



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 085-2020-SUNAFIL/IRE-CAL

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DEL CALLAO

IMPUGNANTE : LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL

MATERIAS : RELACIONES LABORALES
LABOR INSPECTIVA

***Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 14 de febrero de 2023.*

Lima, 05 de diciembre de 2024

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 14 de febrero de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 2703-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 486-2019-SUNAFIL/IRE-CAL (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica al impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no formalizar la relación laboral a plazo indeterminado, así como por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento notificada el 23 de diciembre de 2019²; en atención a la denuncia interpuesta por el Sindicato de Trabajadores La Colonial Fábrica de Hilo S.A., para que se investigue la supuesta desnaturalización de los contratos de trabajo respecto de siete (7) trabajadores.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Desnaturalización de la relación laboral (Sub materia: Incluye todas); Contratos de trabajo (Sub materia: Formalidades); y, Planilla o registros que la sustituyan (Sub materia: Formalidades de la planilla).

² Véase folios 212 y 213 del expediente inspectivo.

1.2. Que, mediante Imputación de Cargos N° 359-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IC, de fecha 7 de junio de 2022, notificada el 09 de junio de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

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° 516-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIFN-IF, de fecha 06 de julio de 2022, (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 del Callao, la cual mediante Resolución de Subintendencia N° 739-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, de fecha 21 de octubre de 2022, notificada el 24 de octubre de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 18,900.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la normativa sobre contratación a plazo indeterminado, al no existir causa objetiva que permita la contratación sujeta a modalidad por necesidad de mercado, ni sustento que demuestre dicho incremento en perjuicio de seis trabajadores, configurándose la desnaturalización de contratos, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, válidamente notificada por el inspector comisionado, en la fecha de vencimiento del plazo: 30 de diciembre de 2019, necesarias para cumplir la normativa de relaciones laborales infringidas y subsanar la afectación a seis trabajadores, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.

1.4. Con fecha 14 de noviembre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 739-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Sostienen que el proceso cayo nuevamente en caducidad, pues habiéndose realizado el Acta de Infracción N° 486-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, el 30 de diciembre de 2019, se les notificó la misma acta de manera conjunta con el Acta de Imputación de Cargos N° 359-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IC, el 07 de junio de 2022, en el que nuevamente califica la infracción de desnaturalización de contratos de 6 trabajadores, dando inicio al procedimiento sancionador, es decir, cuando habían transcurrido dos años, seis meses y veintitrés días, desde el Acta de Infracción, caducándose de pleno derecho, pues, había vencido en exceso el plazo de los nueve meses para resolver, tal como se ha establecido en la Resolución de Intendencia N° 198-2021-SUNAFIL/IRE-CAL.
- ii. Alegan que la Sunafil ya no tiene competencia para seguir tramitando las actuaciones inspectivas en el presente proceso administrativo, en mérito a que los



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

extrabajadores supuestamente afectados vienen cuestionando la supuesta desnaturalización de los contratos de trabajo eventuales a plazo fijo ante el Poder Judicial, encontrándose prohibida por el principio de proscripción de avocamiento indebido, previsto en el inciso 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, no puede avocarse la autoridad inspectiva en un caso judicializado, pues el Poder Judicial asumió jurisdicción en el orden de los expedientes judiciales.

- iii. Refieren que se ha incurrido en una afectación al debido proceso atentando al principio jurídico de non bis in ídem, expresado con toda claridad en el escrito del 14 de junio de 2022; los seis extrabajadores por quienes el Sindicato viene impulsando el proceso, están siguiendo procesos judiciales sobre la misma materia, alegando la desnaturalización de los contratos a plazo fijo que se vienen tramitando ante los Juzgados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 14 de febrero de 2023³, la Intendencia Regional del Callao declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Que, con vista a la Constancia de notificación vía casilla electrónica, la Imputación de Cargos fue notificada el 09 de junio de 2022 y la Resolución de Subintendencia el 24 de octubre de 2022; por lo que, desde la notificación de la Imputación de Cargos hasta la notificación de la Resolución de Subintendencia, transcurrieron cuatro (4) meses y quince (15) días.
- ii. Precisar que la caducidad administrativa emitida mediante la Resolución de Intendencia N° 198-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, no dejó sin efecto las actuaciones de fiscalización realizadas por el inspector actuante, lo que también incluye al Acta de Infracción, como documento que contiene la propuesta de sanción por infracciones detectadas durante el desarrollo de las actuaciones de investigación; por lo que, en el caso de autos la autoridad de primera instancia ha cumplido con resolver el procedimiento sancionador dentro del plazo previsto en la norma legal.
- iii. Por otro lado, no se configura la identidad de sujeto, hecho y fundamento, por cuanto los fundamentos para dar inicio al procedimiento sancionador y al proceso judicial son evidentemente distintos: el primero relativo a la determinación de responsabilidad administrativa sancionable en ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y el segundo referido a la determinación de la asistencia o no de la demandante del derecho reclamado, relacionado a la desnaturalización de

³ Notificada a la impugnante el 16 de febrero de 2023, véase folio 165 del expediente sancionador.

contratos, reposición por despido encausado, indemnización por daños y perjuicios y pago de costas procesales.

- iv. Respecto a la infracción en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la normativa obre contratación a plazo indeterminado, al no existir causa objetiva que permita la contratación sujeta a modalidad por necesidad de mercado, ni sustento que demuestre dicho incremento en perjuicio de seis trabajadores, configurándose desnaturalización de contratos, el sujeto inspeccionado no ha realizado mayor argumentación sobre ello, ni ha acreditado haber cumplido oportunamente o vía subsanación la infracción incurrida, por lo que, se le ha sancionado, por la conducta infractora calificada como muy grave, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.

1.6. Con fecha 08 de marzo de 2023, la impugnante presentó, ante la Intendencia Regional del Callao, el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL.

1.7. La Intendencia Regional del Callao admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000251-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, recibido el 14 de marzo de 2023 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° 29981⁴, 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° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto

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 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."

⁵ "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

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

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

(...)"

⁶ "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."



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Supremo N° 010-2022-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

⁷Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

⁸Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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

3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁹.

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 PARTE DE LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A.

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, emitida por la Intendencia Regional del Callao, que confirmó la sanción impuesta de S/ 18,900.00, 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, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 17 de febrero de 2023.

