

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 02-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT**

Callao, 10 de enero de 2018

**Sumilla: Desnaturalización de contratos.**

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto el 20 de noviembre de 2017 por la empresa **INSPECTORATE SERVICES PERÚ S.A.C.**, con RUC Nº 20385739771, en contra la **Resolución Sub Directoral Nº 190-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 14 de agosto de 2017**, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, la LGIT) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR.

**ANTECEDENTES:**

**De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador**

Mediante Orden de Inspección Nº 175-2017-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 16 de febrero de 2017, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa **INSPECTORATE SERVICES PERÚ S.A.C.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a Contratos de Trabajo - Primacía de la realidad - y Desnaturalización de la Relación Laboral y Planillas, las cuales estuvieron a cargo de la-Inspector de trabajo Víctor Hugo Laines Yáñez. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 125-2017, de fecha 15 de mayo de 2017, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de dos infracciones una muy grave de acuerdo al artículo 25º núm. 25.5 y una grave conforme al artículo 24º núm. 24.2 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. 019-2006-TR); **la primera (muy grave)**, por no haber contratado a 11 trabajadores señalados en el punto Sexto de los Hechos Verificados, que su contratación laboral es a plazo indeterminado y **la segunda (grave)**, por no haber realizado la modificación de la constancia de alta del T-REGISTRO, en la que señale que el personal mencionado en el punto sexto de los hechos verificados, se encuentra a plazo indeterminado, al haberse desnaturalizado sus contratos modales, todas en perjuicio de once (11) trabajadores, señalados en el considerando sexto de los hechos verificados del acta de infracción - fojas 20-. Para la propuesta de multa el inspector ha tenido en cuenta la infracción el inspector ha utilizado como criterio la gravedad de la infracción, el número de trabajadores afectados y que el sujeto inspeccionado no es una micro o pequeña empresa.

**De la Resolución Apelada**

Con fecha 14 de agosto de 2017, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 190-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de una infracción muy grave: i) por no acreditar haber contratado a plazo indeterminado a sus trabajadores, siendo afectados once (11) trabajadores, señalados en el cuadro Nº 01 de la resolución. Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a S/. 40.500.00 (CUARENTA MIL QUINIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES); no obstante, de acuerdo a lo señalado en el párrafo tercero de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30222, Ley que modifica la Ley

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le impuso la reducción al 35% del total, graduándose el monto a la suma total de **S/. 14,175.00 (CATORCE MIL CIENTO SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
001	Relaciones Laborales	Art. 4º, 57º, 72º y 77º del D.S. N°003-97-TR T.U.D de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.	Por no acreditar haber contratado a plazo indeterminado a sus trabajadores, siendo afectados once (11) trabajadores	25.5º artículo 25º Muy Grave	11	S/. 40,500.00
MONTO TOTAL						S/. 40,500.00
REDUCCIÓN AL 35% DE LA DEUDA TOTAL						S/. 14,175.00

### Del recurso de apelación

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

1. No se ha acreditado la desnaturalización de los contratos primigenios suscritos entre la Empresa y los once (11) trabajadores.
2. La Resolución Sub Directoral es contraria a derecho por no considerar las pruebas aportadas por nuestra parte.

### CUESTIONES EN ANALISIS:

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determinar si las prórrogas de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, suscritos entre el sujeto inspeccionado y 11 trabajadores se han desnaturalizado y por consiguiente, establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar la nulidad de la resolución materia de apelación.

### CONSIDERANDO:

#### BASE NORMATIVA DE APLICACIÓN AL PRESENTE CASO

**PRIMERO:** Nuestra normativa vigente, en el artículo 57º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, regula la modalidad contractual por inicio o incremento de actividad, utilizada por el sujeto inspeccionado; al respecto indica:

**Artículo 57º:** "El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años."

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

*Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa".*

Para mayor abundamiento el Tribunal Constitucional, mediante sentencia recaída en el EXP. N.º 03781-2013-PA/TC, ha ratificado en su fundamento N.º 12, la posibilidad de utilizar la modalidad contractual por inicio o incremento de actividad, prescrito en el artículo 57º antes referido, para labores propias del giro del negocio:

