



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

EXPEDIENTE N° 2004-2010-MTPE/1/20.43

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 212-2013-MTPE/1/20.4

Lima, 02 de abril de 2013

VISTO: El recurso de apelación con número de registro 19623-2013, obrante en autos, interpuesto por la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, contra la Resolución Sub Directoral N° 703-2012-MTPE/1/20.43 de fecha 22 de octubre de 2012, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicha superintendencia al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR (en lo sucesivo, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, obra en autos de fojas 200 a 208, la Resolución Sub Directoral apelada, multando a la empresa denominada **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**, con la suma de S/. 1,980.00 (Mil novecientos ochenta con 00/100 Nuevos Soles), por haber incurrido en la infracción consignada en el décimo tercer considerando de dicha resolución;

Segundo: Que, a mérito del Acta de infracción N° 1607-2010, que obra de fojas 1 a 9 del expediente, el inferior en grado impuso sanción a la inspeccionada por haber incurrido en la infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, por haber desnaturalizado la modalidad contractual de los trabajadores simulando la suscripción de contratos para servicio específico, todo ello en perjuicio de los trabajadores que se detallan en la resolución apelada;

Tercero: Que, es preciso indicar que, nuestro ordenamiento jurídico sociolaboral, según el principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la misma que tiene base constitucional¹, siendo así, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral², estipula que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", justificándose la celebración de un contrato sujeto a modalidad cuando así lo requiere las necesidades del mercado o la 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;

Cuarto: Que, en efecto, cabe indicar que, en el Capítulo V del Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido a los requisitos formales para la validez de los contratos, se dispone a través del artículo 72° que en: "Los contratos de trabajo (...), debe consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral (...)"; y que al no consignarse las causas objetivas, se ha incumplido con la exigencia señalada en el citado artículo. Al respecto, el autor Wilfredo Sanguinetti en su obra "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", hace mención a lo indicado por el profesor Elmer Arce, quien señala que: "(...) Aunque la Ley, de manera incomprensible, no se pronuncia sobre el tema, es posible entender vigente la opinión

¹ Constitución Política del Estado

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

² Aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

sustentada en relación con la regulación precedente en el sentido de que se trata de requisitos formales, indispensables para la validez de los contratos de duración determinada cuya inobservancia determina la nulidad de la cláusula de temporalidad pactada y la consiguiente consideración del contrato como uno por tiempo indeterminado"³. Derro del sistema de la LPCL esta conclusión se desprende de la aplicación de la presunción a favor del contrato de trabajo por tiempo indefinido prevista por su artículo 4º, toda vez que ésta solo admite en vía de excepción la celebración de contratos de duración determinada, "en los casos y con los requisitos que la presente ley establece". En favor de este punto de vista cbona asimismo el hecho de que el encabezamiento del Capítulo V del Título II de la ley, dentro del cual se sitúa el artículo 72º, otorgue a ambas formalidades la nada ambigua calificación de "requisitos formales para la validez del contrato";

Quinto: Que, igualmente, de la Casación N° 2365-2005 expedida por la Sentencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema⁴ refiere lo siguiente, "(...)/la conclusión de la Sala Superior sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo modales (...) estos no han observado las formalidades exigidas por ley, para su validez y eficacia en cuanto no han precisado de manera descriptiva la causa objetiva que justifique la contratación (...) lo que infringe la exigencia formal contemplada en el artículo 72º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que se establece que entre los litigantes, existió una relación de trabajo de naturaleza indeterminada considerando el inciso d) del artículo 77º del citado cuerpo normativo (...)". De la misma forma, el profesor Sanguinetti señala que con relación al inciso d) del artículo 77º de la LPCL⁵ "La situación prevista aquí no es otra, evidentemente, que la de la ausencia de causa válida que justifique la contratación temporal. Dicho en otras palabras: se recurre a esta para la atención de necesidades empresariales permanentes y no transitorias, en un intento de eludir la configuración de un nexa por un tiempo indefinido"⁶;



Sexto: Que, bajo dicho contexto, resulta necesario indicar que, de conformidad con lo indicado en el cuarto considerando de los Hechos Verificados del Acta de Infracción, en el caso materia de análisis se ha verificado que los trabajadores detallados en dicha Acta, tienen celebrados por escrito con el sujeto inspeccionado contratos de trabajo bajo las modalidades por servicio específico. Siendo que la cláusula primera de dichos contratos de trabajo sujetos a modalidad⁷ en cada caso establece lo siguiente: "De conformidad con lo establecido en el Artículo 63º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...) con la finalidad que el Contratado preste servicios como **Verificador en la Sección Auditoria V-** (...), siendo causa objetiva determinante de la contratación la necesidad de llevar a cabo operativos de verificación del cumplimiento de disposiciones tributarias (...)."; advirtiéndose de dichos contratos además, las funciones para los que han sido contratados los trabajadores, siendo estas de carácter permanente por la empresa inspeccionada al ser propias de la actividad de la administrada; en ese sentido, el Tribunal Constitucional dispone en la Sentencia recaída en el Expediente N° 107777-2006-PA/TC, que: La modalidad contractual de carácter temporal, no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente, que podrían ser realizadas por un trabajador estable (...) Permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico", sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción; de lo que se colige en el presente caso, que se ha simulado la contratación de los trabajadores que se detallan en la apelada, al haberse suscrito contratos de trabajo para servicio específico, para cargos o funciones que son permanentes; constituyendo una

³ En la misma dirección, vid. Arce Ortiz, E. Ob. P, 211, afirmando que en estos casos "se declara inválido el término temporal del contrato sujeto a modalidad, pero subsisten las demás cláusulas contractuales"

⁴ Sentencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de 20 de marzo de 2007 (Cas. N° 2365-2005)

⁵ Artículo 77º: 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."

⁶ Los contratos de trabajo de duración determinada. Wilfrido Sanguinetti Raymond, Pág. 112.

⁷ afirmación que se encuentra corroborada con los contratos de trabajo sujetos a modalidad obrantes de fojas 36 a 48 del expediente correspondiente a la etapa investigatoria



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

infracción muy grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 25.5 del artículo 25° del Reglamento;

Sétimo: Que, asimismo, la recurrente en su recurso de apelación, manifiesta su disconformidad con lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que argumenta la recurrida no advirtió la falta de motivación y estudios adecuados por parte de las Inspectoras del Trabajo, enumerando del mismo modo las funciones descritas en el contrato de trabajo sin examinar a que se refieren estas labores, dado que sobre los documentos de gestión de la inspeccionada como su ROF, MOF y CAP, se identifica la labor de **Verificador de casos vinculados a Devoluciones** y no la de **Verificador**, puesto que el primero posee más responsabilidad que el segundo, y este último es contratado para asistir al personal estable de la inspeccionada y que laboran como Verificador de casos vinculados a Devoluciones; en consecuencia, alude que los contratos celebrados se encuentran de acuerdo a ley, con arreglo a la modalidad y requisitos formales de validez previstos;

Octavo: Que, estando a ello, se tiene que los argumentos antes expuestos no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, siendo la actividad desempeñada por los trabajadores afectados similar a las desempeñadas por personal con relación laboral de carácter permanente - cargo de "**Verificador**" de casos vinculados a **Devoluciones** (según el ROF y MOF de la entidad inspeccionada) -, carece de sentido, hacer distinciones en razón del grado de complejidad de las labores, como afirma la inspeccionada, siendo que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N.º 10777-2006-PA/TC, manifiesta sobre un caso similar, lo siguiente: "*Los recurrentes afirman que SUNAT "emplea en su gran mayoría persona" contratado bajo la modalidad de servicio específico", existiendo excepciones a dicha forma de proceder en el caso de trabajadores que, haciendo las mismas labores, poseen un contrato laboral a plazo indeterminado, hecho que vulnera el derecho constitucional a la igualdad de trato, derecho constitucional reconocido en el artículo 2 numeral 2)*", puesto que estas labores tienen carácter permanente, por ende indefinidas, y les son propias a las actividades de la inspeccionada, en vista que la función de fiscalización o verificación de la obligación tributaria (en congruencia con lo establecido en el artículo 61º del Código Tributario) debe condecirse necesariamente con la contratación personal que ha de realizar las funciones; por consiguiente, las funciones de **verificador** en SUNAT obedecen, conforme a las normas expuestas por dicha entidad en una necesidad permanente en el ejercicio habitual de sus funciones, por lo que, se tiene que las funciones o actividades realizadas según lo dispuesto en los contratos de los trabajadores afectados, como son, la de **verificador**, son consustanciales o se relacionan directamente a las facultades y funciones permanentes de un **Verificador de casos vinculados a Devoluciones** que realiza la SUNAT siendo esta de naturaleza permanente, hecho que no se condice con la finalidad del contrato temporal para servicio específico regulado por el artículo 63º de la norma acordada⁸, por lo que se habría desnaturalizado los referidos contratos en los términos expresados en el artículo 77º, literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR⁹;

Noveno: Que, de otro lado, debe tenerse en cuenta lo indicado en la sentencia del Tribunal Constitucional el Tribunal Constitucional recaída en el expediente N.º 03771-2010-PA/TC, con respecto a la contratación modal para obra o servicio específico, a lo cual dispone que: "*Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien*

⁸ Decreto Supremo N° 003-97-TR:

"Artículo 63.- 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.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación."

⁹ Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

(...)

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude de las normas establecidas en la presente ? (...)



PERÚ

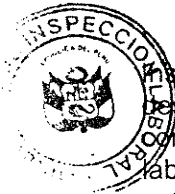
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación -por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción" (considerando 5.), ante ello, cabe precisar que, "las características de estos contratos es que el trabajador se le requiere para que ejecute una obra material o intelectual, o un servicio específico, y no para que simplemente preste un servicio durante un periodo de tiempo. Es decir se exige un resultado"¹⁰; y, que de acuerdo a lo dispuesto por las normas de la SUNAT - Ley N° 24829, segundo párrafo del artículo 2°, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 501 de dicho cuerpo legal, establece como una de las funciones de dicha institución la de "(...) fiscalizar y recaudar los tributos internos (...) Que, la actividad de Verificador o Fiscalizador, es una actividad permanente que se encuentra enmarcada en la Política Tributaria que la SUNAT, se ha fijado y además es una de las obligaciones con que cuenta la SUNAT ante los contribuyentes (...)", siendo, por tanto, la labor de "verificador en la sección de auditoría y verificador de centros de control y fiscalización" necesidades permanentes en el ejercicio habitual de sus funciones; máxime si, dichas funciones se encuentran señaladas en el Manual de Organización de Funciones de la SUNAT y pertenecen a la Unidad Organizacional de la Sección de Auditoría II y a la Unidad Organizacional de la División de control de la deuda y cobranza, respectivamente;



Décimo: Que, asimismo, argumenta la inspeccionada lo siguiente: i) que las inspectoras comisionadas no habrían efectuado un correcto análisis de las labores que desarrollaban los trabajadores afectados en el cargo de Verificador, toda vez que, de sus contratos de trabajo se evidencia que la causa determinante de su contratación así como sus labores eran diferentes a las de los trabajadores a plazo indeterminado; siendo estas actividades accesorias y temporales a las actividades principales que realiza dicha entidad del Estado, ii) el contrato sujeto a modalidad se habría celebrado conforme a ley, iii) en los contratos sujetos a modalidad regulados en el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no se precisa plazo máximo alguno para su contratación, por lo que su duración podría ser escasa o prolongada dependiendo de las características del servicio. Al respecto, cabe indicar que, nuestro ordenamiento jurídico sociolaboral, según el principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional¹¹, siendo así, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹², estipula que "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", justificándose la celebración de un contrato sujeto a modalidad cuando así lo requiere las necesidades del mercado o la 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;

Décimo Primero: Que, bajo dicho contexto, resulta necesario reconocer si el objeto del contrato es de carácter temporal (para servicio específico), o se trata más bien de una prestación cuya naturaleza es permanente en el tiempo y que es encubierta bajo la modalidad de contratación antes mencionada. En ese sentido, cabe mencionar que la naturaleza de las labores efectuadas tienen carácter permanente, en vista que, las funciones para las que fueron contratados los trabajadores afectados (en congruencia con la normatividad de la

¹⁰ CASTILLO GUZMÁN, Jorge, y Otros. "Compendio de Derecho Individual del Trabajo" (2007). Cuarta edición. Estudio Caballero Bustamante. Edit. Tincó S.A. Lima. Pp. 60.

¹¹ Constitución Política del Estado

Artículo 22°: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y el medio de realización de la persona.

¹² Aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

SUNAT, Ley N° 24829 y el Decreto Legislativo N° 501), obedecen a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de sus funciones, por lo que, las actividades realizadas según lo dispuesto en los contratos de trabajo, son consustanciales o se relacionan directamente con las facultades y funciones permanentes, que realiza la SUNAT; siendo estas de naturaleza permanente, no se condice con la finalidad del contrato temporal para servicio específico regulado por el artículo 63° de la norma acotada¹³; asimismo, trae a colación 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 va a ejecutar*, en ese sentido, de la revisión de los contratos sujetos a modalidad materia de autos y sus renovaciones, se advierte que la recurrente no ha logrado acreditar que la prestación laboral¹⁴, desarrollada por los trabajadores afectados, sea de **naturaleza temporal, sino más bien permanente**, toda vez que, éstos se suscribieron para actividades que eran relativos a actividades de carácter permanente, siendo que de acuerdo a la doctrina y ley deben estarlo a actividades de la empresa de naturaleza limitada en el tiempo, por lo que se habría desnaturalizado los referidos contratos en los términos expresados en el artículo 77°, literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR¹⁵; que siendo así, procede confirmar el pronunciamiento venido en alzada;

Que, por las consideraciones expuestas y en uso de las facultades conferidas por ley, avocándose a conocimiento del presente procedimiento, el Director que suscribe por Disposición Superior;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR en todos sus efectos la Resolución Sub Directoral N° 703-2012-MTPE/1/20.43 de fecha 22 de octubre de 2012, expedida por la Cuarta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone una multa por la suma de **S/. 1,980.00 (Mil novecientos ochenta con 00/100 Nuevos Soles)**¹⁶; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

RGHC/abc



Ricardo Gabriel Herbozo Colque
RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE
DIRECTOR
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

¹³ Decreto Supremo N° 003-97-TR:

Artículo 57.- 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

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.

Artículo 63.- 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.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra, o servicio objeto de la contratación.

¹⁴ Cláusula Segunda del Contrato de Trabajo para Servicio Específico.

¹⁵ Artículo 77.- 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. ...)

¹⁶ De conformidad con el artículo 41° de la Ley, se ha causado estado con el presente pronunciamiento, agotándose de esta forma la vía administrativa.