4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 08 de marzo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, señalando los siguientes alegatos:

- i. Refieren que la denuncia interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de La Colonial, Fabrica de Hilos, carecía de veracidad, ya que los trabajadores obreros, efectuaban sus

⁹ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

labores en el Área de Hilandería, y estaba condicionada a la cantidad de pedidos de los clientes, que no era estable ni permanente, ya que varían en razón a las ventas y las necesidades del mercado, de allí que, formalizan la relación laboral mediante contratos de trabajo a plazo fijo, al amparo de lo previsto en los artículos 54, literal b) y 58 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- ii. Insisten en que el presente proceso de inspección ha caducado, pues habiéndose realizado el Acta de Infracción N° 486-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, el 30 de diciembre de 2019, se les notificó la misma, de manera conjunta con el Acta de Imputación de Cargos N° 359-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, el 07 de junio de 2022, en el que nuevamente califica la infracción como la desnaturalización de contratos de 6 trabajadores, dando inicio al procedimiento sancionador; es decir, cuando ya habían transcurrido dos años, seis meses y veintitrés días desde la fecha del Acta de Infracción, habiendo caducado de pleno derecho; toda vez que se ha vencido con exceso el plazo de nueve meses para resolver, de acuerdo a lo establecido en la norma legal antes glosada, cuyo precedente vinculante se encuentra establecido en la Resolución de Intendencia N° 198-2021-SUNAFIL/IRE-CAL.
- iii. Discrepan con la Resolución de Intendencia, en tanto que, se encuentra acreditado en autos que los extrabajadores supuestamente afectados Marco Antonio Ancajima Santisteban; Rene Edison Blas Melgarejo; Nicolás Alberto Cribillero Celestino; Jilmer Orlando Leonardo Yauri; Ángel David Manyá barbaran; y, Alejandro Prado Ramírez, han acudido ante el Poder judicial, por intermedio de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, demandando ante diferentes Juzgados Especializados de Trabajo del Callao, sobre desnaturalización de contratos de trabajo, y reposición conforme a las notificaciones y resoluciones judiciales de admisibilidad.
- iv. En tal sentido, señalan que la Autoridad Administrativa carece de competencia para seguir conociendo estos actuados administrativos, habida cuenta que, si bien este proceso administrativo fue iniciado por el Sindicato de Trabajadores de La Colonial, en representación de sus afiliados, los seis trabajadores, solicitan que se defina su relación laboral a ser permanente por haberse supuestamente desnaturalizado sus contratos de trabajo, en la actualidad estos mismos extrabajadores demandaron la desnaturalización de contratos de trabajo y reposición, ante diversos Juzgados Especializados de Trabajo del Callao, y que se encuentran en trámite.
- v. Alegan que, de acuerdo al artículo 139 de la Constitución Política del Estado “Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones”, no pudiendo seguir avocándose la Autoridad Inspectiva

en un caso judicializado; pues el Poder Judicial ya asumió jurisdicción en el orden de los expedientes judiciales.

- vi. Invocan la Directiva de la Función Inspectiva, Versión 02, del 18 de agosto de 2021, la que se encuentra vigente, referida a la finalización de las actuaciones inspectivas por cuestión litigiosa en sede judicial.
- vii. Por otro lado, advierten respecto al tema de la inhibición que el artículo 75 de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, ha señalado expresamente que la Administración Pública tiene el deber de inhibirse ante la comprobación de triple identidad entre los hechos, sujetos y fundamentos existente entre la materia litigiosa y el asunto que es tratado en el expediente inspectivo sancionador; ya que, las personas que supuestamente están afectadas en el presente proceso administrativo sancionador y los que participan en las acciones judiciales son las mismas; la entidad demandada es la misma: La Colonial Fábrica de Hilos S.A.C., y la materia litigiosa es la supuesta desnaturalización del Contrato de Trabajo Eventual, tal como lo ha establecido el Tribunal de Fiscalización Laboral, en la Resolución N° 154-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 02 de agosto de 2021, cuya decisión solicitan aplicarla al presente caso.
- viii. Por otro lado, manifiestan que los seis trabajadores contratados a plazo fijo cesaron en el trabajo a fines de los meses de mayo y julio de 2020; es decir ya no tenían contrato de trabajo vigente, e incluso todos ellos ya habían cobrado y retirado su CTS, siendo esto así, era materialmente imposible cumplir con la medida de requerimiento, efectuada por el inspector comisionado, y por ende debe revocarse o dejar sin efecto la sanción de multa, así como sobre el extremo de la supuesta desnaturalización de los contratos de trabajo.
- ix. Señalan que, los contratos de trabajo eventuales a plazo fijo, a que estaban sujetos los 6 trabajadores, se ejecutaron y acataron conforme a lo tratado y convenido; pues a todos se les ha pagado sus derechos sociales, conforme aparece de las liquidaciones debidamente firmadas con impresión de huella digital; por lo que, la decisión de restituir la relación laboral de estos extrabajadores, contraviene e infringe las normas legales invocadas, además de constituir un imposible jurídico, en mérito a lo establecido en el inciso 3 del artículo 319 del Código Civil.
- x. Reiteran que la decisión de la Autoridad Inspectiva, no puede retrotraerse a hechos sucedidos en actuaciones del año 2019, con actualización de actos del año 2022, por afectarse el artículo 103 de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley 28389, que expresamente señala “Ninguna Ley tienen fuerza ni efecto retroactivo, salvo en materia penal, cuando favorece al reo”; por lo que, no puede considerarse trabajadores a tiempo indeterminado desde la fecha de su contratación, como los casos de los extrabajadores Leonardo Yauri Jilmer Orlando; Manya Barbaran, Ángel David y Blas Melgarejo, Rene Edison, quienes cesaron el 31 de mayo de 2020; y los otros extrabajadores Cribillero Celestino, Nicolás Alberto; Pardo Ramírez, Alejandro y Ancajima Santisteban, Marco Antonio, cesaron el 31 de julio de 2020, todos ellos por vencimiento de contrato y quienes al reconocer que ya no estaba vigente su relación laboral, optaron por cobrar sus beneficios sociales.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- xi. Por último, refieren que estos hechos no han sido analizados debidamente con suficiente razonabilidad y convicción en la Resolución de Intendencia, por lo que, impugnan a fin de que con mejor criterio se declare fundado el recurso de revisión.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la desnaturalización de los contratos modales a plazo determinado por necesidades del mercado y servicio específico

