la supuesta desnaturalización de los contratos incurrida, pues la renovación contractual no supone la desnaturalización de la relación laboral, no solo porque esta relación está supeditada a la existencia de un incremento determinado por la producción, sino que eran celebrados eventualmente y no de manera estable.
- v. El Acta de Infracción vulnera la debida motivación, pues la inspectora llega a la conclusión de la desnaturalización de los contratos sin revisar los documentos necesarios para ese efecto.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 497-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vi. Existe divergencia entre las autoridades inspectivas que conlleva a la vulneración del derecho a la debida motivación. El Informe Final de Instrucción hace suyo el fundamento principal de la inspectora respecto de la utilización después del plazo máximo establecido por Ley; la Sub Intendencia no comparte dicha conclusión, sin explicar el fundamento de la supuesta desnaturalización.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de noviembre de 2021², la Intendencia Regional De Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. Del contenido del Acta de Infracción, se desprende que la inspectora en uso de su autonomía técnica y funcional cumplió con efectuar el requerimiento a la impugnante de toda la información necesaria concerniente a la verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral, recogiendo el detalle de estos hechos por parte de la autoridad sancionadora al momento de imponer la sanción.
 - ii. En ese sentido, la resolución apelada ha cumplido con manifestar de forma razonada, suficiente y congruente como resultado del análisis del expediente.
 - iii. Por otro lado, el contrato de naturaleza temporal debe establecer la causa objetiva, o precisar la actividad de la empleadora que ha sido incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal por un plazo máximo de tres años, debiendo demostrar la administrada los documentos necesarios para tal fin.
 - iv. Por ello, siendo que la causa objetiva se inició en el año 2017, esta modalidad contractual era válida para todo el año 2017, 2018 y 2019, "...empero ésta continuó siendo estimada en la última renovación efectuada hasta agosto de 2020, excediéndose manifiestamente el límite máximo permitido, derivándose en su desnaturalización.
 - v. Conforme lo expresamente estipulado en la cláusula N° 2 de los contratos de ambas trabajadoras, se han visto incrementados los negocios de la impugnante como producto de una adecuada planificación a partir de las proyecciones para el 2017.
 - vi. Así, el suscribir un contrato modal por incremento de actividad no está justificado si el incremento de las actividades fue planificado, tal como lo estipuló la Casación Laboral N° 13734-2017-LIMA.

² Notificada a la impugnante el 15 de noviembre de 2021, ver fojas 74 del expediente sancionador.

- vii. Por tanto, la impugnante pretendió justificar la contratación de las trabajadoras bajo la causal falsa de incremento de actividades, siendo que esta no se ha configurado como tal.

1.6 Con fecha 06 de diciembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 145-2021-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°833-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 15 de diciembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 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 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 Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 497-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de 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

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.”

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 modificatorias⁸.

3.4 En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

3.5 En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, que confirmó la sanción impuesta de S/ 11,309.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 16 de noviembre de 2021.

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 CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 6 de diciembre de 2021, la impugnante fundamenta el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando lo siguiente:

- i. Sostiene que se ha producido una interpretación errónea del artículo 57 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, que regula el contrato modal por incremento de actividad, pues se ha analizado la duración máxima de los contratos modales de trabajo desde el “inicio de la causa objetiva” y no desde el mismo contrato de trabajo. Consideran que los contratos modales se computan desde el inicio de la prestación de servicios, por lo que las trabajadoras afectadas iniciaron su relación laboral el 17 de noviembre de 2017 y su cese se produjo el 15 de agosto de 2020, por lo que el plazo máximo de contratación no se ha excedido.