*"(...) Cabe resaltar que la modalidad de incremento de actividad, permite la contratación temporal de personal para realizar labores que pueden corresponder al giro principal del negocio, pero para atender un incremento temporal de éstas. Por ello, no puede considerarse que este hecho suponga la desnaturalización del contrato de trabajo del demandante, más aún si en el presente caso tampoco se ha superado el plazo máximo de contratación previsto para esta modalidad contractual. Consecuentemente, corresponde desestimar la demanda".*

Como se desprende, nuestra normativa laboral vigente y nuestro Tribunal Constitucional (T.C.), no limita o restringe el uso exclusivo de los contratos por inicio o incremento de actividad, a labores sujetas a una temporalidad determinada (plazo fijo), sino también a labores permanentes y de naturaleza indefinida, pero con ocasión que dichas labores pre existentes, se hayan visto incrementadas y que tengan una temporalidad determinada (la ley establece como máximo 03 años).

Conforme a la base legal indicada y ratificada por el T.C., este despacho considera que los contratos por inicio o incremento de actividad, puede ser válidamente utilizada para contratar de manera temporal a trabajadores con la finalidad que realicen labores permanentes, relacionadas con las actividades propias y de naturaleza permanente e indefinida de la empresa, **siempre y cuando, la contratación se encuentre fundado por la causalidad objetiva del inicio de una nueva actividad productiva o el incremento de las actividades ya existentes, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados y documentos que lo sustente objetivamente;** siendo esto así, los contratos de trabajo sujetos a modalidad no se desnaturalizan por el sólo hecho que los trabajadores realicen labores propias o permanentes del giro o actividad de la empresa o comúnmente llamadas labores de naturaleza indeterminada.

**SEGUNDO:** Por otro lado, debemos señalar que como parte funcional de los órganos administrativos del estado se debe tener en cuenta el **debido proceso en las actuaciones de la administración pública**, señalada en el artículo 139º de la Constitución Política de Perú, dentro de los cuales, el inciso 3 del mencionado artículo establece la **obligación de observancia del debido proceso**, entendido éste, como aquel derecho que tiene de toda persona natural o jurídica de invocar y exigir a un órgano el respeto de un conjunto de principios procesales, para que una controversia pueda resolverse con auténtica justicia y garantía **que no solo se restringe al nivel judicial, sino que también es extiende y es exigible ante las actuaciones de la administración; al respecto, el Tribunal Constitucional en su sentencia emitida en el expediente 3891-2011-PA/TC, indica:**

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

*"Como ha tenido oportunidad de establecer este Tribunal en más de una oportunidad, el derecho al debido proceso previsto por el artículo 139.3º de la Constitución Política del Perú, **aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares**, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos"*(el resaltado es nuestro)

*"El derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invulnerables, y, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto - por parte de la administración pública o privada de todos los principios y derechos normalmente invocados en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139º de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)"*

En esa misma línea, el inciso 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General -Ley 27444- regula la garantía del debido procedimiento, al respecto indica: **"Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprenden el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho"**(el resaltado es nuestro.)

Asimismo, el literal a) del artículo 44º de la Ley General de Inspección del Trabajo -Ley 28806- señala respecto del debido procedimiento lo siguiente: **"Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho."**, concordado con el literal f) del artículo 54º del D.S. N° 019-2006-TR, el cual prescribe de manera expresa que la responsabilidad que se le impute a los sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales **debe expresar su fundamento fáctico, esto es, debidamente motivado.** (el resaltado es nuestro.)

Además, el artículo 139.5º de la Constitución, establece la obligación de los órganos jurisdiccionales a emitir sus resoluciones con la **debida motivación**, siendo esta una garantía fundamental en los supuestos en que la decisión emitida, afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas, garantizando que las resoluciones emitidas sean fundamentadas en datos objetivos proporcionados por el ordenamiento jurídico y no en el mero capricho de los juzgadores; al respecto el Tribunal Constitucional en su sentencia emitida en el expediente 728-2008-PA/TC, señala los vicios de motivación que pueden presentarse, estando dentro de estos los siguientes:

a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** *Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, **en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión** o de que no responde a las*

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

*alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. (El resaltado es nuestro.)*

*b) **Falta de motivación interna del razonamiento.** La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, **cuando existe incoherencia narrativa**, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el funcionario que emite su pronunciamiento; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*