6.1. La impugnante alega que, la denuncia interpuesta por el Sindicato de Trabajadores La Colonial Fábrica de Hilo S.A., carece de veracidad, ya que los trabajadores obreros, efectuaban sus labores en el Área de Hilandería, y estaba condicionada a la cantidad de pedidos de los clientes, que no era estable ni permanente, ya que varían en razón a las ventas y las necesidades del mercado, de allí que, formalizan la relación laboral mediante contratos de trabajo a plazo fijo, al amparo de lo previsto en los artículos 54, literal b) y 58 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

6.2. Al respecto, es necesario traer a colación que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, **LPCL**) señala que:

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

6.3. Asimismo, el artículo 53 de la LPCL dispone que:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes” (énfasis añadido).

6.4. De igual manera, el artículo 54 de la LPCL precisa que:

“Son contratos de naturaleza temporal: a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial” (énfasis añadido).

6.5. Igualmente, se tiene que el artículo 58 de la LPCL, prescribe lo siguiente:

“El **contrato temporal por necesidades del mercado** es aquel que se celebra entre el empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originadas por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, **deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada** que se produce en algunas actividades productivas de carácter estacional” (énfasis añadido).

6.6. Por su parte el artículo 72 establece que:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, **y las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral” (énfasis añadido).

6.7. Finalmente, se tiene que el literal d) del artículo 77 de la LPCL, dispone que:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley” (énfasis añadido).

6.8. En ese contexto normativo, de las actuaciones inspectivas de investigación ejecutadas por el inspector comisionado se advierte que se ha configurado la causal de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado y servicio específico, al evidenciarse que el entonces sujeto inspeccionado no cumplió con consignar la causa objetiva determinante de la contratación modal, al no haber señalado el hecho imprevisible que genera una variación sustancial de la demanda del mercado; el carácter coyuntural, extraordinario o temporal, pues de la revisión del objeto de los contratos presentados por el sujeto inspeccionado, se advierte que en ellos describe el aumento de demanda sin detallar una causa que explique el carácter provisional del mismo, así como tampoco precisa los hechos que motivan la variación de la demanda del mercado, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 y 72 de la LPCL.

6.9. De conformidad con la Constancia de Alta y Baja del Trabajador del T-Registro (obrantes de folios 193 al 201 del expediente inspectivo), presentadas por la impugnante, se advierte que los seis (06) recurrentes comprendidos en la investigación laboraron de forma ininterrumpida, en virtud de los “Contratos de trabajo sujeto a modalidad (necesidades de mercado y servicio específico)” (obrantes de folios 13 al 183) y prórrogas, para la impugnante, prestando servicios de manera personal, subordinada y remunerada, estableciéndose los siguientes datos laborales:



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N° 01:

N°	Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	Número	Fec. inicio	Cargo	Tipo de Contrato Suscritos	Situación
1	ANCAJIMA	SANTISTEBAN	MARCO ANTONIO	42536899	10/02/2016	CARDERO	Necesidades del Mercado y Servicio Específico	ACTIVO
2	BLAS	MELGAREJO	RENE EDISON	25859952	14/03/2017	BATANERO	Necesidades del Mercado y Servicio Específico	ACTIVO
3	CRIBILLERO	CELESTINO	NICOLAS ALBERTO	09475306	16/10/2015	CONIRO	Necesidades del Mercado y Servicio Específico	ACTIVO
4	LEONARDO	YAUJI	JILMER ORLANDO	71206156	06/05/2017	DOBLADOR	Necesidades del Mercado y Servicio Específico	ACTIVO
5	MANYA	BARBARAN	ANGEL DAVID	40033910	17/10/2016	HILANDERO	Necesidades del Mercado y Servicio Específico	ACTIVO
6	PRADO	RAMIREZ	ALEJANDRO	25710860	01/06/2016	BATANERO	Necesidades del Mercado y Servicio Específico	ACTIVO

- 6.10.** Ahora bien, respecto a lo alegado por la impugnante, corresponde precisar que, la naturaleza del contrato temporal por necesidades del mercado tiene por objeto atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.
- 6.11.** Deduciendo que, en este tipo de contratos rige el Principio de Causalidad, tal como lo señala el Tribunal Constitucional en el fundamento 3 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, que establece: “El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estas, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado”.
- 6.12.** Sin embargo, de la revisión de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado suscritos por los trabajadores comprendidos en la investigación, se advierte en la cláusula segunda, indistintamente, lo siguiente:

Figura N° 02:

- "LA COLONIAL requiere ampliar temporalmente su producción motivada por una variación de una mayor demanda del mercado preferentemente en las zonas Norte, Centro, Sur y Oriente del país, necesita como causa objetiva contratar un personal temporal a plazo determinado, ya que tratándose de un ámbito geográfico diferente al usual, no puede ser atendida con el personal actual permanente".
- "LA COLONIAL viene confrontando el incremento de una mayor demanda de sus productos en el mercado, preferentemente en las zonas Norte, Centro, Sur y Oriente del país, y por ende como causa objetiva, requiere ser atendido por un personal temporalmente, ya que con el personal actual permanente no puede satisfacer las exigencias en un mayor ámbito geográfico".
- "En vista que COLONIAL, no puede cubrir por el momento con el personal que actualmente viene laborando, para atender la exigencia coyuntural de una mayor demanda productiva del mercado, ha optado en contratar a cierto personal a plazo determinado, bajo la modalidad de Necesidades del Mercado, al amparo de lo previsto en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97 TUO del Decreto Legislativo N° 728, en la medida que sea necesaria y requerible su colaboración".
- "LA COLONIAL requiriendo ampliar su producción motivado por una variación de una mayor demanda del mercado preferentemente en las zonas Norte, Centro, Sur y Oriente del país, necesita como causa objetiva contratar un personal temporal a plazo determinado, ya que tratándose de un ámbito geográfico diferente al usual, no puede ser atendida con el personal actual permanente.
Que claramente establecido que este contrato podrá ser renovado sucesivamente de acuerdo con las necesidades del mercado, hasta un término máximo establecido en el artículo 74° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral".

