



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 029-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 11 de febrero de 2014.

VISTO: El Recurso de Apelación con registro N° 00798 de fecha 04 de abril de 2013, que obra en autos de fojas 44 a 88 de autos, interpuesto por el Sujeto Inspeccionado denominado: **PODER JUDICIAL**, contra la Resolución Sub Directoral N° 059-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 13 de marzo de 2013, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicho Sujeto Inspeccionado al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante la Ley), y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, sus modificatorias (en adelante el Reglamento), y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 059-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 13 de marzo de 2013, se impuso al apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 2,007.50 (Dos Mil Siete con 50/100 nuevos soles)**, por incumplimiento a las normas de orden sociolaboral, por los fundamentos esgrimidos en la resolución venida en alzada;

SEGUNDO: Que, la inspeccionada fundamenta su recurso de apelación, señalando que: *"(...) del análisis de los mencionados contratos de trabajo, se puede observar que la Corte Superior de Justicia del Callao y los trabajadores relacionados han pactado y suscrito el documento respectivo en cuyas cláusulas se consigna expresamente tanto la causa objetiva que motiva la celebración de dicho contrato, la duración de dicha causa objetiva y la duración del contrato de trabajo a plazo determinado (...)"*;

TERCERO: Que, los artículos 53° y 55° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescriben respectivamente lo siguiente: *"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 prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes"*; **"Son contratos de naturaleza accidental: a) El contrato ocasional, b) El contrato de suplencia (...)"**; asimismo, se debe tener en consideración lo establecido en el artículo 56° del dispositivo legal antes mencionado, que señala lo siguiente: **"Son contratos de obra o de servicio: a) El contrato específico (...)"**;

CUARTO: Que, asimismo a efectos de resolver la presente controversia se debe tomar en cuenta lo estipulado los artículo 61° y 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescriben respectivamente lo siguiente: *"El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación la extinción del contrato de suplencia (...)"*; *"Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y"*





de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria (...); a mayor abundamiento, los artículos 77° y 79° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establecen correlativamente lo siguiente que: "El contrato de suplencia (...) deberá contener la fecha de su extinción (...)", "(...) En los contratos para obra o servicio (...), deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato";

QUINTO: Que, al respecto se debe tomar en cuenta que el requisito fundamental para contratar a una persona a plazo fijo, **es estipular en el contrato la causa objetiva, para así cumplir con el principio de causalidad**; según este principio las necesidades empresariales de carácter permanente deben ser cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, **mientras que las necesidades de carácter temporal deben ser cubiertas a través de contratos temporales o a plazo fijo**, el carácter excepcional de la contratación temporal obliga a que se habilite su utilización cuando se verifiquen ciertas causas objetivas, una de las razones por las que se estableció este tipo de contratos temporales es la formalidad de los trabajadores; sin embargo, los efectos de una política de fomento del empleo temporal se resume en una alta rotación de mano de obra, bajos niveles de capacitación laboral, menores salarios en promedio, afectación al ejercicio de la libertad sindical y perjuicios directos a los regímenes de protección social en salud y pensiones¹, el uso intensivo – de los contratos temporales – corresponden a lo que **la doctrina ha denominado como el "fomento del empleo temporal" a través del uso de contratos temporales "desvirtuados" o lo que la doctrina española ha denominado como "contratación temporal coyuntural"**, la que es un instrumento válido de fomento del empleo de naturaleza temporal que al introducir una excepción a la vigencia del principio de causalidad (autorizando por ley la utilización de contratos temporales para actividades permanentes) lo cual debe estar justificado en la satisfacción de intereses de igual o mayor jerarquía que aquellos que se ven afectados con su utilización como política de fomento del empleo;

SEXTO: Que, por tratarse de una política que afectaría la estabilidad en el empleo (que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo reconocido constitucionalmente) así como el ejercicio de otros derechos constitucionales vinculados a ella, su utilización debe estar sujeta a parámetros de razonabilidad: debe ser una política temporal (su aplicación en el tiempo debe estar sujeta a una evaluación de la medida de fomento introduciendo los correctivos necesarios, de convertirse en una política permanente sería desproporcionada y discriminatoria), debe estar orientada al **logro de fines u objetivos constitucionalmente relevantes** (focalizada en la protección o fomento del empleo de aquellos trabajadores que encuentran dificultades serias para insertarse en el mercado de trabajo como por ejemplo desempleo, entre otros criterios objetivos), y debe responder a un debate previo de los actores sociales involucrados, de lo señalado anteriormente, se puede colegir que existen ciertas ventajas y desventajas, de la contratación temporal, por lo que, consideramos que el posible utilizar los contratos temporales, siempre que se cumpla con las formalidades prescritas y en los supuestos señalados; por ello el Tribunal Constitucional en sus diversos análisis pronunciados, analiza los contratos temporales suscritos, para verificar si efectivamente se cumplió con el **principio de causalidad**², o si existe una contratación a plazo indefinido; en ese sentido, para