*d) **La motivación insuficiente.** Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. (El resaltado es nuestro.)*

**TERCERO:** Sumado a la base normativa indicada en los considerandos precedentes, es importante señalar lo prescrito en el numeral 2 del artículo 2º de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 3º de su Reglamento, el mismo que precisa uno de los principios ordenadores del sistema inspectivo laboral, como es el **Principio de Primacía de la Realidad**, el mismo que establece, que en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

Este principio implícitamente forma parte del Derecho del Trabajo como precepto rector tuitivo del contrato de trabajo, por lo que su aplicación o ejercicio no podría estar limitado a su reconocimiento normativo. En esa línea se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 991-2000-AA/TC al afirmar lo siguiente:

*"El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22º) y, además, como objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23º). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocada precisamente en estos términos".*

Doctrinalmente, como un concepto general se tiene lo suscrito por el profesor **Américo Pla Rodríguez**, que señala **«El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos»**

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Asimismo, según **Mascaro Nascimento**, sostiene que "el principio de primacía de la realidad da prioridad a la verdad real ante la verdad formal, señalando además que, de **la interpretación de los hechos revelados por la documentación laboral, el intérprete debe actuar con el cuidado de comprobar si el contenido del documento coincide con los hechos, tal como en la verdad ocurrieron éstos**, no aquél, prevalecen" (resaltado con negrita es nuestra).

De lo señalado, este despacho concluye que en aplicación del "**Principio de Primacía de la Realidad**", la labor de inspector de trabajo no debe limitarse a la verificación y validación de documentos, como es el caso de los contratos de trabajo, horas extras, entre otros, sino que además de realizado ello, dichos documentos deben ser corroborados y contrastados con la realidad de los hechos, vale decir que deben ser verificados en el lugar donde se desarrolla la actividad o prestación del servicio del trabajador, el mismo que podría ser las propias instalaciones del empleador o el lugar donde fuera destacado o se encuentre prestando efectivamente los servicios.

### ANALISIS DEL CASO CONCRETO

**CUARTO:** De la revisión y análisis del **Acta de Infracción Nro. 125-2017**, se tiene, **en el punto séptimo de los hechos verificados, respecto de la desnaturalización de los contratos**, que el inspector llega a las siguientes conclusiones:

1. Que existe la desnaturalización de las **prórrogas** de los contratos de trabajo, toda vez que en la causa objetiva de la **prorroga** señaló:

#### PRORROGA DE CONTRATO DE TRABAJO

Conste por el presente documento la prórroga al Contrato de Trabajo sujeto a la modalidad de incremento de actividades (...)

#### SEGUNDA: DEL OBJETO

"Dado que las razones objetivas que motivaron la contratación de EL TRABAJADOR **se mantienen en razón de atender necesidades transitorias distintas a su habitual actividad**, factor objetivo que determina la necesidad de contratar temporalmente los servicios de un profesional con experiencia en dichas labores, por medio del presente, las partes acuerdan renovar la relación laboral a plazo determinado que mantiene, en atención a los términos y condiciones pactadas en el contrato referido precedente."

Y respecto del contrato **primigenio**, señalo:

#### CONTRATO DE TRABAJO

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo sujeto a la modalidad de incremento de actividades (en adelante el "Contrato") que suscriben de conformidad con el artículo 57º del Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)



Gobierno Regional del Callao  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo  
Abgo. MIGUEL ANGELO ACOSTA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

**SEGUNDA: DEL OBJETO**

En razón a los argumentos expuestos y a la especial calificación acreditada por EL TRABAJADOR, EL EMPLEADOR ha decidido, al amparo de lo previsto en el artículo 57º de la LPCL, **contratar los servicios temporales de aquel para que realice las labores propias y complementarias del puesto de....., en atención al incremento de las actividades de EL EMPLEADOR**, de acuerdo a las estipulaciones contenidas en este Contrato y mientras esta actividad resulta necesaria.

2. Que la documentación exhibida por el sujeto inspeccionado en las comparecencias, ninguna señala y detalla cuales son las necesidades transitorias distintas a la habitual actividad de La Empresa.

En consideración a los argumentos señalados por el Inspector de Trabajo comisionado, corresponde a este despacho, determinar si en los mencionados contratos se consignó la causa de contratación y temporalidad, conforme lo establece el artículo 72º del D.S. 003-97-TR y verificar si el inspector, realizo una investigación conforme a ley.