6.13. Evidenciándose que no delimitan en forma precisa, cuáles son los incrementos coyunturales de la producción, tampoco indica en qué consisten, ni cuáles son las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado; demostrándose de ello que no se ha precisado la causa objetiva vinculada a la demanda en el mercado; es decir, se ha incumplido con lo dispuesto en los artículos 58 y 72 de la LPCL. Asimismo, se advierte que los contratos suscritos por los trabajadores se han prolongado, a través de prórrogas suscritas, desde el año 2016 y 2017, respectivamente, lo que revela de una parte, la ausencia de imprevisibilidad de la necesidad empresarial, la misma que pudo haber sido prevista, dada la naturaleza del servicio que presta el entonces sujeto inspeccionado.

6.14. De igual manera, de las prórrogas se advierte que la impugnante consigna la siguiente justificación en la cláusula segunda para la extensión del contrato modal:

Figura N° 03:

SEGUNDA:
CAUSA OBJETIVA Y OBJETO DE LA CONTRATACIÓN A MODAL
En vista que COLONIAL, no puede cubrir por el momento con el personal que actualmente viene laborando, para atender la exigencia coyuntural de una mayor demanda productiva del mercado, ha optado en contratar a cierto personal a plazo determinado, bajo la modalidad de Necesidades del Mercado, al amparo de lo previsto en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 003-97 TUC del Decreto Legislativo N° 728, en la medida que sea necesaria y requerible su colaboración.

Que claramente establecido que este contrato podrá ser renovado sucesivamente de acuerdo con las necesidades del mercado, hasta un término máximo establecido en el artículo 74° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

6.15. Por tanto, de autos se advierte que, no existe una justificación razonable de un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada del sujeto inspeccionado, razones suficientes para determinar que la impugnante no cumplió con demostrar la causa objetiva que justifica la contratación a plazo fijo. Por el contrario, se advierte que en las cláusulas donde se consigna la causa objetiva y objeto de contrato solo se determino de manera genérica "atender la exigencia coyuntural de



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

una mayor demanda productiva del mercado”, sin precisar a razón de qué se originó esa demanda que no permite cubrir la producción con el personal existente, vulnerando así lo establecido en el artículo 72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 6.16.** Por otro lado, respecto de los contratos para servicio específico suscritos a partir del 01 de diciembre de 2019 con los trabajadores comprendidos en la investigación, de la cláusula segunda se advierte que se consigna la siguiente causa objetiva:

Figura N° 04:

SEGUNDA (CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN): En esta oportunidad al amparo de lo previsto en los artículos 63° y 74° de dicho cuerpo legal **LA COLONIAL** ha optado en contratar a **EL (LA) TRABAJADOR (A)** esta vez, bajo la modalidad de servicio específico y obra determinada, y hasta que su duración sea necesaria, en razón que en las actuales condiciones, no pueda cumplir con satisfacer con el personal estable con que cuenta, de una mayor demanda eventual de algunos pedidos de ciertos clientes, que no son permanentes.

- 6.17.** Evidenciándose de lo consignado en la cláusula segunda que, los contratos modales para servicio específico han encubierto una relación laboral a plazo indeterminado, en tanto que, se ha omitido consignar la causa objetiva específica que justifica la contratación temporal del trabajador, pues se limita a señalar de manera genérica lo siguiente: “ (...) en razón que en las actuales condiciones, no puede cumplir con satisfacer con el personal estable con que cuenta, de una mayor demanda eventual de algunos pedidos de ciertos clientes, que no son permanentes”. Por otro lado, cabe precisar que, en cada uno de los contratos de obra o servicio específico suscritos, se advierte que se hace mención a las obligaciones contractuales del trabajador, lo que no justifica la utilización de la modalidad de contratación temporal por servicio específico por parte de la impugnante.
- 6.18.** Por tanto, de los contratos modales por necesidades del mercado y para obra o servicio específico suscritos por los trabajadores afectados, se advierte que, si bien es cierto, contienen una cláusula segunda denominada “CAUSA OBJETIVA (...)”, también lo es que lo consignado en dicha cláusula no puede considerarse como objeto que justifique el nacimiento del contrato modal, en tanto que, solo se señala en la cita cláusula, información general. Por otro lado, de autos se advierte que, ha quedado plenamente acreditada la naturaleza permanente y ordinaria de las actividades realizadas por los trabajadores (Conero; Doblador; Batanero; Hilandero; Cardero), durante la vigencia de la relación laboral.
- 6.19.** En tal sentido, al no haber existido objeto que justifique la contratación modal por “Necesidades del Mercado y Para Obra o Servicio Específico” de los seis (6) trabajadores afectados, corresponde declarar la ineficacia jurídica por existencia de simulación en la modalidad causal de desnaturalización de los contratos a que alude el

inciso d) del artículo 77, consecuentemente, se establece que por devenir en ineficaces ante la desnaturalización de los contratos, la relación laboral entre las partes ha sido una de naturaleza indeterminada.

- 6.20.** En consecuencia, la impugnante incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, **por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado**, cualquiera que sea la denominación de los contratos, **su desnaturalización, su uso fraudulento**, y su uso para violar el principio de no discriminación, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT. Por tanto, se deben desestimar los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 6.21.** En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

- 6.22.** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. **Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)**” (énfasis añadido).

- 6.23.** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“**Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización**” (énfasis añadido).

- 6.24.** Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

- 6.25.** En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una vulneración del principio de legalidad¹⁰.

¹⁰ TUO de la LPAG, “Artículo 10.- Causales de nulidad



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.26.** De las actuaciones inspectivas realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento, de fecha 23 de diciembre de 2019¹¹, con la finalidad de que la impugnante cumpla con lo siguiente:

Figura N° 05:

1. La inspeccionada deberá acreditar la formalización de la relación laboral a plazo indeterminado, en favor de:	
1.	CRIBILLERO CELESTINO, NICOLAS ALBERTO Desde el: 16-10-2015
2.	LEONARDO YAUJI, JILMER ORLANDO Desde el: 06-05-2017
3.	PRADO RAMIREZ, ELEJANDRO Desde el: 01-06-2016
4.	MANYA BARABARAN, ANGEL DAVID Desde el: 17-10-2016
5.	BLAS MELGAREJO, RENE EDILSON Desde el: 14-03-2017
6.	ANCAJIMA SANTISTEBAN, MARCO ANTONIO Desde el: 10-02-2016

Para el cumplimiento de la misma, se otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento.

- 6.27.** En tal sentido, atendiendo a lo antes determinado y lo acreditado por las instancias anteriores, se evidencia que la comisionada emitió la medida inspectiva de requerimiento al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y 17.2 del RLGIT, resultando la misma razonable. Por lo que, al no tenerse por cumplido lo requerido de manera íntegra, ha incurrido en la infracción contenida en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, correspondiendo confirmar la multa impuesta en este extremo.
- 6.28.** Ahora bien, respecto a lo alegado por la impugnante, en relación a que los seis trabajadores contratados a plazo fijo cesaron en el trabajo a fines de mayo y julio de 2020; es decir ya no tenían contrato de trabajo vigente, e incluso todos ellos ya habían cobrado y retirado su CTS, siendo esto así, señalan que era materialmente imposible cumplir con la medida de requerimiento, por ende, debe revocarse o dejar sin efecto la sanción de multa. Sobre el particular, se advierte de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 23 de diciembre de 2019 que, el inspector comisionado solicita al entonces sujeto inspeccionado, acreditar, **“la formalización de la relación a plazo indeterminado”**, de los seis (6) trabajadores afectados, para lo cual otorga un plazo de tres (3) días hábiles, venciendo el mismo el 27 de diciembre de 2019. Por tanto, contrario a lo alegado por la impugnante, a esa fecha, el vínculo laboral con los

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”

(....)

¹¹ Véase folios 210 al 212 del expediente inspectivo.

trabajadores afectados, se mantenía vigente, debiendo cumplir la impugnante con la formalización de la relación laboral a plazo indeterminado con los trabajadores afectados. Por tanto, corresponde a esta sala desestimar el recurso en este extremo.

Sobre la caducidad del procedimiento administrativo sancionador

6.29. El ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la Administración Pública se encuentra sujeta – entre otras condiciones – a su tramitación dentro de un plazo preestablecido, sancionándose la superación de este con la figura de la caducidad.

6.30. Así, el artículo 259 del TUO de la LPAG:

“Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este.

2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo.

3. La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no lo haya declarado de oficio (...)” (énfasis añadido).

6.31. Asimismo, Juan Carlos Morón Urbina, señala que la caducidad tiene las siguientes características:

“El plazo de caducidad del procedimiento administrativo sancionador es de nueve (9) meses y es computado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos, es decir, con el inicio del procedimiento administrativo sancionador. (...) Por el contrario, el día final de ese plazo no es de la fecha de la resolución sancionadora, sino el de su notificación al administrado, dado que elementales razones de garantía impiden que se conceda efecto interruptor a una resolución no comunicada aún.

No obstante, la norma admite la ampliación del plazo de caducidad por tres (3) meses, pero requiere de una resolución debidamente sustentada por parte del órgano competente, detallando las justificaciones de hecho y de derecho que conllevan a la necesidad de ampliar el plazo regular”¹².

6.32. De la revisión de los actuados, se ha identificado que el procedimiento administrativo sancionador se desarrolló en el siguiente periodo:

¹² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Lima: Gaceta Jurídica S.A., Décimo Cuarta Edición, abril de 2019, Tomo 2, pp. 538 – 539.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ACTUACIONES		FECHA DE NOTIFICACIÓN
Inicio	Imputación de Cargos N° 359-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IC	09/06/2022
Fin	Resolución de Subintendencia N° 739-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE	24/10/2022

- 6.33.** Por consiguiente, de la norma acotada, se desprende que la caducidad del procedimiento sancionador no se computa desde la fecha de emisión de la imputación de cargos, sino desde que se notifica la misma con la cual se da inicio al procedimiento sancionador; por ende, una vez transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya notificado la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento.
- 6.34.** Sobre el particular, de lo señalado en el numeral 1.2 de la presente resolución se aprecia que el procedimiento se inició el 09 de junio de 2022, por lo que de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, la autoridad sancionadora (Sub Intendencia de Resolución) tenía hasta el 09 de marzo de 2023 para emitir y notificar la resolución de sanción.
- 6.35.** Cabe precisar que la Resolución de Subintendencia N° 739-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, que impuso sanción a la inspeccionada fue notificada a la impugnante vía sistema de casilla electrónica el 24 de octubre de 2022. En tal sentido, se advierte que la resolución apelada fue emitida dentro del plazo de nueve meses. En consecuencia, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo por la impugnante.
- 6.36.** Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que, el presente proceso de inspección ha caducado, pues habiéndose realizado el Acta de Infracción N° 486-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, el 30 de diciembre de 2019, se les notifico la misma, de manera conjunta con la Imputación de Cargos N° 359-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, el 07 de junio de 2022, en el que nuevamente califica la infracción como la desnaturalización de contratos, dando inicio al procedimiento sancionador; es decir, cuando ya habían transcurrido dos años, seis meses y veintitrés días desde la fecha del Acta de Infracción; habiéndose vencido con exceso el plazo de nueve meses para resolver.
- 6.37.** Sobre el particular, se debe indicar que el artículo 259 del TUO de la LPAG, establece en los numerales 3, 4 y 5 lo siguiente: “(...) 3) La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no la haya declarado de oficio; 4) **En el supuesto que la infracción no hubiera prescrito, el órgano competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador;** 5) **La declaración de la caducidad administrativa no deja sin efecto las actuaciones de**

fiscalización, así como los medios probatorios que no puedan o no resulte necesario ser actuados nuevamente. Asimismo, las medidas preventivas, correctivas y cautelares dictadas se mantienen vigentes durante el plazo de tres (3) meses adicionales, en tanto se disponga el inicio del nuevo procedimiento sancionador, luego de lo cual caducan, pudiéndose disponer nuevas medidas de la misma naturaleza en caso se inicie el procedimiento sancionador” (énfasis añadido).

- 6.38.** Respecto al caso materia de análisis, se advierte que en cumplimiento del numeral 5) del artículo 259 del TUO de la LPAG, se procedió a advertir que las conductas detectadas no habían prescrito con el reinicio del procedimiento sancionador; en ese sentido, es oportuno señalar que el acta de infracción en el marco de un procedimiento sancionador tiene la calidad de medio probatorio, toda vez que en el mismo, así como en el expediente de actuaciones inspectivas, se encuentran los antecedentes de la determinación de la existencia de infracción administrativa pasible del proceso sancionador que se debe reiniciar, en ese sentido, la acción que corresponde en estos casos a fin de reiniciar el proceso sancionador caducado, es la emitir y notificar una nueva imputación de cargos, tomando en cuenta que conforme al numeral 3 del artículo 255 del TUO de la LPAG, es con la imputación de cargos que se inicia un procedimiento administrativo sancionador, lo que ha procedido en el presente caso. Por lo tanto, no corresponde acoger este extremo del recurso.

Sobre el conflicto de competencias por la tramitación de procesos judiciales

- 6.39.** La impugnante alega que se encuentra acreditado que los extrabajadores supuestamente afectados Marco Antonio Ancajima Santisteban; Rene Edison Blas Melgarejo; Nicolás Alberto Cribillero Celestino; Jilmer Orlando Leonardo Yauri; Ángel David Manya barbaran; y, Alejandro Prado Ramírez, han acudido ante el Poder judicial, por intermedio de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, demandando ante diferentes Juzgados Especializados de Trabajo del Callao, sobre desnaturalización de contratos de trabajo. En tal sentido, señalan que la Autoridad Administrativa carece de competencia para seguir conociendo estos actuados administrativos, habida cuenta que, si bien este proceso administrativo fue iniciado por el Sindicato de Trabajadores de La Colonial, en representación de sus afiliados, los seis trabajadores, solicitan que se defina su relación laboral a ser permanente por haberse supuestamente desnaturalizado sus contratos de trabajo.
- 6.40.** El caso sometido a análisis de la Sala refleja una discusión jurídica en donde la Administración del Trabajo y la jurisdicción judicial han sido activadas para la emisión de resoluciones de distinto fundamento jurídico. La primera, para la determinación de un comportamiento infractor de las normas sociolaborales (el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado), lo que da lugar, a su vez, a una competencia sancionadora de la Administración del Trabajo respecto de un sujeto administrado. La segunda, una competencia jurisdiccional para resolver un conflicto entre dos partes (la impugnante y la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú en representación de cuatro de los trabajadores afectados).
- 6.41.** Como se ve, se trata de dos respuestas totalmente distintas del poder público y que cabe definir claramente, a fin de evitar equívocos a la hora de invocarse el llamado “avocamiento a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones” (artículo 139, inciso 2 de la Constitución).



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.42.** Conforme con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el verbo *avocar* alude a un efecto de sustracción material que se produce dentro de una determinada organicidad. Dice: “Dicho de una autoridad gubernativa o judicial: Atraer a sí la resolución de un asunto o causa cuya decisión correspondería a un órgano inferior”¹³. Similar sentido utiliza el artículo 80 del TUO de la LPAG, cuando se refiere al concepto de “*avocación de competencia*”. No se aprecia, cómo es que la inspección o el procedimiento sancionador pueden interferir en la esfera de competencias jurisdiccionales, ni mucho menos producir el efecto del avocamiento.
- 6.43.** La competencia administrativa debe ejercerse conforme al principio de legalidad y al carácter inalienable de la competencia administrativa. En ese sentido, un mandato judicial expreso puede —como recuerda el artículo 74.2 del TUO de la LPAG— ordenar, en un caso concreto, el que no se ejerza la competencia administrativa. El solo riesgo de que existan resoluciones discrepantes en uno y otro ámbito no es un asunto que debiera llevar a soluciones que hagan declinarla, sin más.
- 6.44.** Así, una resolución judicial que resuelve en sentido distinto a lo determinado por un Acta de Infracción o una resolución del procedimiento administrativo sancionador puede ejercer plenamente su facultad de motivar tal decisión, lo que llevará a que las partes del litigio evalúen si tal motivación es satisfactoria de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido procedimiento.
- 6.45.** En semejante sentido, una resolución administrativa que considera los hechos sobre la base de una investigación que acredita fehacientemente una determinada situación, puede bien determinar las consecuencias administrativas sancionadoras (la imposición de la pena de multa) con una motivación que garantice el debido procedimiento administrativo del administrado. Si esa parte deseara cuestionar tal decisión de la Autoridad —por ejemplo, por tener sentido opuesto a lo resuelto en un proceso judicial— tendrá expedito el proceso contencioso administrativo para que se efectúe el control judicial sobre lo establecido en el respectivo procedimiento administrativo.
- 6.46.** A nivel judicial, se observa que la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 8389-2018 MOQUEGUA, declaró la nulidad de una resolución de intendencia de la SUNAFIL en la que el inspeccionado en aquel procedimiento informó a la autoridad competente que el tema investigado (una supuesta hostilidad laboral) se encontraba judicializado. Así, en dicha ejecutoria, la Corte Suprema indicó que la SUNAFIL al tomar conocimiento de la existencia de un proceso judicial debió abstenerse de ejercer su competencia administrativa y “pronunciarse sobre la supuesta infracción incurrida”. En el fundamento séptimo, punto iv) de la citada sentencia casatoria, se lee que, para el Poder Judicial debe evitarse que “la Administración califique el hecho como hostil y el órgano

¹³ Véase el siguiente enlace: <https://dle.rae.es/avocar>

jurisdiccional como no hostil”. Por ende, refiere la Casación comentada, se habría afectado la tutela jurisdiccional efectiva (artículo 139 de la Constitución) y la prohibición de avocamiento a una causa judicial (artículos 4 y 13 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial)¹⁴.

6.47. Es de notarse que el citado artículo 139 de la Constitución, establece, en su inciso segundo¹⁵, la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, restringiendo que cualquier autoridad se avoque en una causa pendiente para interferir en el ejercicio de las funciones de otra. No obstante, ninguna autoridad administrativa tiene competencias reales para invadir la competencia de ningún órgano jurisdiccional. Sólo los órganos jurisdiccionales ejercen la función pública de administrar justicia, competencia que no puede ser invadida por la vía administrativa de forma alguna. Por ende, el principio de no interferencia está dirigido a otros órganos que pueden ejercer la función de resolver conflictos intersubjetivos, a saberse, otros órganos jurisdiccionales.

