







## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, resulta factible el trabajo en sobretiempo en los contratos a tiempo parcial. En ese sentido, se deduce que las horas extras generadas se deben a la variabilidad de los servicios, así como por algunos incumplimientos como el incurrir en tardanzas, y no por una habitualidad. Asimismo, indica que no existe normativa por la cual, cuando un trabajador sujeto a tiempo parcial realice horas extras, se produzca una desnaturalización de contrato de trabajo.

- ii. La resolución apelada vulnera el principio de la primacía de la realidad, por cuanto, el hecho que los trabajadores hayan sido contratados a una jornada reducida no significa que, por desarrollar minutos adicionales a su jornada, la relación laboral a medio tiempo se haya desnaturalizado. Asimismo, vulnera el principio de legalidad, por no tomar en cuenta lo señalado en el artículo 20 del D.S. 008.2020-TR, y lo considerado en la Casación N° 11330-2015-Lambayeque. Por otro lado, también vulnera el derecho al debido procedimiento, al no haber precisado el inspector, las sanciones impuestas de manera justa y motivada. Finalmente, vulnera los principios de razonabilidad, proporcionalidad e imparcialidad al momento de aplicar las sanciones, ya que si se cumplió con el pago de los beneficios sociales a favor de los ex trabajadores de manera proporcional a las horas que realizaron en sobretiempo.
- iii. Sobre el pago de vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, la impugnante señala que se ha cumplido con ellos, de acuerdo a lo señalado en la ley, pues por ser trabajadores con contrato a tiempo parcial los beneficios tienen ciertas consideraciones a diferencia con los sujetos a contrato a tiempo completo.
- iv. En cuanto a la medida inspectiva de requerimiento, la impugnante señala que esta carece de sustento fáctico, porque la generación de horas extras no generó una habitualidad; por ende, no existe un incumplimiento de la empresa. Asimismo, no se ha evaluado la real situación que envuelve el giro del negocio de la empresa, en el cual se tiende a realizar turnos rotativos durante la jornada laboral diaria, trabajando en algunas oportunidades en horas extras. Por tanto, el criterio arbitrario de la autoridad administrativa contraviene los principios de razonabilidad, imparcialidad, y presunción de veracidad. Además, la SUNAFIL no cuenta con facultades para determinar la desnaturalización de una relación laboral, menos de un contrato a tiempo parcial, ya que dicha facultad es conferida únicamente al órgano judicial. Por tanto, la empresa no puede ser pasible de sanción.
- v. La resolución vulnera el principio de concurso de infracciones, pues el mismo hecho de no haber procedido con el pago de beneficios sociales, generó ocho infracciones sociolaborales; razón por la cual, siete de las infracciones interpuestas contra la

empresa se deben dejar sin efecto. Asimismo, se vulnera el principio non bis in ídem, al imputarse siete infracciones por un solo hecho que es no pagar los beneficios sociales.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1031-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 25 de junio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Metropolitana de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 129-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2, por considerar los siguientes puntos:

- i) El personal inspectivo ha dejado constancia, en el numeral 4.2 de los hechos constatados en el Acta de Infracción, que el registro de control de asistencia exhibido por la inspeccionada ha evidenciado que los trabajadores laboraron más de veinticuatro horas a la semana en una jornada de seis días a la semana, quedando claro que el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito por los ex trabajadores y la inspeccionada han sido desnaturalizados por no cumplir con la jornada laboral establecida por Ley para los contratos a tiempo parcial. Por tanto, conforme al principio de primacía de la realidad, los contratos de trabajo a tiempo parcial suscritos entre las partes se encuentran desnaturalizados, debiendo considerarse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado con jornada completa, concordante para las obligaciones sociolaborales en los que se exige acreditar el mínimo de cuatro horas de labor diaria.
- ii) La autoridad administrativa de trabajo no puede abstenerse de ejercer su actividad fiscalizadora y la competencia sancionadora en el presente caso, salvo por mandato judicial expreso, situación que no ha sucedido en el presente caso. Siendo así, corresponde desestimar lo argumentado por la inspeccionada.
- iii) Sobre la vulneración al concurso de infracciones, solo es aplicable a conductas que se reiteran en más de una infracción en cuyo caso se aplica la más grave; al respecto, se debe señalar que el inferior en grado ha sancionado a la inspeccionada por no cumplir con el pago íntegro de: la remuneración mínima vital; la compensación por tiempo de servicios; gratificaciones legales; bonificaciones extraordinarias; remuneración vacacional; la remuneración correspondiente al trabajo realizado en feriado y la sobretasa; y por no pagar la sobretasa por trabajo en horario nocturno, más los intereses legales en todos los casos, en favor de los cinco (5) ex trabajadores, las cuales constituyen conductas infractoras disimiles entre sí.
- iv) Respecto a la afectación al principio non bis in ídem, se han dado hechos distintos, pues uno consiste en incumplir la obligación en materia sociolaboral al no efectuar los pagos: i) pago íntegro de la remuneración mínima vital, más los intereses legales, ii) pago de la compensación por tiempo de servicios, iii) pago íntegro de las gratificaciones legales, iv) pago íntegro de las bonificaciones extraordinarias, v) pago de la remuneración vacacional, vi) pago de la remuneración correspondiente al trabajo realizado en feriado y la sobretasa, y vi) pago de la sobretasa por trabajo en horario nocturno; más los intereses legales, en favor de los cinco (5) ex trabajadores; mientras que el otro radica en no acatar la medida inspectiva de requerimiento. Además, las referidas conductas infractoras tienen distintos fundamentos, la primera afecta un bien jurídico protegido de los trabajadores afectados, mientras que la segunda afecta a bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, de la

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 28 de junio de 2021. Ver fojas 441 de expediente sancionador



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Inspección del Trabajo. Por consiguiente, no hay identidad de sujetos, hechos y fundamentos, por lo que no hubo transgresión al Principio de *Non Bis In ídem*.

1.6 Con fecha 20 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Metropolitana de Lima, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1031-2021-SUNAFIL/ILM.

1.7 La Intendencia Metropolitana de Lima, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 1413-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 01 de setiembre de 2021 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° 29981<sup>3</sup>, 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° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto

<sup>3</sup> "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."

<sup>4</sup>"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 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.

(...)"

<sup>5</sup> "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."

Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (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 de 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 un 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, modificada 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 RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>6</sup>Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>Decreto 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.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE CINEPLEX S.A.**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que CINEPLEX S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1031-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia Metropolitana de Lima, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 63,495.00 por la comisión de cuatro (04) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 30 de junio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.

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 CINPLEX S.A.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 20 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1031-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes fundamentos:

- **Aplicación indebida del artículo 12 del Decreto Supremo N° 008-2020-TR**

Conforme al artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el trabajador con contrato a tiempo parcial percibe una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital, proporcional a las horas efectivamente laboradas, además, de acuerdo a lo señalado en la Casación 11330-2015-Lambayeque, se puede concluir que en los contratos a tiempo parcial es válido el trabajo en sobretiempo, realizándose de forma excepcional, razonable y no habitual. En el caso, debido a la variabilidad en los servicios que brinda los establecimientos de cine, los trabajadores tienden a realizar turnos rotativos durante la jornada laboral diaria, trabajando en algunas oportunidades en horas extras, debido al propio giro de negocio. Por otro lado, el artículo 20 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, avala que en una jornada de trabajo reducida (como la de tiempo parcial) se puede realizar horas en sobretiempo. Adicionalmente, la propia autoridad administrativa, en otro procedimiento

administrativo sancionador, en el Informe Final de Instrucción N° 569-2020-SUNAFIL/ILM ha señalado que luego de la revisión de los controles de asistencia, se puede comprobar que el promedio de horas de los ex trabajadores era menos a 4 horas diarias, por lo que no existe una desnaturalización de los contratos de régimen parcial. Además, fueron muy pocas veces en las que se promedió 5 a 10 minutos en sobretiempo, por causas propias de la actividad comercial que desarrolla la empresa, por lo que dichos minutos adicionales no deberían ser considerados para desnaturalizar la relación laboral.

Por todo ello, no cabe la imposición de sanción administrativa por el incumplimiento de beneficios sociales por desnaturalización del contrato a tiempo parcial.