**QUINTO:** Como se desprende de la afirmación vertida por el Inspector de trabajo, deja sentado que la desnaturalización de los contratos se habrían ocasionado, al momento de las renovaciones o prórrogas celebradas entre el empleador y los trabajadores; asimismo da por valido los contratos primigenios celebrados con anterioridad a las prórrogas o renovaciones.

De la revisión de los contratos de trabajo primigenios y de las prórrogas, es preciso señalar que ambos hacen referencia en la parte inicial de la estructura de los contratos, a la modalidad del **CONTRATO POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD**, quiere decir que ambos parten en el sustento legal del artículo 57º del D.S. N° 003-97-TR, esto es, **CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD**; sin embargo, al momento que desarrollan el contenido de la causa objetiva, difiere entre el contrato primigenio y las prórrogas, conforme se ha señalado en el punto 1 del considerando precedente.

En ese sentido, este despacho considera, que al existir diferencia en la redacción planteada al momento de la contratación, el Inspector de Trabajo comisionado, debió desplazarse al lugar de los hechos, donde se encontraban prestando de manera efectiva las labores, los trabajadores involucrados en el presente procedimiento, efectuando una correcta investigación, **en aplicación de la Primacía de la Realidad**, para de este modo pueda determinar de manera concreta y objetiva, si los trabajadores efectivamente se encuentran desarrollando labores transitorias distintas a las actividades habituales que desarrolla el empleador, conforme lo señalaba las prórrogas celebradas o en su defecto, determinar si los trabajadores cumplían las mismas labores para lo cual fueron contratados en los contratos primigenios, y sumado a ello verificar si la causa objetiva por la cual fueron contratados originariamente los 11 trabajadores, se encontraba relacionada a la actividad que desarrollaban los trabajadores u otras labores para los cuales no fueron contratados, más aun si como se ha señalado, tanto en el contrato primigenio, así como en la prórroga, el origen de la contratación se encuentra referida al **CONTRATO POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD**, la lo señalado guarda estricta relación a lo señalado en la Orden de Inspección N° 175-2017, el mismo que ordenó textual y expresamente que el Inspector de Trabajo debía llevar a cabo la investigación aplicando la "Primacía de la Realidad".

En esa misma línea, del análisis del desarrollo inspectivo, se observa que de las 14 actuaciones inspectivas (oportunidades en las cuales se realizaron diligencias en la etapa inspectiva), llevadas a cabo por el Inspector de Trabajo - señor Víctor Laines, todas ellas solo se han limitado a citar al sujeto inspeccionado, para que

Logo of the Government of Callao  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo  
Abog. MIGUEL ANGELO PICONGA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

comparezca en las instalaciones de la Autoridad de Trabajo del Callao y entregue documentación requerida, vale decir que solo hizo verificación de documentos; asimismo, de las visitas realizadas en las instalaciones de la empresa, nuevamente se advierte que solo se limitó a entregar citaciones de comparecencia, por no encontrar la documentación requerida a fin de dar cumplimiento a la orden de inspección (solo fue a las instalaciones de la empresa a pedir documentación y no verificar in situ, que labores desarrollaban los trabajadores; situación que nos conlleva a concluir que la investigación efectuada por el referido Inspector, solo se limitó a la revisión de documentos que exhibía de manera progresiva el sujeto inspeccionado, sin haber hecho un recorrido o acompañamiento a las labores que cada uno de los trabajadores realizaban, teniendo en cuenta que existen diferentes actividades o puestos de trabajados para los cuales fueron contratados, esto es, **a) Auxiliar de Preparador de Muestras. b) Preparador de Muestras y c) Inspector.**

Conforme se ha señalado, es evidente el incumplimiento de la aplicación del **Principio de Primacía de la Realidad**, uno de los principios más importantes y de vital importancia que tiene el sistema inspectivo y que los inspectores de trabajo deben tener especial y obligatoria consideración para su aplicación, al momento de determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo, toda vez que, mediante dicho principio y las facultades conferidas a los inspectores de trabajo, establecidos en el *artículo 6º del Convenio 81 de la OIT, el artículo 5º de la Ley 28806 y artículo 06º de su Reglamento*, la Primacía de la Realidad, privilegia los hechos constatados, en el plano de la realidad, por lo que los inspectores, deben valerse de todos los medios legales e investigaciones posibles para llegar a corroborar y determinar de manera objetiva si existe o no vulneración a las normas laborales por parte de los empleadores en perjuicio de sus trabajadores.