6.48. En este orden de ideas, no concordamos con el criterio expuesto en la casación citada, máxime si se fundamenta en el actual artículo 75.1 del TUO de la LPAG¹⁶, que refiere a la situación dada por la que, en un procedimiento administrativo, la autoridad competente conoce de la “cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo” (énfasis añadido). Esta referencia no resulta invocable en vista de que no se está ante procedimientos que contemplen a dos administrados —análogos al “demandante” y “demandada” del proceso judicial— ni se

¹⁴ “Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Artículo 4.- Cumplimiento obligatorio de las decisiones judiciales

Toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. No se puede dejar sin efecto resoluciones judiciales con autoridad de cosa juzgada, ni modificar su contenido, ni retardar su ejecución, ni cortar procedimientos en trámite, bajo la responsabilidad política, administrativa, civil y penal que la ley determine en cada caso. Esta disposición no afecta el derecho de gracia.

(...)

Artículo 13.- Suspensión del procedimiento administrativo

Cuando en un procedimiento administrativo surja una cuestión contenciosa, que requiera de un pronunciamiento previo, sin el cual no puede ser resuelto el asunto que se tramita ante la administración pública, se suspende aquel por la autoridad que conoce del mismo, a fin que el Poder Judicial declare el derecho que defina el litigio. Si la autoridad administrativa se niega a suspender el procedimiento, los interesados pueden interponer la demanda pertinente ante el Poder Judicial. Si la conducta de la autoridad administrativa provoca conflicto, éste se resuelve aplicando las reglas procesales de determinación de competencia, en cada caso.”

¹⁵ “Constitución Política del Perú

Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

(...)

2. La independencia en el órgano jurisdiccional:

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.”

¹⁶ “TUO de la LPAG, **Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional**

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.”



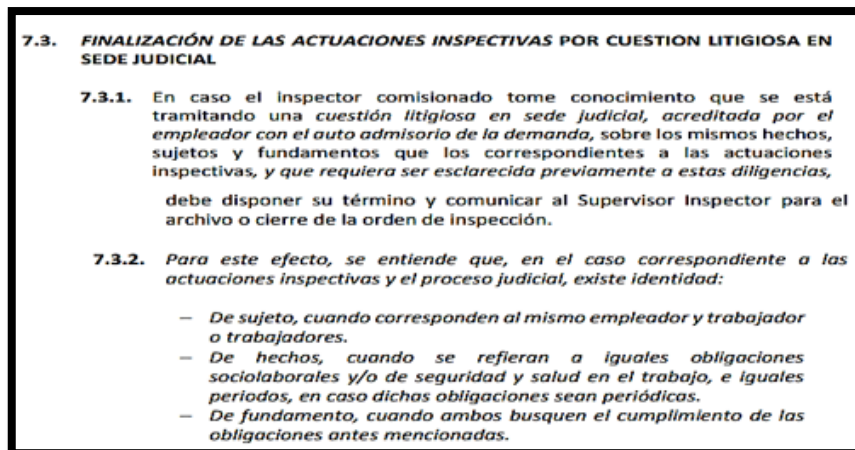
Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ha definido una condicionalidad para la emisión de una resolución en el orden administrativo.

- 6.49.** Además, no debe olvidarse que el propio artículo 75.2 del TUO de la LPAG¹⁷, demanda que la autoridad competente evalúe su competencia a la luz del *principio de non bis in idem*. No es un asunto menor, pues ello preserva el adecuado ejercicio del deber de motivación de parte del servidor actuante (inspector, instructor o autoridad del procedimiento sancionador) a fin de valorar la triple identidad a la que dicho principio se refiere.
- 6.50.** La descrita no es una cuestión pacífica en el Sistema de Inspección del Trabajo. Así, se observa que la Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva (Directiva N° 1-2020-SUNAFIL/INII, versión: 02) aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, acoge la tesis de una culminación de las competencias del Sistema de la Inspección del Trabajo cuando se produce la triple identidad vedada por el principio del *non bis in idem*, conforme se aprecia en el siguiente acápite del lineamiento citado:

Figura N° 06:



- 6.51.** En particular, debe tenerse en cuenta que los puntos señalados especifican que la situación que motiva la finalización de las actuaciones inspectivas es la que se desprende del principio *non bis in idem*, que alude a la triple identidad mencionada; debiendo tener en cuenta que la referencia a la existencia de “una cuestión litigiosa” debe interpretarse necesariamente de forma vinculada al principio antes señalado. Sobre este principio de

¹⁷ *Ibidem*, “(...) 75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio.”

derecho administrativo sancionador¹⁸, el Tribunal Constitucional¹⁹ ha definido su connotación sustantiva y procesal así:

“El principio non bis in ídem tiene una doble configuración: por un lado, una versión sustantiva y, por otro, una connotación procesal:

a) Desde el punto de vista material, el enunciado según el cual, “(...) nadie puede ser castigado dos veces por un mismo hecho (...)”, expresa la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho. Su aplicación, pues, impide que una persona sea sancionada o castigada dos (o más veces) por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

b) En su vertiente procesal, tal principio significa que “(...) Nadie pueda ser juzgado dos veces por los mismos hechos(...)”, es decir, que un mismo hecho no pueda ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, que se inicien dos procesos con el mismo objeto. Con ello se impide, por un lado, la dualidad de procedimientos (por ejemplo, uno de orden administrativo y otro de orden penal) y, por otro, el inicio de un nuevo proceso en cada uno de esos órdenes jurídicos (dos procesos administrativos con el mismo objeto, por ejemplo)”.

6.52. Como se ve, lo rechazado por el principio analizado es el exceso de punición que se plasmaría en la duplicidad de procesos que tengan el mismo objeto. Es requisito ineludible para esta prohibición de duplicidad sancionadora el que exista no solamente las mismas partes —salvando al hecho de que no existe una “parte” trabajadora en los procedimientos del Sistema de inspección del Trabajo— ni se trate de hechos semejantes, sino que también el fundamento jurídico sea coincidente.