QUE, Fernando y REYES SÁNCHEZ, Christian. Efectos de la política de empleo temporal en la actividad textil exportadora

¹ El Tribunal Constitucional, en su variada jurisprudencia ha reafirmado la vigencia de este principio en nuestra legislación reconociendo que "(...) el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada por la fuente que le dio origen", añade el Tribunal que: "en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 1397-2001-AA/TC. Fundamento Jurídico N° 3



contratar a personal a plazo fijo, y evitar procesos laborales con alta contingencia y pérdida, es necesario consignar la causa objetiva de la contratación temporal, debido a que existe varios pronunciamientos del supremo intérprete de la Constitución, en los cuales está reponiendo a los trabajadores, por el uso fraudulento de los contratos temporales;

SÉPTIMO: Que, en este orden de ideas, de la revisión de los actuados se tiene que el sujeto inspeccionado a efectos de deslindar responsabilidad por la multa propuesta en primera instancia vuelve adjuntar como anexo de su escrito de apelación las copias de los contratos de suplencia y de servicio específico de sus trabajadores mencionados en la resolución Sub Directoral venida en alza, como son: 1. Vianey Emmali Ayala Aguirre, 2. Mayra Clara Calle Peña, 3. Andrea Ysabel Zepeda Vigo, 4. Olenka de la Cruz Céspedes, 5. Jorge Manuel Casas Silva, 6. María Soledad Giraldo Huamani, 7. Carlos Andrés Jiménez Sosa, Siendo así que de los mencionados documentos se advierte que la inspeccionada no ha precisado de manera clara e indubitable la causa objetiva de la contratación que implique la naturaleza temporal de los contratos de trabajo por servicio específico y de suplencia, no cumpliendo con esto lo establecido en el principio de causalidad descrito en el quinto y sexto considerando de la presente resolución, toda vez que sus trabajadores afectados realizan labores propias y permanentes de su actividad económica relacionadas a la Administración Pública, motivo por el cual cabe calificar los contratos antes señalados como indeterminados por desnaturalización de la relación laboral, ya que se ha demostrado la simulación o fraude a las normas establecidas para la celebración de los contratos modales o a plazo fijo, análisis jurídico que es corroborado con lo precisado **ARCE ORTIZ Elmer**, quien señala lo siguiente: "(...) *el legislador utiliza aquí la noción de simulación en un sentido atécnico, no como actuación dirigida a ocultar a terceros la violación de una norma, sino como sinónimo de negocio engañoso. Como tal, esta noción se confunde con la de fraude a la ley, empleada también por el precepto, en tanto que en ambos casos se está ante la utilización de una modalidad contractual lícita (un contrato sujeto a modalidad) para eludir la aplicación de la normativa común en materia de contratación, que impone la celebración de contratos por tiempo indefinido (...)*"¹³;

OCTAVO: Que, de lo descrito se advierte que los contratos de suplencia y de servicio específico celebrados por el sujeto inspeccionado y los siete (07) trabajadores indicados líneas arriba han sido desnaturalizados conforme a lo establecido en el literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala lo siguiente: "*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley*", no obstante de tenerse en cuenta que la conducta del sujeto inspeccionado se encuentra tipificado en el artículo 25° del Reglamento como Infracción Muy Grave en materia de relaciones laborales, que señala lo siguiente: "*Son infracciones graves los siguientes incumplimientos: (...) 25.5 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*";

NOVENO: Que, de acuerdo con los argumentos expuestos precedentemente, los fundamentos alegados por el apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que corresponde que este Despacho con lo esgrimido en los anteriores considerandos, confirmar todos los extremos de la resolución venida en alza;

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias;



¹³ Libro de Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias, Palestra, Lima, 2008, pág. 226

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 059-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 13 de marzo de 2013, se impuso al apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 2,007.50 (Dos Mil Siete con 50/100 nuevos soles)**, emitida por la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, precisándose que habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.- **AVOCÁNDOSE** al conocimiento del presente Procedimiento Sancionador el Director (e) que suscribe por Disposición Superior.-

HÁGASE SABER.-

RDR / avp