En ese orden de ideas, la aplicación de la Primacía de la Realidad, es casi imposible su concretización si la Autoridad de Trabajo, por intermedio de los Inspectores, solo se limitan a verificar documentos en un escritorio; siendo de vital importancia constatar acciones o actividades desarrolladas por los trabajadores o empleadores, en la propia área de trabajo, verificando si lo que se encuentra señalado en el contrato de trabajo, también se encuentra concretizada en la actividad propia desarrollada por el trabajador; sin embargo, de la revisión de los documentos que obran en autos, no se ha podido determinar si las prórrogas en efecto pertenecen a un nuevo contrato bajo otras causas objetivas mediante el cual los trabajadores se encontraban desarrollando labores distintas para los cuales fueron contratados originariamente o en su defecto, si correspondían y se encontraban intrínsecamente relacionados a los contratos de trabajo primigenio.

Es importante señalar, que la vigente Ley General de Inspección del Trabajo, señala que las actuaciones desarrolladas en la búsqueda de la verdad y verificación del cumplimiento de las normas laborales, los inspectores de trabajo deben regirse por una serie de principios, dentro de los que destaca y es de fundamental importancia el de "**Primacía de la Realidad**", en ese sentido, el sistema de inspección laboral ha diseñado consideraciones particulares que otorgan a los instructores del procedimiento de fiscalización (supervisores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares) atribuciones especiales que tienen por finalidad identificar los hechos reales y sustanciales que se desarrollan en el trámite de las relaciones laborales (sin necesidad de quedarse exclusivamente en los hechos asegurados por las partes o aquellos que sencillamente puedan desprenderse de los documentos presentados), los mismos que al ser registrados en un documento público (acta de infracción) fungirá de instrumento probatorio en el desarrollo de un procedimiento administrativo sancionador o, incluso, en un proceso judicial y/o constitucional.

**SEXTO:** En esa misma línea, de la revisión del "Requerimiento de Comparecencia de fecha 24 de febrero de 2017", mediante el cual el Inspector, requiere "textualmente" para que el sujeto inspeccionado comparezca, el



DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

día 28 de febrero de 2017, en las instalaciones de la Autoridad de Trabajo, el mismo que debía sustentar documentalmente la validez de la causa objetiva de la contratación a plazo fijo **POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD Y POR NECESIDAD DE MERCADO**, en ese sentido y en atención de lo requerido por el Inspector, se advierte que el sujeto inspeccionado presentó en la fecha señalada las Declaraciones Juradas de los 2013-2014-2015, los mismos que son parte del acervo documentario que pudo haber aclarado o determinado si hubo o no crecimiento económico empresarial y con ello el incremento de su actividad empresarial; no obstante a lo requerido, del análisis del Acta de Infracción N° 125-2017, se advierte que en el desarrollo de la comparecencia de fecha 28 de febrero, en su tercer considerando, el inspector comisionado no valoró la documentación, presentada por el sujeto inspeccionado, el mismo que se encontraba orientado a acreditar el incremento de la actividad empresarial dejando señalado por el Inspector, que no fueron solicitadas y fueron presentadas de manera voluntaria, sin haber efectuado un juicio de valor que conlleve a determinar si corresponde o no un medio que sustente de manera integral, parcial o en su defecto cuales son las causas que no acreditan o sustentan el incremento de la actividad presentada por el empleador a propia solicitud de la Autoridad, advirtiéndose con ello que no se llevó a cabo un debido procedimiento, una debida investigación, consecuentemente no existe una debida motivación y fundamentación del Acta emitida por el inspector de trabajo, vulnerando con ello el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución y numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General - *Ley 27444*.

**SÉPTIMO:** Por otro lado, de los argumentos, señalados por el sujeto inspeccionado, en su escrito de la apelación, en el cual señala "No se ha acreditado la desnaturalización de los contratos primigenios suscritos entre la Empresa y los once (11) trabajadores" y la Resolución Sub Directoral es contraria a derecho por no considerar las pruebas aportadas por nuestra parte.