6.53. En materia de coincidencias entre el ejercicio de competencias entre la jurisdicción y la Administración Pública, sirve tener como criterio rector lo resuelto en el ámbito penal, en el que la Corte Suprema de la República, en su Acuerdo Plenario Nº 1-2007/ESV-22, estableció como precedente vinculante al quinto fundamento jurídico de la Ejecutoria Suprema recaída en el recurso de nulidad Nº 2090-2005. En ese caso, ante la concurrencia de la jurisdicción penal y un procedimiento administrativo sancionador para tratar una misma cuestión, se dejó a salvo que “ambos ordenamientos jurídicos cumplen distintos fines o sirven a la satisfacción de intereses o bienes jurídicos diferentes”.

6.54. En comentario a dicho precedente vinculante, la doctrina administrativista ha señalado que, “como regla general no se excluirán el proceso penal y el procedimiento administrativo, y las sanciones en los mismos órdenes serán perfectamente acumulables, salvo que se compruebe la triple identidad ya manifestada. Por ello, aun lo resuelto en un proceso penal, lo resuelto en un procedimiento administrativo no se

¹⁸ El inciso 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG señala que “no se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”

¹⁹ Estos componentes son reiterados, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Constitucional del 6 de marzo de 2018 recaída en el expediente 68849-2015-PA/TC, Fj. 12.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

encuentra necesariamente vinculado al primero, ya que ambos tienen órdenes distintos”²⁰.

- 6.55.** Aunque este precedente se produjo en un ámbito jurisdiccional específico —el penal, nada menos que de *última ratio*— es rescatado para graficar cómo es que los procesos judiciales y administrativos no cumplen con tener el mismo fundamento jurídico, componente indispensable para invocar al principio del *non bis in idem*.
- 6.56.** A criterio de esta Sala, se debe acoger lo descrito en el precedente vinculante señalado, aplicándolo *mutatis mutandis* al ámbito del Sistema de Inspección del Trabajo cuando se denuncia una afectación al principio del *non bis in idem*. La validez del despliegue de una inspección laboral (o, posteriormente, un procedimiento administrativo sancionador) no se afecta, *per se*, cuando el sujeto inspeccionado (o, posteriormente, administrado) es demandado por uno o más trabajadores que sean terceros interesados en la fiscalización desplegada. Es preciso que la parte interesada acredite y que el inspector actuante, instructor o autoridad sancionadora, en la etapa que corresponda, evalúe la concurrencia y determine si existe identidad de partes —identificando al tercero interesado como “parte” para estos efectos—, hecho y fundamento. En este último aspecto, si los intereses tutelados en la vía administrativa y judicial fueran los mismos, deberá existir una motivación suficiente para concluir al procedimiento correspondiente dentro del Sistema de Inspección del Trabajo.
- 6.57.** Por tanto, no existiendo contravención al bloque de legalidad existente, por las razones mencionadas, no corresponde acoger lo señalado por la impugnante respecto a la supuesta incompetencia de la SUNAFIL para pronunciarse sobre casos en los que se tramita alguna demanda judicial.
- 6.58.** No puede dejarse de lado que las Actas de Infracción pueden constituir instrumentos con especial fuerza probatoria, conforme declaran los artículos 16²¹ y 47²² de la LGIT. En

²⁰ Morón Urbina, J. (2019). *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. Tomo II., 14^{va} edición, Lima: Gaceta Jurídica S.A., p. 467.

²¹ “LGIT, **Artículo 16.- Actas de Infracción**

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.”

²² *Ibidem*, “**Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción**

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.”

esa medida, el que se suponga que la fiscalización solamente puede verse interrumpida por el ejercicio del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva de la parte trabajadora (sea o no quien haya trabado la denuncia) resultaría en una condicionalidad de la inspección del trabajo que podría terminar amparando comportamientos contrarios a las normas laborales, al aguardarse a un pronunciamiento judicial antes que recién la fiscalización pueda examinar la conformidad de los hechos con lo previsto en las normas.

6.59. De otro lado, no podemos obviar que el propio Sistema de Inspección del Trabajo afirma la subsistencia de la fiscalización o del procedimiento sancionador, de un lado, con procesos judiciales, del otro. Así, esto ocurre, por ejemplo, respecto de la investigación, determinación y sanción del trabajo forzoso, supuesto en el cual las competencias de la fiscalización laboral en nada se afectan por el hecho de que aquella situación pueda originar también una respuesta desde la jurisdicción (en este caso, desde el fuero penal). El que se trate de la jurisdicción penal y no laboral, en tal caso, no matiza, sino refuerza nuestra conclusión, pues como se sabe, el ámbito penal es *última ratio*, por lo que ni siquiera tal consideración impide que pueda, en algún caso, desplegarse simultáneamente la vía administrativa y la judicial.

6.60. Finalmente, dentro de la tesis que ha prevalecido en este caso, convendría (inclusive) distinguir diversos escenarios tras la interposición de una demanda judicial. El proceso incoado por la impugnante podría concluir de forma distinta a la resolución del problema de fondo, pues bien puede ocurrir un supuesto de decaimiento del proceso por falta de actividad de las partes, entre otros. Por estos motivos, no podría suponerse que la inspección del trabajo debe aguardar los resultados del proceso, esto es, mantenerse en un estado de suspensión respecto a la resolución de la materia controvertida, para recién desplegar sus competencias fiscalizadoras o sancionadoras. Por las consideraciones señaladas, no corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión, así como tampoco corresponde la inhibición señalada, ni se evidencia la vulneración a la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por lo tanto, no resulta amparable dicho extremo del recurso.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No cumplir con la normativa sobre contratación a plazo indeterminado, al no existir causa objetiva que permita la contratación sujeta a modalidad por necesidad de mercado, ni sustento que demuestre dicho incremento en perjuicio de seis	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 1155-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

		trabajadores, configurándose la desnaturalización de contratos.	
2	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, válidamente notificada por el inspector comisionado, en la fecha de vencimiento del plazo: 30 de diciembre de 2019, necesarias para cumplir la normativa de relaciones laborales infringidas y subsanar la afectación a seis trabajadores.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 14 de febrero de 2023, emitida por la Intendencia Regional del Callao, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 085-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 036-2023-SUNAFIL/IRE-CAL, en todos sus extremos.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a LA COLONIAL FABRICA DE HILOS S.A. y a la Intendencia Regional del Callao, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal Ponente: DESIRÉE ORSINI

20241204MCR – HR 48759-2023