- **Aplicación indebida del artículo 9 del Decreto Ley N° 854**

Debido a que los trabajadores desarrollaban actividades afines a la actividad de la empresa, resulta de aplicación el principio de primacía de la realidad. En consecuencia, se descartan los siguientes supuestos: (i) labores adicionales constantes que pudieran dar la idea una jornada no declarada y que siempre superen las cuatro (04) horas señaladas en el *part time*; y, (ii) labores no reconocidas y no pagadas, pues, de acuerdo al artículo 20° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, son reconocidas como trabajo en tiempo extra. En ese orden de ideas, el hecho que se hubiera superado la jornada de trabajo por minutos, no equivale a la desnaturalización de la relación laboral.

Por lo tanto, también se afectaron los principios de proceso material, legalidad y debido procedimiento, pues la autoridad administrativa no exhibe un razonamiento suficiente para acreditar que los minutos adicionales de la jornada a tiempo parcial representen una desnaturalización de la relación de trabajo. Por ello, las horas en sobretiempo fueron otorgados de forma concordante con el artículo 9 del Decreto Ley N° 854, además, no se toma en cuenta que no existe prohibición para que un trabajador a tiempo parcial pueda cumplir con horas en sobretiempo por necesidad de servicio y en forma excepcional y no habitual.

- **Interpretación errónea de los artículos 11 y 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR**

De las boletas de pago y registro de asistencia se observa que los trabajadores no realizaron horas extras de manera habitual, por lo que no se habría vulnerado la jornada de trabajo a tiempo parcial. Entonces, al no existir una desnaturalización de la jornada a tiempo parcial de los ex trabajadores, no se puede llevar a cabo el pago de beneficios sociales que le corresponden a un trabajador de jornada ordinaria. En ese mismo sentido, no corresponde realizar el pago de reintegro de remuneraciones a los trabajadores sujetos a tiempo parcial, ni corresponde otorgar el pago por remuneración vacacional, ni el pago por trabajo en horario nocturno. Además, respecto al pago por feriados, no se encuentran debidamente motivadas las razones por las cuales corresponde pagar dicho concepto.

- **Interpretación errónea del numeral 7 del artículo 46 del RLGIT**

Se imputa una infracción muy grave a la labor inspectiva por no haber cumplido con el requerimiento de fecha 27 de noviembre de 2018. Sin embargo, dicha infracción no cuenta con sustento fáctico, pues la generación de horas extras no significó una habitualidad. Por lo tanto, el criterio arbitrario aplicado vulnera los principios de razonabilidad, imparcialidad y presunción de veracidad.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- **Afectación a la debida motivación y derecho de defensa**

En la resolución impugnada se confirmó lo señalado por la subintendencia, sin contradecir o brindar un análisis más a fondo de lo impugnado en el escrito de apelación. Es decir, no existe algún desarrollo sobre la correcta conceptualización del trabajo part time y las horas extras, pues la intendencia señaló su acuerdo con lo expuesto por la subintendencia sin motivar adecuadamente dicha decisión, trasgrediendo el derecho de defensa.

- **Caducidad del procedimiento administrativo sancionador**

Con relación a ello, la suspensión de plazos administrativos durante la Emergencia Sanitaria, se contabiliza desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de junio de 2020. En tal sentido, de acuerdo a conteo realizado por la empresa, si la imputación de cargos fue notificada el 24 de diciembre de 2019, hasta el 29 de junio de 2021, han transcurrido más 12 meses (incluyendo los 3 meses adicionales a los 9 meses para resolver), activándose la causal de caducidad en el presente procedimiento administrativo.

- **Procesos judiciales**

Finalmente, se debe tener en cuenta que, Bryan Daniel León Rojas, inició un proceso judicial contra la empresa, solicitando desnaturalización de contrato y pago de Beneficios Sociales mediante el número de expediente N° 07394-2019-0-1801-JP-LA-06. De la misma manera, el señor José Cristian Millan Mezones petitionó lo mismo, mediante expediente N° 06124-2019-0-1801-JP-LA-01 (en este proceso, el juzgado ha considerado Infundada la demanda en primera instancia, dando razón a nuestra teoría explicada a lo largo de este escrito, que el sobretiempo fue excepcional y no habitual). Ante tal situación, corresponde que la autoridad administrativa no proceda con el procedimiento administrativo y se aplique lo señalado en el artículo 2 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Por tanto, debe inhibirse de pronunciarse sobre la situación de los 2 ex trabajadores señalados.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión**

6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente<sup>8</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>10</sup>.