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 497-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. Sostiene que el hecho de que las dos trabajadoras hayan desarrollado labores relacionadas con la actividad productiva de la empresa no implica que debían ser contratadas como personal a plazo indeterminado.
- iii. La Intendencia señala que al contratarse labores ordinarias y permanentes se estaría incurriendo en simulación y fraude, "...y al margen de que no diferencia cual de esas dos figuras supuestamente se han configurado ni cómo ha operado ni la circunstancias que habrían conllevado a esto...", el propio Tribunal Constitucional ha determinado, en el expediente N° 2050-2006-PA/TC, que es "perfectamente lícito que quien ha celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeñe labores de naturaleza permanente".
- iv. Adicionalmente sostienen que la Intendencia no cumplió con una debida motivación, en los términos que señala el artículo 6 del TUO de la LPAG, toda vez que el inspector señaló la utilización de los mismos después del plazo máximo permitido por Ley para concluir que los contratos modales se habían desnaturalizado. La Sub Intendencia mantuvo una posición particular, sobre la cual la Intendencia no ha esclarecido lo solicitado.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

- 6.1 En principio el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el de legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
- 6.2 En esa línea, la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y exigir las responsabilidades administrativas que procedan. En atención a ello, surge la necesidad de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral, considerando que las normas establecidas para tal fin son de carácter obligatorio.
- 6.3 Para efectos de interpretar adecuadamente el artículo 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe tener presente que para la validez de los contratos sujetos a modalidad, entre otros, del contrato por incremento de actividad, deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas, las cuales dependerán de la contratación sujeta a modalidad; además, de contener las demás condiciones de la relación laboral y las formalidades previstas en los artículos 72 y 73

del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante **TUO de la LPCL**).

- 6.4** La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: 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, en observancia de lo prescrito en el artículo 77 del TUO de la LPCL.
- 6.5** Como parte de los actuados (correos recibidos del 08 y 09 de octubre de 2020), obran los contratos de trabajo remitidos por la impugnante, denominados “Contrato de trabajo sujeto a la modalidad por incremento de actividad”, así como las prórrogas de los mismos, suscritos entre la impugnante y las trabajadoras Flor Rebeca Coa Quispe y Mary Angela Núñez Mendoza, de los cuales se advierte de la cláusula “SEGUNDO.- CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL” y “PRIMERA” en el caso de ambas trabajadoras afectadas, pese a que el puesto o cargo que desempeñan las trabajadoras son distintos (Funcionario de Negocios y Servicio, así como Funcionario de Negocio Consumo).
- 6.6** Asimismo, en los contratos primigenios de trabajo y respectivas prórrogas de ambas trabajadoras, de la causa objetiva de contratación se ilustra la siguiente información:

Figura 1
Cláusula Segunda

SEGUNDO.- CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.-
LA FINANCIERA viene experimentando un incremento de sus actividades de manera coyuntural, circunstancial y no permanente en las áreas vinculadas a la colocación, evaluación y aprobación de préstamos personales y tarjetas de crédito. Así, durante el año 2014, LA FINANCIERA desembolsó un total de S/. 3,022 millones por concepto de préstamos personales y tarjetas de crédito, viéndose dicho monto superado para el año 2015 hasta alcanzar los S/. 3,244 millones, es decir un incremento del 7.3%, y nuevamente al cierre del año 2016 en que se desembolsaron S/. 3,441 millones, con un incremento del 6.1%. De este modo, al cierre del 2016 el saldo de colocaciones vigentes de créditos de consumo revolvente y no revolvente (tarjetas y préstamos personales) ascendió a S/. 2,291 millones, representando un crecimiento del 4.01% respecto al año anterior.

Es decir, de forma anual, los servicios prestados ligados al sector consumo que desarrolla LA FINANCIERA han venido incrementándose, tanto en función al ingreso de nuevos clientes como por la colocación de nuevos créditos a los clientes antiguos. En ese sentido y en función a lo acontecido en los períodos anteriores, LA FINANCIERA tiene proyectado para el 2017, efectuar desembolsos por S/. 4,037 millones e incrementar la captación de nuevos clientes en un 1.4 % más en comparación al período anterior.

Respecto al saldo vigente de los créditos de consumo revolventes y no revolventes (tarjetas y préstamos personales) que manejaba LA FINANCIERA, al cierre del 2014 pasó de los S/. 1,906 millones a los S/. 2,201 millones en el 2015 y a los S/. 2,291 millones al cierre del 2016, es decir un incremento compuesto anual de 8.8%.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 497-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Para el año 2017, LA FINANCIERA estima efectuar desembolsos de créditos de consumo revolventes y no revolventes (tarjetas y préstamos personales) por S/. 4,037 millones, un incremento del 17.3% respecto al año anterior, alcanzando al cierre de 2017 un saldo de colocaciones de S/. 2,626 millones, es decir un 14.6% superior al cierre del año anterior. Cabe señalar que las proyecciones del departamento de Estudios Económicos de Scotiabank contemplan que los créditos de consumo revolventes y no revolventes crezcan un promedio de 10.7% para el año 2017.

En cuanto al número de clientes, LA FINANCIERA espera atender a 660,000 clientes de consumo revolventes y no revolventes al cierre del año 2017, es decir un incremento de 14.0% respecto a los años anteriores.

En suma, en LA FINANCIERA se han visto incrementados los negocios por créditos de consumo revolventes y no revolventes, reflejándose ello en los mayores ingresos por intereses obtenidos. Los ingresos por intereses vigentes cobrados a los clientes en el período 2014 alcanzó un total de S/. 633 millones, incrementándose este valor para el 2015 en que ascendió a S/. 736 millones, y finalmente en el 2016 en que cerró con un total de S/. 794 millones; es decir el crecimiento en el último año fue del 7.8%, proyectándose para este 2017 un ingreso por intereses ascendente a S/. 869 millones.

Así, a fin de cumplir con los objetivos y/o proyecciones trazadas por LA FINANCIERA, en función al crecimiento de colocaciones, nuevos clientes, saldos, número de préstamos y aprobaciones de tarjetas de crédito, entre otros, LA FINANCIERA se ve en la necesidad de contratar personal que se avoque al cumplimiento de las metas trazadas.

En tal sentido, LA FINANCIERA requiere cubrir temporalmente el puesto de REPRESENTANTE DE SERVICIOS VOLANTE, a fin de poder atender el incremento de actividades que viene experimentando el área de VP COMERCIAL.

Tal como lo disponen los artículos 54° y 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, LA FINANCIERA está facultada para contratar personal a plazo determinado por incremento de actividad.

- 6.7 Conforme a los indicadores descritos en la causa objetiva de contratación (y posterior renovación), se tiene que la impugnante ha recurrido a indicaciones porcentuales correspondiente a los años 2014, 2015 y 2016, y en el caso del año 2017, a sólo estimaciones y proyecciones, para sustentar la contratación bajo modalidad (temporal) de las trabajadoras afectadas. Cabe señalar que la contratación de ambas trabajadoras se produjo el 17 de noviembre de 2017 y la referida cláusula mantuvo la misma redacción en las posteriores renovaciones hasta la fecha del cese de ambas trabajadoras, ocurrida el 15 de agosto de 2020, por lo que a la fecha de las posteriores renovaciones de las trabajadoras afectadas, la impugnante ya contaba con datos e indicadores concretos y reales respecto al año 2017 y 2018; siendo determinantes para que se pueda configurar o no, la contratación modal, pues ante la ausencia de esta información en los contratos modales y respectivas prórrogas, no es posible determinar si se mantuvieron, incrementaron o disminuyeron las actividades propias del giro del negocio, tales como: desembolsos por concepto de préstamos personales, tarjetas de crédito, captación de clientes, ingresos por intereses, etc.
- 6.8 Por último, en la causa objetiva de los contratos modales de las trabajadoras afectadas, se consigna lo siguiente: “La financiera viene experimentando un crecimiento de sus actividades de manera coyuntural, circunstancial y no permanente en las áreas vinculadas a la colocación, evaluación y aprobación de préstamos personales y tarjetas de crédito”. Pues bien, el precisar que se está experimentando un crecimiento de las actividades de manera no permanente, no es concordante con lo posteriormente argumentado como causa objetiva, constatando, por el contrario; conforme a la propia redacción de la cláusula bajo análisis, que se advierte un

