

EXPEDIENTE N° 725-2013-MTPE/1/20.4

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 534-2013-MTPE/1/20.4

Lima, 14 de agosto de 2013

VISTO: El recurso de apelación con número de registro 84423-2013, obrante en autos, interpuesto por: **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** contra la Resolución Sub Directoral N° 374-2013-MTPE/1/20.45 de fecha 30 de abril de 2013, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicha empresa 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, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR (en lo sucesivo, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, obra en autos de fojas 161 a 167, la Resolución apelada, multando a: **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** con la suma de S/4,015.00 (Cuatro mil quince con 00/100 Nuevos Soles), por haber incurrido en las infracciones consignadas en el decimo sexto considerando de dicha resolución;

Segundo: Que, de la revisión del recurso de apelación la recurrente sostiene haber cumplido con todos los presupuestos legales exigidos en el TUO del Decreto Supremo N° 728, es decir, habrían consignado la causa objetiva de la contratación modal, además alega que debido a la fusión por absorción la inspeccionada habría multiplicado su necesidad de contratar mayor personal, así también los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores afectados tuvieron sustento legal. Sobre el particular, resulta necesario 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, señala “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;

Tercero: Que, asimismo el Tribunal Constitucional a través de la sentencia N° 1874-2002-AA/TC preciso lo siguiente: “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 de 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 estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)”. Igualmente, la Casación N° 2365-2005 expedida por

¹Constitución 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.

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



la Sentencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema³ refiere: “(...) 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 72° 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 77° del citado cuerpo normativo (...)”:

Cuarto: Que, en esa línea de argumentación, el Capítulo V referido a los requisitos formales para la validez de los contratos, 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 (...)”, por el contrario al no consignarse las causas objetivas, se incumple 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: “(...) Aunque la Ley, de manera incomprensible, no se pronuncia sobre el tema, es posible entender vigente la opinión 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”⁴. Dentro 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 4°, 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 abona asimismo el hecho de que el encabezamiento del Capítulo V del Título II de la ley, dentro del cual se sitúa el artículo 72°, otorgue a ambas formalidades la nada ambigua calificación de “requisitos formales para la validez del contrato”;

Quinto: Que, bajo dicho contexto, resulta necesario indicar que, la actuación del Inspector comisionado se ha desarrollado en observancia a los principios reguladores del procedimiento inspectivo y dentro de las facultades que le concede la ley para determinar que la conducta incurrida por el sujeto inspeccionado constituye infracción a las normas sociolaborales, en ese sentido, de conformidad con lo indicado en el segundo considerando de los Hechos Verificados del Acta de Infracción, “(...), los contratos y sus renovaciones celebradas no expresan la causa objetiva de esta contratación modal, dado que la causa objetiva invocada no especifica en forma clara e indubitable la causa objetiva de la contratación que implique la naturaleza temporal de los contratos, ya que el término “necesidades operativas” en que el sujeto inspeccionado ampara la contratación, no se puede constatar la concurrencia de la causa objetiva que justifique el empleo de esta modalidad contractual (...)”; siguiendo esta línea el inferior en grado manifestó que los contratos modales no justifican su causa objetiva, afirmación que se encuentra corroborada con los contratos de trabajo sujetos a modalidad obrantes en el expediente correspondiente a la etapa investigatoria, razonamiento que tiene sustento en lo indicado (líneas arriba) por el Inspector comisionado;

Sexto: Que, asimismo, tal como se ha señalado en los considerandos precedentes, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, para el caso de autos (por inicio o incremento de actividad), imperiosamente deberán contener la causa objetiva que le dio origen y estos, a su vez, deberán ser lo más claros posibles a fin de justificar la naturaleza temporal de los contratos, en esa línea de ideas se trae a colación lo señalado por el Doctor Elmer Arce Ortiz: “Si es lógico que en nuestro ordenamiento jurídico laboral existe una preferencia de

³ 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)

⁴ En la misma dirección, vid. Arce Ortiz, E. Ob. P, 211, aclarando que en estos casos “se declara inválido el término temporal del contrato sujeto a modalidad, pero subsisten las demás cláusulas contractuales”



la contratación por tiempo indeterminado en labores permanentes, también es lógico que los contratos sujetos a modalidad habrán de respetar escrupulosamente los requisitos sustanciales descrito en el tipo legal. El cumplimiento supone especificar con detalle las causas objetivas que motivan la contratación sujeta a modalidad en ese caso, así como la duración del contrato (...)⁵", de lo mencionado, se advierte que los contratos modales exhibidos por la inspeccionada en la etapa investigatoria, no contempla de manera clara e indubitable la causa objetiva, configurándose de esta manera la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad e infracción muy grave en materia de relaciones laborales, según lo descrito en el artículo 25° numeral 25.5 del Reglamento;

Sétimo: Que, con relación a la infracción a la labor inspectiva por inasistencia a la comparecencia debe precisarse que, de conformidad con el artículo 12° numeral 12.1 literal b) del Reglamento, la diligencia de comparecencia es una modalidad de actuación de investigación en la que se exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes, en ese sentido, de los Hechos Verificados en el Acta de Infracción, se advierte que el sujeto inspeccionado de manera injustificada no se presentó a la citación realizada por el comisionado (comparecencia programada para el día 28 de diciembre de 2012), desconociendo de esta manera la "consideración de autoridades" que les asigna el artículo 1° de la Ley, por tener a su cargo la función inspectiva que desarrolla el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; que siendo así, resulta procedente confirmar en todos sus extremos la resolución materia de apelación;

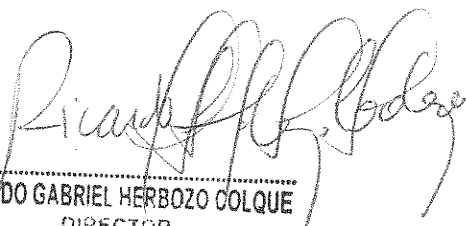
Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 374-2013-MTPE/1/20.45 de fecha 30 de abril de 2013, expedida por la Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone una multa ascendente a S/4,015.00 (Cuatro mil quince con 00/100 Nuevos Soles)⁶; en consecuencia devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-




RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE
DIRECTOR
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

RHC/

⁵ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Edit. Palestra Editores SAC, primera edición junio de 2008, PP. 195

⁶ De conformidad con el artículo 41° de la Ley, se ha causado estado con el presente pronunciamiento, agotándose de esta forma la vía administrativa.