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

6.4 En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.

6.5 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

---

<sup>8</sup> "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)"

<sup>9</sup> "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

<sup>10</sup> Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

“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” (énfasis añadido).

- 6.6 Entendiéndose, por parte de esta Sala, que 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.
- 6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

#### **Respecto a la jornada a tiempo parcial**

- 6.8 La Recomendación N° 182 de la OIT, Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, señala en el literal a) del artículo 2 que, la expresión “trabajador a tiempo parcial” designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.
- 6.9 En el ámbito normativo nacional, el último párrafo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, dispone que pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.
- 6.10 Sobre el particular, los artículos 11 y 13 del Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (en adelante, **RLF**), regulan lo siguiente: (i) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor, y (ii) El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su

registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.

6.11 Respecto al cálculo de la duración de la jornada a tiempo parcial, la Recomendación N° 182 de la OIT, establece en el literal b) del artículo 2 que, la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) (jornada laboral del "trabajador a tiempo parcial") puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado. Al respecto la legislación nacional, en el artículo 12 del RLFE, ha optado por un criterio cuantitativo para determinar la transgresión de la jornada a tiempo parcial, considerando cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que, la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

6.12 En el ámbito jurisprudencial, dicho aspecto ha sido materia de análisis por el Tribunal Constitucional en uniforme jurisprudencia<sup>11</sup>, destacándose la STC N°03015-2013, donde se señala la desnaturalización de los contratos de trabajo a tiempo parcial cuando se acrediten labores por más de cuatro (4) horas diarias, así se verifica:

"3.3.4. De fojas 50 a 89 del cuaderno de este Tribunal, obran los contratos de trabajo a tiempo parcial suscritos con la emplazada. Se observa que las cláusulas, quinta (en los contratos a fojas 50 a 58 del cuaderno de este Tribunal) y sexta (en los contratos de fojas 59 a 89 del cuaderno de este Tribunal) establecen que fue contratado por una jornada de trabajo de 23 horas y 30 minutos a la semana, y que su último contrato tuvo vigencia hasta el 31 de enero de 2012. Sin embargo, el actor insiste en que cumplía un horario superior a 5 horas diarias. Al respecto, de fojas 294 a 3030 del cuaderno de este Tribunal, obran las hojas de "control mensual por empleados de fecha 26 de julio de 2010 a 31 de enero de 2012", en las que constan los ingresos y salidas, así como las horas de refrigerio del demandante, de cuyo análisis se determina que el demandante sobrepasó en promedio las 4 horas diarias de labores, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, desde el 26 de julio de 2010, en el cargo de abogado.

(...)

Por lo tanto, se ha acreditado que el actor prestó servicios por más de 4 horas diarias; consiguientemente, su contratación se ha desnaturalizado, de manera que, debe ser considerado como contrato a plazo indeterminado; en consecuencia, solo podía ser despedido por una causa relativa a su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso".

6.13 Dicha temática también ha sido materia de análisis por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N°18749-2016-Lima, en cuyo considerando octavo, determina la forma de cálculo de la jornada laboral a tiempo parcial, señalando lo siguiente:

"Octavo: En ese sentido, la interpretación correcta que debe efectuarse a la frase "según corresponda" está referida a obtener el promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador. Esto es,

<sup>11</sup> Ver STC N°04064-2011-PA/TC, STC N°03355-2010-PA/TC, STC N°00466-2009-PA/TC, STC N°06321-2008-PA/TC, STC N°01511-2008-PA/TC,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

si estuvo sometido a una jornada de cinco días o seis días, las horas laboradas se promediarán conforme a esa jornada y si esta arroja un promedio de más de cuatro horas diarias, la trabajadora tiene derecho a los beneficios sociales del régimen laboral común”.

- 6.14 De esta manera, se advierte que no cualquier contrato por debajo de una jornada a tiempo completo califica como contrato a tiempo parcial, pues, para el ordenamiento jurídico, es aquel que se celebra por debajo de las cuatro (4) horas de jornada diaria, la misma que se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días de jornada (seis o cinco, dependiendo de la jornada de la empresa empleadora). En consecuencia, a partir de las cuatro (4) horas de jornada efectivamente laboradas, se gozará de todos los beneficios correspondientes a un contrato a tiempo completo, tales como CTS, gratificaciones legales, vacaciones, entre otros, siendo esta su consecuencia jurídica expresa.
- 6.15 Ahora, respecto a las horas trabajadas en sobretiempo, se advierte que su existencia se encuentra supeditada a dos (2) supuestos concretos: 1) bien a la jornada ordinaria existente en un centro de labores, la cual se encuentra fijada por las partes que intervienen en la relación laboral (empleador y trabajador), sin exceder la jornada máxima legal establecida en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, compuesta por “ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales (...)”; o 2) por superar dicha jornada máxima legal.
- 6.16 Respecto al primer supuesto, ello resulta así, pues, en armonía al artículo 20° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, “se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, **aun cuando se trate de una jornada reducida**” (énfasis añadido). Por lo tanto, el empleador podrá reconocer horas extras independientemente de la duración de la jornada de trabajo, incluso en tiempo parcial.
- 6.17 Llegado a este punto, corresponde subrayar que la generación de horas extras dentro de una jornada menor a cuatro (4) horas diarias, esta debe ser evaluada de manera rigurosa, pues de advertirse su concurrencia de manera constante; es decir, si no se trata de horas que realmente configuren tiempo extraordinario de trabajo, se observaría con claridad el fraude a la ley. Esto pues el empleador se habría valido de un contrato a tiempo parcial para contratar a un trabajador con beneficios reducidos (de acuerdo al artículo 11° del RLFE), buscando encubrir una relación a la que, conforme se aprecia de los hechos, le corresponderían los beneficios de una jornada a tiempo completo.

- 6.18 Ante ello, reviste de especial relevancia el principio de primacía de la realidad<sup>12</sup>, mediante el cual se impone que, ante discrepancia entre la documentación formal y lo realmente constatado, se privilegiará lo último de cara a reivindicar el cumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador. Este principio reviste de especial importancia en la verificación de horas extras dentro de los límites que caracteriza la jornada de trabajo a tiempo parcial, conforme al artículo 12° del RLFE, a fin de advertir si, en el caso en concreto, ha operado la desnaturalización de dicho régimen de contratación.
- 6.19 En conclusión, mediante el citado principio, deberá verificarse que no se supere el promedio de cuatro horas diarias, luego de dividirse entre cinco (5) y seis (6) días de trabajo, como ha quedado establecido en la Casación Laboral N° 18749-2016 LIMA, y en la que se precisa también que, si del cálculo efectuado se arroja un promedio de más de cuatro horas diarias, los trabajadores tienen derecho a los beneficios sociales del régimen laboral general. Por lo que, se analizará el caso a fin de evidenciar si, efectivamente, la impugnante ha considerado el marco legal expuesto.

### **Análisis del caso**

- 6.20 De los contratos de trabajo a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y los señores Daniel Alvaro Olazabal Lizaraso, Bryan Daniel León Rojas, Jesús Alberto Hurtado Flores, Jaysa Desiree Curimaya Aguilar y José Cristian Millan Mezones (en adelante, los trabajadores afectados), que obran en el expediente de inspección, se contempla de forma expresa que, en la cláusula cuarta, la impugnante contrata a dichos trabajadores para prestar labores en una jornada de trabajo a tiempo parcial de seis (06) días a la semana.
- 6.21 Así las cosas, de la revisión del Registro de Asistencia de los trabajadores afectados que obra en el expediente de inspección, se constató que desde el inicio de su relación laboral desarrollaron una jornada promedio superior a las cuatro (4) horas diarias en una jornada ordinaria de seis (6) días, lo cual contradice el criterio cuantitativo de los artículos 11° y 12° del RLFE para la correcta aplicación del contrato de trabajo a tiempo parcial. En ese sentido, quedan legalmente desnaturalizados los contratos a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y los referidos trabajadores. Dicha situación fue constatada por los inspectores de trabajo, quienes dejaron constancia en el Acta de Infracción que los trabajadores afectados laboraron un tiempo mayor a la jornada establecida, tal es así que, la impugnante procedió a realizar pagos por concepto de horas extras cuando los trabajadores realizaban una jornada mayor a las 4 horas diarias, demostrando así que sus trabajadores si laboraban más allá de las 4 horas establecidas en el contrato de trabajo y en la ley.
- 6.22 Cabe recalcar que, tanto las normas supranacionales y nacionales, así como la jurisprudencia antes detallada, coinciden en señalar que la duración de la jornada del trabajador a tiempo parcial debe calcularse en función al promedio de su jornada diaria (horas laboradas jornada semanal/cantidad días jornada semanal) y no como erradamente ha señalado la impugnante, a través de criterios de "habitualidad del sobretiempo", "porcentaje de horas extras relacionado con el total de horas laboradas",

---

<sup>12</sup> LGIT

#### **Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo**

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: (...)

**2. Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

o similares, dado que no resulta razonable, ni lógico, que el desarrollo de labores en sobretiempo pueda defraudar la naturaleza de la jornada a tiempo parcial delimitada por el promedio semanal establecido por la norma reglamentaria y/o a efectos de encubrir una jornada laboral a tiempo completo con el objeto de evadir el cumplimiento de los derechos sociolaborales. Entonces, corresponde señalar que no se cuestiona el hecho de haberse generado un sobretiempo dentro de la jornada de trabajo parcial, sino la desnaturalización de dicha jornada, debido a un uso ordinario en la generación de horas extras, superando el límite promedio que expresa el artículo 12° del RLFE para su conformidad. Además, es importante señalar que, respecto al alegato relativo de que se ha efectuado el pago de las horas extra, las mismas que han sido catalogadas como mínimas por la impugnante, la norma laboral no ha generado un margen de tolerancia expresado en minutos de manera tal que el empleador evite la desnaturalización de las jornadas a tiempo parcial, independientemente de si han sido canceladas o no a favor del trabajador.

- 6.23 Por las consideraciones antes expuestas, queda acreditado que los contratos a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y los trabajadores afectados han sido desnaturalizados por no cumplir con la jornada laboral establecida por Ley para los contratos a tiempo parcial. En consecuencia, en aplicación del principio de Primacía de la Realidad, desarrollado en el numeral 2 del artículo 2 de la LGIT, debe entenderse que existió una relación laboral a plazo indeterminado y de jornada ordinaria entre los trabajadores afectados y la impugnante, desde su fecha de ingreso hasta su fecha de cese, correspondiéndoles todos los beneficios sociales establecidos para el régimen laboral general de la actividad privada y para los cuales se exige, como mínimo, una jornada de cuatro (04) horas diarias, entendiéndose, como mínimo la remuneración mínima vital completa, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, vacaciones, sobretasa por trabajo en horario nocturno, sobretasa por trabajo en día feriado, tomando como base de cálculo la remuneración mínima vital.

#### **De la infracción en materia de labor inspectiva**

- 6.24 Por un lado, el artículo 9° de la LGIT señala lo siguiente: “Los empleadores, trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores – Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones (...)”. Por otro lado, el tercer párrafo del artículo 14° de la LGIT establece que, 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.

- 6.25 Entonces, al haber determinado los inspectores de trabajo, los incumplimientos normativos en los que incurrió la impugnante en virtud de los hechos constatados durante las actuaciones inspectivas, conforme a lo dispuesto por la LGIT y su reglamento, éstos cumplieron con emitir la correspondiente medida inspectiva de requerimiento. Por tanto, en atención al deber de colaboración de la impugnante con la inspección de trabajo, ésta debía cumplir con la referida medida de requerimiento; sin embargo, conforme se advierte del numeral 4.13 del Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con dicha medida. Al respecto, cabe señalar que el requerimiento emitido hace la siguiente indicación: “Se recuerda a la empresa que (...) el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCIÓN POR OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA (...)”. Por consiguiente, podemos advertir claramente que, al incumplir con la medida inspectiva, la impugnante incurrió en la infracción muy grave a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.
- 6.26 Por otro lado, la impugnante alega que la resolución impugnada no contiene una motivación que sustente lo resuelto, limitándose a confirmar lo señalado por la Sub Intendencia. Sobre el particular, de la revisión de la resolución impugnada, se advierte que ésta contiene un análisis de las disposiciones normativas de la materia en controversia en el presente procedimiento administrativo sancionador, y de los hechos y pruebas concretas recopiladas durante el procedimiento inspectivo, siendo alguna de ellas proporcionadas por la misma impugnante. Además, se logra apreciar que la referida resolución desvirtúa con argumentos fundados en derecho todos los alegatos expuestos por la impugnante en su recurso de apelación. Asimismo, se logra verificar que los hechos que sirven de motivo de las decisiones tomadas por las autoridades correspondientes se basaron en medios probatorios fácticos, pudiéndose determinar la responsabilidad de la inspeccionada, quien cometió la conducta constitutiva de infracción sancionable. Para este fin, también se consideraron las disposiciones normativas vigentes de la materia. Por tales razones, no existe afectación alguna por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo al derecho de defensa de la impugnante, como erróneamente lo asevera.

#### **Sobre la caducidad del procedimiento administrativo sancionador**

- 6.27 Sobre la invocación de la caducidad del procedimiento sancionador, corresponde señalar que, el numeral 53.4.2 del artículo 53 del RLGIT y numeral 259.1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, establecen que el plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. Es importante señalar que, el numeral 259.1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, señala que, la caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo.
- 6.28 Debido a la declaración del estado de emergencia nacional mediante Decreto de Urgencia N° 044-2020-PCM, y prórrogas sucesivas que ampliaron dicha declaratoria, la SUNAFIL, a través del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 74-2020-SUNAFIL, resuelve la suspensión de plazos de procedimientos administrativos en la SUNAFIL por treinta (30) días hábiles, prorrogados sucesivamente a través de las Resoluciones de Superintendencia N° 80, 83, 87- 2020-SUNAFIL, en concordancia con las ampliaciones





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 447-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de la declaración del estado de emergencia nacional, a partir del 23 de marzo del 2020 hasta el 26 de junio del 2020. Asimismo, para la continuidad del cómputo de los plazos que se encontraron suspendidos en los procedimientos administrativos sancionadores de nuestra entidad, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva - INII de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en su calidad de órgano responsable de elaborar normas, reglamentos y establecer procedimientos dentro del marco de su competencia, emitió el Memorandum Circular N° 038-2020- SUNAFIL/INII sobre criterios para la continuación del cómputo de los plazos referidos a las órdenes de inspección y procedimientos administrativos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo, siendo que desde el 30 de junio del 2020, se reinició con el cómputo de los plazos de los procedimientos administrativos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo que se encontraban en trámite y fueron suspendidos desde el 23 de marzo hasta el 26 de junio del 2020.

6.29 En dicho contexto normativo, de la revisión de los actuados, se evidencia el inicio del presente procedimiento administrativo sancionador a través de la notificación de la Imputación de Cargos N° 544-2019-SUNAFIL/ILM/AI2 de fecha 16 de noviembre de 2019, notificado debidamente al sujeto inspeccionado el 24 de diciembre de 2019. Asimismo, se advierte que la Resolución de Sub Intendencia N° 129-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2 emitida el 02 de diciembre del 2020, fue notificada el 04 de diciembre del 2020. En consecuencia, en aplicación la suspensión de plazos procedimentales descritos en el considerando precedente, se advierte que la Resolución de Sub Intendencia fue notificada antes de los nueve (09) meses que señala el numeral 259.1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, razón por la cual el procedimiento administrativo sancionador no ha caducado.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas y 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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-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 CINPLEX S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1031-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 25 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Metropolitana de Lima dentro del procedimiento administrativo sancionador

recaído en el expediente sancionador N° 2349-2019-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 1031-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referidos a las infracciones tipificadas en los numerales 25.1 y 25.6 del artículo 25 y numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

**TERCERO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a CINEPLEX S.A. y a la Intendencia Metropolitana de Lima, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia Metropolitana de Lima.

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente  
Luis Erwin Mendoza Legoas  
**Presidente**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Desirée Bianca Orsini Wisotzki  
**Vocal**  
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente  
Luz Imelda Pacheco Zerga  
**Vocal**  
Tribunal de Fiscalización Laboral