incremento sostenido y no temporal, el cual precisamente colisiona con las renovaciones posteriores al año 2019 y la temporalidad prevista en el artículo 57 del TUO de la LPCL –que la limita a los tres (3) años de duración, pero respondiendo a la causa objetiva– en los términos que la autoridad sancionadora identifica en los fundamentos 28 y 29 de la Resolución de Sub Intendencia N° 310-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE. En ese sentido, correspondía que las trabajadoras sean contratadas a plazo indeterminado y no bajo la modalidad temporal.

- 6.9** De lo anotado, se infiere que la contratación de los trabajadores, bajo la modalidad por incremento de actividad, no tiene el debido sustento objetivo, pues esta situación denota que en realidad el empleador utiliza la mencionada modalidad contractual como una fórmula vacía, con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales, incurriéndose de este modo en el supuesto de desnaturalización del contrato, previsto en el inciso d) del artículo 77 del TUO de la LPCL, lo que acarrea que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad de las trabajadoras se haya convertido en uno de duración indeterminada.
- 6.10** Cabe acotar que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha expresado el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad. Así, acorde con lo establecido en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N° 1477-2010-PA/TC, dicho Tribunal ha señalado que no se cumple con la exigencia del artículo 72 del TUO de la LPCL⁹ cuando se contrata mediante un contrato de trabajo de servicio específico y en éste se limita a señalar que se contrata “para desempeñar determinado cargo, es decir, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el demandante como trabajador o cuáles son las funciones que va a desempeñar, ni tampoco ha justificado la temporalidad del contrato, es decir, el contrato de trabajo no está causalizado, pues no se especifica la obra o servicio concreto a cumplir”.
- 6.11** En atención a lo antes expuesto, no se puede sostener que la impugnante haya cumplido con las formalidades que se requieren para el uso del contrato sujeto a modalidad por incremento de actividad, pues en los contratos sujetos a modalidad debe consignarse en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral; en razón de que en dichos contratos y prórrogas a plazo determinado se ha recurrido a indicadores porcentuales correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016 y en el caso del 2017, a sólo estimaciones y proyecciones, para amparar la contratación bajo modalidad temporal de las trabajadoras; muy por el contrario, verificándose que tal crecimiento es sostenido y no temporal, correspondiendo que las trabajadoras afectadas sean contratadas a plazo indeterminado.
- 6.12** Siendo así, se encuentra acreditado que el contrato por incremento de actividad, antes mencionado, se encuentra desnaturalizado por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, incurriendo en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales en perjuicio de las dos trabajadoras afectadas, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 73 del TUO de

⁹ “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”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 497-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la LPCL que señala: “La Autoridad Administrativa de Trabajo podrás ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo 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”.

6.13 En ese orden de ideas, considerando la presunción legal prevista en los artículos 16 y 47 de la LGIT, por el que los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción, observándose los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados; se aprecia que el inferior en grado ha motivado su decisión de sancionar a la impugnante por las infracciones que fueron imputadas en el Acta de Infracción, no sólo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la vista en la etapa de actuaciones inspectivas y los alegatos presentados, por lo que no puede acusarse que el pronunciamiento venido en alzada haya utilizado argumentos errados para determinar sanción. Por tanto, corresponde a esta Sala desestimar el recurso en este extremo (énfasis añadido).

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente, es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrativo sancionador serían las siguientes:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y calificación	Multa impuesta
1	Relaciones laborales	Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, concretamente en lo concerniente a la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad de las trabajadoras afectadas.	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/ 11,309.00

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 CREDISCOTIA FINANCIERA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 498-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 145-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, 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 a CREDISCOTIA FINANCIERA S.A., y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.

SEXTO. - 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:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta (e)

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA

Vocal Alterna

Vocal Ponente: JESSICA PIZARRO