

## PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXII / N° 1195

1

### SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

#### Tribunal de Fiscalización Laboral Sala Plena

##### Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL

**EXPEDIENTE** : 2073-2020-SUNAFIL/ILM  
**SANCIONADOR**  
**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA  
**IMPUGNANTE** : CINEPLEX S.A.  
**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 041-2022-SUNAFIL/ILM  
**MATERIA** : - RELACIONES LABORALES  
 - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CINEPLEX S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de enero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.40, 6.41, 6.42, 6.43, 6.44, 6.45 y 6.49** de la presente resolución, referidos al principio de primacía de la realidad en la verificación de horas extras en la jornada de trabajo a tiempo parcial.

Lima, 25 de enero de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por CINEPLEX S.A. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 19151-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1729-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de tres (03) infracciones muy graves, una (01) a la labor

inspectiva y dos (02) en materia de relaciones laborales; en mérito a la denuncia formulada por Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y Juan Enrique Chavezta Arismendis, entre otros, en la que alegaron el incumplimiento del pago de sus beneficios sociales al ser trabajadores en modalidad full time.

1.2. Mediante Imputación de Cargos N° 2300-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 20 de noviembre de 2020, notificada el 22 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3. De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1542-2021-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 25 de junio de 2021, (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual se determina la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución 5 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 14 de setiembre de 2021, notificada el 16 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 45,360.00, por haber incurrido, en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar las gratificaciones legales correspondientes al periodo laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5, 670.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar las bonificaciones extraordinarias relativas a las gratificaciones legales correspondientes al

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (sub materia: pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional (sueldo y salarios), gratificaciones, remuneración mínima vital). Participación en las utilidades (sub materia: pago). Jornada, horario de trabajos y descansos remunerados (sub materia: horas extras, vacaciones). Bonificación no remunerativa. Registro de control de asistencia. Compensación por tiempo de servicios (sub materia: depósito de CTS).

periodo laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5, 670.00.

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al periodo laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 5, 670.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración mínima vital correspondiente al periodo laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe, y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración vacacional correspondiente al periodo laborado del 1 de junio de 2016 al 1 de abril de 2018 en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y del 17 de julio de 2015 al 30 de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9, 450.00.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento en la diligencia de verificación de fecha 25 de marzo de 2019 perjudicando a cuatro (4) ex trabajadores, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9, 450.00.

**1.4.** Con fecha 06 de octubre de 2021, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:

i. Los trabajadores a tiempo parcial son aquellos que laboran en promedio menos de 4 horas diarias y/o 24 horas semanales, y por la variabilidad de los servicios que brindan los establecimientos de cine, los trabajadores tienden a realizar turnos rotativos durante la jornada laboral diaria, trabajando en algunas oportunidades horas extras. Dicha generación de horas extras es voluntaria y se debe al propio giro del negocio que implica la exhibición del cine cinematográfico y servicio móvil de comidas al público que asiste en diversas horas; por lo que, no realiza fraude a la ley ni contraviene el ordenamiento jurídico. Reconocida doctrina nacional considera que resulta factible que el trabajador sujeto a este régimen perciba una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital, remuneración que deberá ser proporcional a las horas efectivamente laboradas.

ii. La Casación N° 11330-2015-Lambayeque señaló que el trabajo en sobretiempo o en horas extras es aquel prestado en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo, aún cuando se trate de una jornada reducida. Asimismo, en la sentencia del Proceso N° 00625-2018-0-2402-JP-LA-02, se estableció que en los contratos de trabajo a tiempo parcial es válido el trabajo en sobretiempo, realizándose en forma excepcional, razonable y no habitual; de lo contrario se estaría desnaturalizando el contrato de trabajo a tiempo parcial. Nuestro ordenamiento jurídico también avala que incluso en una jornada de trabajo reducida, como la de tiempo parcial, se puede realizar horas en sobretiempo, conforme lo refiere el artículo 20 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

iii. De acuerdo al considerando 28 de la resolución apelada, se precisa que la relación laboral a tiempo

parcial ha sido desnaturalizada porque laboran más de cuatro horas diarias; sin embargo, no se indica en qué días, semanas o cuánto tiempo excedió las horas extras.

iv. Se ha incurrido en un exceso al considerar la desnaturalización de un contrato a tiempo parcial en razón al excedente de horas extras, cuando éstas no ocupan más de la mitad de las semanas laborales prestadas por sus ex trabajadores. Al no haber llegado ni al promedio de 5 horas diarias laboradas, no hay una habitualidad de horas extras, ya que no se efectuaron todas las semanas. Asimismo, no existe norma que señale que cuando un trabajador sujeto a tiempo parcial realice horas extras se produce la desnaturalización del contrato de trabajo, como tampoco existen medios probatorios que avalen su versión; por lo que no se podría multar por no cumplimiento de pago de beneficios sociales por desnaturalizarse el contrato de trabajo a tiempo parcial.

v. Existen sentencias que han fallado a su favor en situaciones análogas, debido a que el sobretiempo realizado no fue de forma habitual; asimismo, se ha validado el giro especial de su actividad económica, el cual no permite tener certeza exacta respecto a la hora de término de los labores del cine; por lo que, es justificado la realización de sobretiempo mínimo (Sentencia N° 025-2020, Sentencia N° 07-2020-3JETT-NPLT, Sentencia N° 156-2019-2JELTT-NLPT, la sentencia de fecha 12 de junio de 2019 del Expediente N° 09071-2017-0-1601-JR-LA-08).

vi. Se ha vulnerado el principio de primacía de la realidad, ya que los extrabajadores desarrollaban actividades afines a la actividad de la empresa, como la atención al público, atender la caja, realizar limpieza, etc., excediendo con estas su jornada por apenas minutos y de forma no regular; por ello, no se trata de labores adicionales constantes, ni de labores no reconocidas y no pagadas. El hecho de que no desarrolle o cite el referido principio vulnera el principio del debido proceso material, pues hay un razonamiento insuficiente para acreditar que la jornada de trabajo se ha desnaturalizado por el simple hecho de que de forma no regular se supere minutos a la jornada de trabajo a medio tiempo. No se ha explicado cuáles son los rasgos sintomáticos que evidencien la jornada a tiempo completo. Asimismo, al no tomarse en cuenta el artículo 20 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, y la Casación N° 11330- 2015-Lambayeque, se ha vulnerado el principio de legalidad. Se está negando la posibilidad de que los trabajadores part time realicen horas extras a pesar de ser voluntarias.

vii. Se han vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad al momento de aplicar las sanciones, ya que no se ha tomado en cuenta que se procedió con el pago de los beneficios sociales de manera proporcional a las horas que realizaron sobretiempo.

viii. La autoridad administrativa no puede declarar la desnaturalización de los contratos part time sin antes constatar fehacientemente que existe prueba objetiva, conforme a la Conclusión N° 2 del Pleno Nacional Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral del 26 de marzo de 2021. La autoridad administrativa no puede basar su decisión en la sola verificación de un par de semanas de toda la relación laboral con cada uno de los trabajadores.

ix. Respecto al pago de las gratificaciones legales y bonificaciones extraordinarias, se inobservó que la impugnante cumplió con realizar su pago conforme a ley, como constan en las boletas de pago que obran en el expediente.

x. No corresponde el reintegro de remuneraciones, las cuales, afirma, fueron debidamente canceladas. Además, durante la vigencia de la relación laboral con los ex trabajadores, cumplió con el pago de sus beneficios que les correspondían como trabajadores a tiempo parcial.

xi. Sobre la infracción de la medida inspectiva de requerimiento, refiere que, esta carece de sustento fáctico, pues, la realización de horas extras no genera la desnaturalización del contrato modal a tiempo parcial. En ese sentido, la medida de requerimiento, contraviene los principios de razonabilidad, imparcialidad y presunción de veracidad.

xii. Vulneración de los principios al concurso de infracciones, y del *non bis in idem*, por cuanto por un solo hecho se han imputado seis infracciones.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 18 de enero de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. Que, constató de la revisión de las actuaciones inspectivas que la jornada desarrollada por la trabajadora afectada ha superado las 23 horas con 50 minutos semanales, no considerándose el exceso como trabajo en sobretiempos, superando los límites establecidos por el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento de Empleo. Por lo que, determina que en la realidad de los hechos se ha configurado una jornada de trabajo superior a las cuatro horas diarias, lo que trae como consecuencia la desnaturalización del contrato a tiempo parcial celebrado, debiendo ser considerado como uno con jornada completa.

ii. Asimismo, precisa que esta autoridad administrativa debe preferir aquella interpretación que resulte más favorable al trabajador, conforme al inciso 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú; por lo que en el caso materia de análisis se ha superado las cuatro horas diarias en promedio semanal, en varias oportunidades, durante la vigencia de la relación laboral con los extrabajadores Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y Juan Enrique Chavezta Arismendis. En ese sentido, los principios de razonabilidad, imparcialidad y presunción de veracidad, no se han visto vulnerados, pues la tramitación del procedimiento administrativo sancionador se llevó a cabo conforme a las garantías procesales de la inspeccionada. En consecuencia, se rechaza este extremo del recurso de apelación.

iii. Así, al determinarse que los extrabajadores afectados no realizaron una jornada de trabajo a tiempo parcial, sino una jornada superior a las cuatro horas diarias, y al declararse la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, corresponde a dichos extrabajadores afectados en el marco del régimen laboral común, como lo es el pago de la remuneración mínima vital y los beneficios laborales correspondientes (gratificaciones, bonificación extraordinaria, CTS y vacaciones conforme al detalle de la resolución apelada), en tanto en las boletas de pago que alude la inspeccionada no se les ha reconocido el pago íntegro de tales conceptos por haberlos considerados como trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial cuando no lo eran, habiéndoseles pagado en forma diminuta al no haber tenido en cuenta la remuneración mínima vital, la misma que repercute en el cálculo de dichos beneficios laborales.

iv. Estando a que la inspeccionada no cumplió con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento, dentro del plazo otorgado por la inspectora comisionada, incurrió en una infracción muy grave a la labor inspectiva.

v. Sobre la vulneración al concurso de infracciones, en el presente caso, señala, a la impugnante se le sancionó por no cumplir con cada uno de los pagos relacionados con la remuneración mínima vital, las gratificaciones legales, las bonificaciones extraordinarias, la compensación por tiempo de servicios y la remuneración vacacional, que afectaron a los extrabajadores comprendidos en el presente procedimiento, que constituyen conductas infractoras claramente disímiles entre sí; desestimando los argumentos dirigidos en este extremo.

vi. Además, afirma que, del análisis del presente caso, concluye que, no se ha configurado el requisito esencial de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos, se concluye que no hubo transgresión al Principio de *Non Bis In idem*.

1.6. Con fecha 09 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM.

1.7. La Intendencia de Lima Metropolitana, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 001131-2022-SUNAFIL/ILM, recibido el 08 de abril de 2022 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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-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

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 20 de enero de 2021. Ver foja 312 del expediente sancionador

<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 expediente por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

<sup>6</sup> "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- 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."

**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 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 una 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, modificado 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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

**3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es "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<sup>8</sup>.

**3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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.

**3.5.** En esta línea argumentativa, 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.

### 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° 041-2022-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 45, 360.00, por la comisión, entre otras, de tres (03) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 25.1 y 25.6 del

artículo 25 del RLGIT, y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución, el 21 de enero de 2021.

**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 CINEPLEX S.A.

### V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 09 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, señalando lo siguiente:

**i. Aplicación indebida del artículo 20 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR:** Considera que dichos minutos adicionales no deberían ser considerados para desnaturalizar la relación laboral, más aún cuando su empresa procede a cancelar ese sobretiempo. En tal sentido, se ha efectuado una interpretación errónea del artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, pues no existe impedimento legal para que los trabajadores *part time* realicen horas en sobretiempo.

**ii. Aplicación indebida del artículo 9 del Decreto Ley N° 854:** No existe un marco legal que prohíba que los trabajadores a tiempo parcial puedan, por necesidades del servicio y en forma excepcional y no habitual, realizar labores en sobretiempo. Por tal motivo, sus trabajadores, en algunas circunstancias, realizaron labor en sobretiempo, las cuales fueron oportunamente canceladas. Por lo que, tal circunstancia excepcional no debe suponer la desnaturalización de la relación laboral; más aún si la realización de horas extras son voluntarias para quienes las generan como para quienes las otorgan.

**iii. 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 sus trabajadores no realizaron horas extras de manera habitual; por lo que no se vulneró la jornada de trabajo a tiempo parcial. Entonces, al no existir una desnaturalización de la jornada a tiempo parcial de los extrabajadores, no se puede ordenar el pago de beneficios sociales. Por lo que existe una interpretación errónea del numeral 6 del artículo 25 del RLGIT, en cuanto al pago de vacaciones.

**iv. Interpretación errónea del numeral 7 del artículo 46 del RLGIT:** Se ha imputado una infracción muy grave a la labor inspectiva por no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento. Sin embargo, dicha infracción no cuenta con un debido sustento fáctico, pues la generación de horas extras del ex trabajador no fue habitual o continuo. Por lo tanto, esta medida inspectiva, vulnera los principios de razonabilidad, imparcialidad, presunción de veracidad y primacía de la realidad.

**v. Afectación a la debida motivación y derecho de defensa:** La Intendencia no motiva adecuadamente su decisión de desestimar el recurso impugnatorio interpuesto y confirmar la resolución de Sub Intendencia, pues no realiza un análisis de cada uno de los argumentos expuestos en el escrito de apelación. Por lo que, transgrede su derecho de defensa.

**vi.** Solicita se aplique la prescripción de 4 años y se declare la caducidad del presente procedimiento.

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14



## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

### Sobre el plazo máximo para resolver el procedimiento administrativo sancionador y la caducidad administrativa

6.1. Con la publicación<sup>9</sup> del Decreto Legislativo N° 1272, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo, se optó por introducir al régimen administrativo, entre otros, la figura de la caducidad, como “una solución generada por el legislador para afrontar los casos en los que los procedimientos iniciados por los órganos competentes quedan paralizados afectando los derechos de los administrados involucrados”<sup>10</sup>.

6.2. Así, la caducidad administrativa del procedimiento sancionador se constituye en “aquella figura que determina el tiempo máximo dentro del cual se debe instruir y resolver –que incluye notificar– un procedimiento sancionador, esto es, que –por el mero transcurso del tiempo– inhabilita legalmente a la autoridad administrativa para proseguir con el Procedimiento Administrativo Sancionador iniciado, sin importar la etapa en que se encuentre, o, exigir la resolución de sanción dispuesta y aún no notificada oportunamente”<sup>11</sup>.

6.3. Es así, que mediante el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1272, se incorporó a la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el artículo 237-A, con el siguiente texto: “(...) 1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento (...) 2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento y se procederá a su archivo. (...)”

6.4. Tal precepto ha sido recogido en el RLGIT, en cuyo artículo 53, numeral 53.4, se ha estipulado que, en el procedimiento sancionador, debe observarse entre otros, lo siguiente:

“(...) 53.4.2 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. (...)”

6.5. 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° 2300-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 20 de noviembre de 2020, notificada debidamente al sujeto inspeccionado el 22 de diciembre de 2020. Asimismo, se advierte que la Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, emitida el 14 de setiembre del 2021, fue notificada el 16 de setiembre del 2021. En consecuencia, en aplicación de los 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.

### Sobre la alegación de prescripción de las infracciones detectadas

6.6. Sobre lo argumentado en el recurso de revisión, resulta apropiado señalar que el TUO de la LPAG, recoge en el inciso 5 de su artículo 248, el Principio de Retroactividad Benigna, según el cual, las disposiciones sancionadoras producen efectos retroactivos, en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en

lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.

6.7. El Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 06 de agosto de 2017, modificó el artículo 51 del RLGIT, indicándose que la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones prescribe, ya no a los cinco (5) años como antes estaba previsto, sino a los cuatro (4) años, y que esta determinación se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 252 del TUO de la LPAG.

6.8. Posteriormente, mediante Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL, de fecha 31 de octubre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el “Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo”, entre los cuales se encuentra el criterio sobre prescripción administrativa:

Figura N° 01:

TEMA	VOTACIÓN	ACUERDO
La prescripción administrativa	UNANIMIDAD	El plazo de prescripción de cuatro (4) años para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral, es aplicable para todos los hechos constitutivos de infracción, incluso si ocurrieron antes del 16 de marzo de 2017.

6.9. En atención al principio de retroactividad benigna y considerando que, actualmente, tal como lo establece el numeral 252.3 del artículo 252 del TUO de la LPAG, la autoridad debe evaluar de oficio la prescripción, asimismo, los administrados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos, por lo que corresponde en primer término, que esta Sala analice si al momento en que se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, esto es al 14 de setiembre del 2021, notificada el 16 de setiembre de 2021, habría prescrito el plazo que tenía la autoridad de primera instancia para determinar como infracciones los incumplimientos constatados en la etapa inspectiva. Dicho plazo es de cuatro (4) años máximo, para lo cual se debe tener en cuenta las reglas de cómputo previstas en el numeral 252.2 del artículo 252 del TUO de la LPAG (sobre el inicio, la suspensión y la reanudación del plazo de prescripción).

6.10. Cabe tener en cuenta, además, que mediante la Resolución de Superintendencia N° 110-2019-SUNAFIL, de fecha 15 de marzo de 2019, se han aprobado los criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL”, en donde se indica respecto al cómputo del plazo de prescripción lo siguiente: “(...) a efectos de determinar el *dies a quo*, es fundamental efectuar un análisis caso por caso para distinguir las diversas clases de infracción, para lo cual será necesario acudir a la norma que prevé la conducta

<sup>9</sup> Se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el 21 de diciembre de 2016.

<sup>10</sup> LÓPEZ RAMÓN, Fernando, “La caducidad del procedimiento de oficio”. En Revista de Administración Pública, Num. 194, Madrid, mayo-agosto, 2014, p. 17. Citado por la Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, junio, 2017, p. 54.

<sup>11</sup> GÓMEZ TOMILLO, Manuel y Iñigo SANZ RUBIALES, Derecho Administrativo Sancionador. Parte general. Teoría General y Práctico del Derecho Penal Administrativo. 2.a ed., Pamplona: Editorial Aranzadi S.A. p. 771

infractora y examinar la acción o acciones concretas que se tipifican como ilícito administrativo, para precisar en qué momento se consuma la infracción y se inicia el cómputo de la prescripción. 1) La infracción instantánea se consuma con la conducta misma, sin que la situación ilícita sea permanente o duradera en el tiempo. Por lo tanto, el plazo de prescripción empieza a computarse desde la consumación de la infracción, esto es, desde la realización de la conducta infractora. 2) La infracción instantánea con efectos permanentes es aquella que, si bien se consuma en el mismo acto, produce un estado de cosas antijurídico permanente. En este caso, el plazo de prescripción se inicia desde que se ha consumado la infracción, esto es, desde que se ha creado la situación antijurídica (...)."

**6.11.** Para determinar la prescripción de la infracción en materia de relaciones laborales en el presente caso, el cómputo del plazo debe efectuarse a partir de la fecha en que la infracción se hubiera cometido, para lo cual es necesario considerar los plazos legales previstos para cumplir con las obligaciones sociolaborales materia de análisis.

**6.12.** No obstante, se debe considerar que, con el fin de establecer medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana; el Gobierno dictó el Decreto de Urgencia N° 029-2020, publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 20 de marzo del 2020, en cuyo artículo 28, se dispuso lo siguiente:

**"Artículo 28. Suspensión de plazos en procedimientos en el sector público**

Declárese la suspensión por treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de publicado el presente Decreto de Urgencia, del cómputo de los plazos de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole, incluso los regulados por leyes y disposiciones especiales, que se encuentren sujetos a plazo, que se tramiten en entidades del Sector Público, y que no estén comprendidos en los alcances de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020; incluyendo los que encuentran en trámite a la entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia."

**6.13.** Considerando su fecha de publicación en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto de Urgencia N° 029-2020, entró en vigencia, el 21 de marzo de 2020, y su aplicación se hizo efectiva a partir del 23 de marzo de 2020<sup>12</sup>, fecha a partir de la cual, se iniciaría el cómputo de plazo suspendido.

**6.14.** En armonía a ello, la SUNAFIL emitió la Resolución de Superintendencia N° 074-2020-SUNAFIL, de fecha 23 de marzo de 2020, estableciendo, entre otras disposiciones, la siguiente:

"Artículo 1.- Suspensión de plazos del Sistema de Inspección del Trabajo

Disponer, excepcionalmente, la suspensión del cómputo de los plazos por treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación del Decreto de Urgencia N° 029-2020, de las actuaciones inspectivas y de los procedimientos administrativos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), a cargo de las instancias correspondientes de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL, así como de las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales. (...)"

**6.15.** Posteriormente, mediante Resolución de Superintendencia N° 80-2020-SUNAFIL, de fecha 11 de mayo de 2020, Resolución de Superintendencia N° 83-2020-SUNAFIL, de fecha 28 de mayo de 2020, y Resolución de Superintendencia N° 87-2020-SUNAFIL, de fecha 15 de junio de 2020, se dispuso consecutivamente, la prórroga de la suspensión de plazos establecida en el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 074-2020-SUNAFIL, del 23 de marzo de 2020, esto es, hasta el 26 de junio de 2020, fecha en la que concluiría el cómputo de plazo suspendido.

**6.16.** En el caso materia de la presente resolución, se imputa a la impugnante incumplir la normativa en materia sociolaboral, y ésta argumenta la prescripción de las siguientes infracciones:

- No pagar la remuneración mínima vital correspondiente al periodo laborado: i. de abril 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la señora Villavicencio; y, ii, abril 2017, en perjuicio del señor Chavezta.

- No pagar la gratificación legal correspondiente al periodo laborado: i. de abril 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la señora Villavicencio; y, ii, abril 2017, en perjuicio del señor Chavezta.

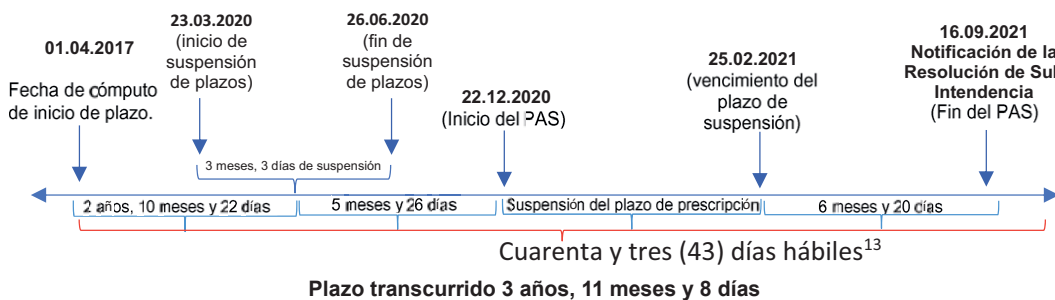
- No pagar la bonificación extraordinaria relativa a la gratificación legal correspondiente al periodo laborado: i. de abril 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la señora Villavicencio; y, ii, abril 2017, en perjuicio del señor Chavezta.

- No pagar la remuneración vacacional correspondiente al periodo laborado: i. del 1 de junio del 2016 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la señora Villavicencio; y, ii, de 17 de julio del 2015 al 30 de abril del 2017, en perjuicio del señor Chavezta.

- No pagar la compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo laborado: i. de abril 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la señora Villavicencio; y, ii, de abril 2017, en perjuicio del señor Chavezta.

**6.17.** Es así que, conforme a lo señalado por el Inspector comisionado en el Acta de infracción, se determinó las infracciones en las que haya incurrido el sujeto inspeccionado a partir de 01 de abril 2017, por lo que, para un mejor análisis del cómputo respectivo, se presenta a continuación una línea de tiempo del desarrollo del PAS.

**Figura N° 02**  
**Línea de Tiempo**



<sup>12</sup> De conformidad, con el numeral 144.1 del artículo 144 del TUO de la LPAG, el plazo expresado en días es contado a partir del día hábil siguiente de aquel en que se practique la publicación del acto. En el presente caso, el cómputo del plazo de suspensión, se inició el primer día hábil posterior a la publicación del Decreto de Urgencia N° 029-2020.

<sup>13</sup> Conformado por los siguientes plazos: (i) quince (15) días hábiles para presentar los alegatos contra el Acta de Infracción; (ii) veinticinco (25) días hábiles de acuerdo al numeral 252 del artículo 252 del TUO de la LPAG; y, tres (03) días de feriados declarados a nivel nacional, relativos al viernes 25 de diciembre (Navidad), jueves 31 diciembre (declarado día no laborable para el sector público), y el viernes 1 de enero de 2021 (año nuevo).

**6.18.** Así, la Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, en la que se determinó, la existencia de cuatro (04) infracciones en materia de relaciones laborales, fue notificada el 16 de setiembre de 2021, y en atención a que el plazo de prescripción se suspendió en dos oportunidades, la primera en atención al Decreto de Urgencia N° 029-2020 (del 23 de marzo de 2020 al 26 de junio de 2020) y la segunda con la notificación de imputación de cargos, el 22 de diciembre de 2020 (hasta el 25 de febrero de 2021), al realizarse el conteo del plazo transcurrido se obtiene, **3 años 11 meses y 8 días**, lo que evidencia que no se ha excedido del plazo de prescripción antes señalado. Por tanto, no corresponde acoger lo solicitado por la impugnante en dicho extremo, deviniendo en infundado su recurso de revisión.

### **Sobre las infracciones graves**

**6.19.** Se debe precisar que, de la verificación de la resolución impugnada, se advierte que se ha sancionado a la impugnante por la comisión de tres infracciones graves en materia de relaciones laborales, tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Asimismo, tres infracciones muy graves, tipificadas en el numeral 46.7 del artículo 46 y en los numerales 25.1 y 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

**6.20.** En ese sentido, debe observarse 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.”

**6.21.** 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 los puntos 3.4 de la presente resolución.

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

“... 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).

**6.23.** 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.

**6.24.** 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 han producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente. Por lo expuesto, no corresponde emitir pronunciamiento sobre alegatos efectuados por la impugnante vinculados a las infracciones graves, pues no son de competencia de este Tribunal (énfasis añadido).

### **Sobre la supuesta vulneración al deber de motivación y debido procedimiento**

**6.25.** Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona en una presunta vulneración a la debida motivación, así como, afirma que se ha producido una inadecuada valoración de las documentales presentadas por la impugnante, lo cual afecta el debido procedimiento<sup>14</sup>. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.

**6.26.** El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.

**6.27.** En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>15</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.

**6.28.** Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.

**6.29.** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>16</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.

**6.30.** Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que

<sup>14</sup> “Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas (...)” (énfasis añadido).

<sup>15</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

<sup>16</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.

**6.31.** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 841-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, como la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

**6.32.** Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

**6.33.** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador. Por ende, se debe desestimar los argumentos referidos a cuestionar este extremo.

**6.34.** Se debe precisar que la valoración distinta de los hechos constatados y del análisis del RLGIT, que pueda realizar esta Sala, no desvirtúa la legalidad ni la validez de las decisiones de las instancias anteriores, conforme lo dispone el segundo párrafo del numeral 6.3 del artículo 6<sup>17</sup> del TUO de la LPAG, pues, la apreciación distinta de este Tribunal sobre los hechos o aplicación del derecho del caso en revisión, no implica que se haya producido la afectación al debido procedimiento de la impugnante.

#### **Sobre la desnaturalización del contrato a tiempo parcial**

**6.35.** La impugnante sostiene la validez de la contratación a tiempo parcial suscrita con los ex trabajadores afectados. Sobre el particular, corresponde señalar que la Recomendación N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, 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 normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

**6.36.** 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 (en adelante **TUO de la LPCL**), dispone que pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

**6.37.** En ese sentido, 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.

**6.38.** Sobre la duración de la jornada a tiempo parcial, el Tribunal Constitucional en uniforme jurisprudencia<sup>18</sup>, destacándose la STC N°03015-2013, donde 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 cumpla 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”.

**6.39.** En esa misma línea, la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N°18749-2016-Lima, ha señalado 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, 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” (énfasis añadido).

**6.40.** De la normativa y jurisprudencia expuesta precedentemente, se colige que no cualquier contrato de trabajo por debajo de una jornada a tiempo completo califica como contrato a tiempo parcial. Toda vez que, pues para el ordenamiento jurídico, este último 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, el trabajador gozará de todos los beneficios

<sup>17</sup> TUO de la LPAG: Artículo 6: Motivación del acto administrativo (...) “6.3 No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado” (énfasis añadido).

<sup>18</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,



correspondientes a un contrato a tiempo completo, tales como: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, vacaciones, entre otros.

**6.41.** Ahora, respecto a las horas trabajadas en sobretiempo, se advierte que su existencia se encuentra supeditada a dos (02) supuestos concretos: **1)** por superar la jornada ordinaria 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; o **2)** por superar dicha jornada máxima legal. De lo expuesto, se aprecia que no existe una prohibición por mandato legal para la realización de labores en sobretiempo, en una relación laboral de trabajo a tiempo parcial.

**6.42.** En ese sentido, respecto al primer supuesto, 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”**. Por lo tanto, el empleador podrá reconocer horas extras independientemente de la duración de la jornada de trabajo, incluso en tiempo parcial. (énfasis añadido).

**6.43.** En este punto, se debe precisar que, **la generación de horas extras dentro de una jornada menor a cuatro (4) horas diarias, debe ser evaluada de manera rigurosa**; pues de no ser de ocurrencia excepcional, se observaría un fraude a la ley. Debido a que, el empleador se habría valido de un contrato a tiempo parcial para contratar a un trabajador con beneficios sociolaborales reducidos; con el objeto de encubrir una relación laboral, al que le corresponderían todos los beneficios de una jornada a tiempo completo (énfasis añadido).

**6.44.** Ante ello, reviste de especial relevancia el principio de primacía de la realidad<sup>19</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.

**6.45.** 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.

**6.46.** En el presente caso, de los contratos de trabajo a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y extrabajadores Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y Juan Enrique Chavezta Arismendis (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.

**6.47.** Así las cosas, de la revisión del Registro de Asistencia de los trabajadores afectados exhibido en formato digital en la comparecencia del día 22 de enero de 2019, 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. Este hecho fue identificado en el numeral 4.12. del acta de infracción, cuando el inspector a cargo señala **“de la revisión de los documentos exhibidos por el sujeto inspeccionado se verificó que los trabajadores afectados, en algunas semanas, laboraron en promedio más de cuatro (04) horas diarias en una jornada semanal de (06) días, por**

**lo que en el presente caso no resulta exigible el pago de horas extras sino el pago de los beneficios sociales como trabajadores a tiempo completo, (...)**”. En ese sentido, quedan legalmente desnaturalizados los contratos a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y los referidos trabajadores, pues dicha situación fue constatada por el inspector de trabajo, dejando 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 sí laboraban más allá de las 4 horas establecidas en el contrato de trabajo y en la ley.

**6.48.** 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”, 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 extras, 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. De esta forma, no se aprecia la aplicación indebida del artículo 9 del Decreto Ley N° 854.

**6.49.** 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, entiéndase, 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.

<sup>19</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.

**De la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT**

**6.50.** Conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.

**6.51.** A su vez, el numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

**6.52.** Como se evidencia de las normas glosadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador (PAS).

**6.53.** Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, cabe precisar que, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y de seguridad y salud en el trabajo.

**6.54.** En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:

**“6.8** Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

**6.9** En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución— el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT<sup>10</sup>, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

**6.10** De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la

**proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

**6.55.** Así, en tanto el objeto de la medida inspectiva de requerimiento es la de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado. En la búsqueda de dicho cumplimiento, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la entonces vigente “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”<sup>20</sup>:

**Figura 03:  
Numeral 7.14.5 de la Directiva  
N° 001-2020-SUNAFIL/INII**

El inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:

- a) Cantidad de trabajadores afectados.
  - b) Gravedad y naturaleza de la infracción.
- 
- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
  - d) Razonabilidad.
  - e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.

**6.56.** En similar sentido -y de manera referencial - la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, del 10 de agosto de 2021, mantiene el mismo enfoque al detallar los factores para el establecimiento del plazo de cumplimiento en el numeral 7.15.5.

**6.57.** En ese sentido, al haber determinado el inspector comisionado, 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, emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de marzo de 2019 y otorgaron un plazo de tres (03) días hábiles a la impugnante para que cumpla con subsanar su conducta. 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 4.14.6 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.

**6.58.** Finalmente, corresponde desestimar el recurso de revisión de la impugnante en todos sus extremos.

**VII. INFORMACIÓN ADICIONAL**

**7.1.** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

<sup>20</sup> Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.

Nº	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN
1	Relaciones Laborales	No pagar las gratificaciones legales correspondientes al período laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>
2	Relaciones Laborales	No pagar las bonificaciones extraordinarias relativas a las gratificaciones legales correspondientes al período laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>
3	Relaciones Laborales	No pagar la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al período laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>
4	Relaciones Laborales	No pagar la remuneración mínima vital correspondiente al período laborado de abril de 2017 al 1 de abril del 2018, en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis.	Numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
5	Relaciones Laborales	No pagar la remuneración vacacional correspondiente al período laborado del 1 de junio de 2016 al 1 de abril de 2018 en perjuicio de la extrabajadora Nadinne Isabel Villavicencio Quispe y del 17 de julio de 2015 al 30 de abril de 2017, en perjuicio del extrabajador Juan Enrique Chavezta Arismendis.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
6	Labor inspectiva	No cumplir con la medida de requerimiento en la diligencia de verificación de fecha 25 de marzo de 2019.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

7.3. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

#### PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

7.3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

7.4. En tal sentido, atendiendo a la observancia del principio de primacía de la realidad en la verificación de horas extras en la jornada de trabajo a tiempo parcial, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos 6.40, 6.41, 6.42, 6.43, 6.44, 6.45 y 6.49 de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

#### POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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° 010-2022-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 CINEPLEX S.A., en contra de la

Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 2073-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 041-2022-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a las infracciones muy graves 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.- ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios establecidos en los fundamentos **6.40, 6.41, 6.42, 6.43, 6.44, 6.45 y 6.49** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

**QUINTO.- PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

**SÉPTIMO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS  
Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI  
Vocal

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO  
Vocal

**W-2150974-1**

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

**El Peruano**

Suscríbete al Diario Oficial

📞 **975 479 164** • Directo: (01) 433-2561

✉️ [suscripciones@editoraperu.com.pe](mailto:suscripciones@editoraperu.com.pe)



[www.elperuano.pe](http://www.elperuano.pe)



Información noticiosa,  
especiales, videos,  
podcast y canal online.

[www.andina.pe](http://www.andina.pe)



📞 **996 410 162**

✉️ [ventapublicidad@editoraperu.com.pe](mailto:ventapublicidad@editoraperu.com.pe)



*Desarrollamos soluciones gráficas integrales*



- Libros
- Folletos, Dípticos
- Revistas
- Trípticos, Volantes
- Memorias
- Formatos especiales
- Brochures
- entre otros...

📞 **998 732 784**

✉️ [ventasegraf@editoraperu.com.pe](mailto:ventasegraf@editoraperu.com.pe)

[www.segraf.com.pe](http://www.segraf.com.pe)

**Editora Perú**  
[www.editoraperu.com.pe](http://www.editoraperu.com.pe)

📍 Av. Alfonso Ugarte N° 873 - Lima  
Central Telefónica: (01) 315-0400