Al respecto del análisis efectuado a la Resolución Subdirectoral N° 190-2017, en efecto se advierte que en el **Noveno** considerando de la resolución precitada, el inferior en grado desarrolla y sanción una conducta antijurídica al haber determinado que los **contratos primigenios** que dieron origen a la relación laboral entre los 11 trabajadores y el empleador, se encontraban desnaturalizados; sin embargo no ha tenido en consideración que el **Inspector de Trabajo comisionado, solo había determinado la supuesta desnaturalización solo de las prórrogas de los contratos**, esto es, las renovaciones producidas luego del término de la vigencia de los contratos primigenios, validando los contratos primigenios, conforme se ha señalado y desarrollado en el **QUINTO** considerando de la presente resolución.

Conforme a lo señalado, la investigación efectuada por el inspector de trabajo, solo verificó con limitaciones y deficiencia en la investigación, las prórrogas de los contratos de trabajo, por lo que no guarda relación con la sanción propuesta por el inferior en grado, respecto de la desnaturalización de los contratos primigenios, consecuentemente, no se ha llevado un debido procedimiento, situación que conllevaría a dejar sin efecto la sanción impuesta por el inferior en grado, por no encontrarse conforme a Ley y debidamente motivado, que a manera de referencia el jurista Jorge Toyama Miyagusuku, señala que: "La debida motivación se encuentra referida a que todas las resoluciones emitidas por cualquier autoridad pública deben encontrarse clara y debidamente fundamentadas en las decisiones que se adopten", hecho que en el presente caso se ve vulnerando el debido procedimiento, determinando una sanción por un hecho no verificado por el inspector comisionado.

**OCTAVO:** Conforme a lo desarrollado en la presente resolución y teniendo en cuenta lo señalado por el Inspector de Trabajo Víctor Hugo Laines Yáñez, que los once (11) contratos primigenios por incremento de

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 149-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 175-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

actividad, si cumplían con los requisitos de validez, conforme al artículo 72º del D.S. 003-97-TR, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 6º del Convenio 81 de la OIT, el artículo 5º de la Ley 28806 y artículo 06º de su Reglamento, el referido inspector, estuvo en la obligación de verificar en el lugar donde se encontraban prestando las labores efectivas los trabajadores señalados en el Acta de Infracción, para de este modo verificar, si las causas que sustentaban la suscripción de las prórrogas eran válidas o inválidas, no obstante, solo se limitó a requerir documentación, que si bien son indispensables para llevar a cabo las actuaciones inspectivas y diligencias correspondientes, no prueban suficientemente, si la causa de contratación en la prórroga alegada por la empresa correspondía a la realidad de los hechos, o si por el contrario el sujeto inspeccionado utilizó los contratos por incremento de actividad de modo fraudulento; siendo esto así, este despacho considera que la conclusión al que arriba el inspector de trabajo, se encuentra en el terreno de la subjetividad, al no contar con prueba fehaciente que demuestre de manera concreta y objetiva que no existió el incremento de la actividad operacional aludida por la empresa en los mencionados contratos y si el objeto de las prórrogas de los contratos, efectivamente correspondía a otra naturaleza y objeto de contratación o en su defecto era un error material al momento que se redactaron los contratos, situación que hubiera sido esclarecida con los hechos que el Inspector pudo haber constatado en la realidad, durante la etapa de investigación; motivo por el cual, corresponde dejar sin efecto la sanción propuesta en el acta de infracción que da origen al presente procedimiento sancionador, dejando a salvo el valor de lo actuado (documentos que obran en autos), para que los trabajadores hagan valer su derecho en la vía legal que estimen conveniente.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación presentado por **INSPECTORATE SERVICES PERÚ S.A.C., con RUC N° 20385739771**; en consecuencia,

**Artículo Segundo.-** **REVOCAR** la Resolución Sub Directoral N° 190-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 14 de agosto de 2017, dejando sin efecto la sanción propuesta mediante Acta de Infracción N° 125-2017, de fecha 15 de mayo de 2017, por las razones expuestas en la presente resolución.

**Artículo Tercero.-** Habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.-

**HÁGASE SABER. -**

  
  
Gobierno Regional del Callao  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo  
Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo