



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 289-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 250-2020-SUNAFIL/IRE-LAM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

IMPUGNANTE : STRATTON PERÚ S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
-LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERÚ S.A.C. en contra de la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 16 de junio de 2021

Lima, 08 de setiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERÚ S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 16 de junio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1960-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 220-2020-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a la normativa sociolaboral y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 289-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI del 24 de noviembre de 2020, notificada el 26 de noviembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (vacaciones), compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS) y remuneraciones (gratificaciones).



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 a) del inciso 2 del artículo 52 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 numeral 53.2 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 347-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 94-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 28 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00 por haber incurrido en:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las vacaciones truncas, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, multa ascendente a S/ 11,309.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, multa ascendente a S/ 11,309.00.

1.4 Mediante escrito de fecha 05 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 094-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. No se ha tenido en consideración lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, así como la normatividad vigente, mediante la cual se ha establecido en forma expresa que solo corresponde otorgamiento de vacaciones a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria mínima de diaria de 04 horas.
- ii. La Autoridad Administrativa que ha emitido la resolución recurrida, no está facultada para inaplicar el texto del artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR y del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, pues considera que vulnera manifiestamente la constitución por la forma o por el fondo.
- iii. Que, el Poder Ejecutivo al emitir del artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR y el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, habría conllevado a los empleadores a la aplicación de las mismas, cuando SUNAFIL tiene su propio criterio que no deberían seguir, situación que conlleva a la causal de eximente de responsabilidad ante disposiciones confusas o ilegales que emanen del propio ente administrativo.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 16 de junio de 2021², la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 094-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar que:

- i. Las normas de carácter nacional reconocen el derecho a descanso vacacional pagadas a los trabajadores que laboren una jornada mínima diaria de 04 horas, mientras que la

² Notificada a la inspeccionada el 28 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 289-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

norma de carácter internacional les reconoce este derecho sin establecer excepciones en virtud de la duración de la jornada. Siendo así, la legislación laboral vigente (Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR) estarían contraviniendo el Convenio N° 52 que ha sido ratificado por el Perú.

- ii. Se puede precisar que existe un conflicto entre una norma internacional (Convenio N° 52 de la OIT) con una norma estatal (Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR), por tanto, en aplicación del Principio Protector del Derecho del Trabajo se debe preferir la norma que resulte más favorable al trabajador, en función de lo señalado en el artículo 19 de la Constitución de la OIT que indica que la adopción de un convenio internacional no significará el menoscabo de condiciones más favorables obtenidas a través de otras normas de derecho interno.
 - iii. En el presente caso, corresponde aplicar lo establecido en el Convenio N° 52 de la OIT que es la norma más beneficiosa que aplicar, en el sentido que le reconoce el derecho a descanso vacacional pagadas a los trabajadores a tiempo parcial sin establecer excepciones en virtud de la duración de la jornada, situación que no ha sido valorada oportunamente por el administrado, en ese sentido, corresponde desestimar en este extremo la pretensión del administrado.
 - iv. Atendiendo a lo descrito en el fundamento 3.13 de la resolución de segunda instancia, el administrado se encontraba en la obligación de aplicar el Principio Protector del Derecho Trabajo, prefiriendo la norma más favorable al trabajador ante la existencia de un conflicto entre una norma internacional (Convenio N° 52 de la OIT) con una norma estatal (Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR). Por tanto, si estamos ante un administrado que tiene la obligación legal del cumplimiento de la normativa sociolaboral, no puede atribuirse que opere la causal de eximente de responsabilidad, pues se verifica que se trata de un error de juicio que lo llevó a cometer la infracción en materia de relaciones laborales contemplada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. En ese sentido, conforme a los argumentos descritos, no procede amparar su petición en este extremo.
- 1.6** Mediante escrito de fecha 16 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 16 de junio de 2021.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum-000591-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, ingresando el 21 de julio de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.



II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, 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° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (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.

³ 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.

⁴Ley 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.

(...)

⁵ 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.

⁶Decreto 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.

⁷Decreto 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° 289-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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** 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.
- 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 RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal⁸ que éste se

⁸Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Artículo 17.- Facultades del Tribunal de Fiscalización Laboral

Al evaluar el fondo del recurso de revisión, el Tribunal está 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.



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 STRATTON PERÚ S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que STRATTON PERÚ S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00 por la comisión de las infracciones tipificadas, como MUY GRAVES, prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 y numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁹.
- 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 STRATTON PERÚ S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Mediante escrito de fecha 16 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, en los siguientes argumentos:

Se ha contravenido el Principio Administrativo de Legalidad, y las normas especiales laborales contenidas en: i) Artículo 25 de la Constitución Política del Perú, ii) Artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, y iii) Artículo N° 12 del D. Legislativo N° 713

- En las resoluciones administrativas no se ha tenido en cuenta que su comportamiento se ha ceñido en estricto al texto de las normas especiales laborales; normas cuyo texto normativo informan en forma clara que sólo tienen derecho al descanso vacacional los trabajadores que cumplan con una jornada ordinaria mínima de 04 horas (condición normativa que no cumplió el trabajador Huamán Yovera Walter Máximo por ser trabajador a tiempo parcial (part time).
- Las normas legales peruanas, en forma expresa, informan a las empresas o empleadores, que sólo corresponde el otorgamiento de vacaciones, a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria diaria mínima de 04 horas, jornada ordinaria mínima que precisamente no ha ostentado el trabajador Huamán Yovera Walter Máximo, al haber tenido una jornada a tiempo parcial (part time).
- No ha cometido infracción laboral, ya que su comportamiento de no haber otorgado vacaciones al referido trabajador se ha hallado respaldado en el texto expreso de las referidas normas, esto es, del artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, y del artículo 12 D. Legislativo N° 713.

Se ha contravenido el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR

- El propio Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en este artículo, prescribe en su texto normativo, que el trabajador a tiempo parcial sólo percibirá los beneficios laborales, que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de 04 horas diarias de labor. Es así que, ha cumplido el propio texto normativo.

⁹ Iniciándose el plazo el 30 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 289-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Se ha contravenido el Artículo 33 de la Ley General de Inspecciones

- La condición normativa para el goce o disfrute de vacaciones, establecida en el artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, el artículo 12 del D. Legislativo N° 713, y el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, no ha sido cumplida por parte del trabajador, entonces no puede considerarse que se haya incumplido lo dispuesto en estas normas en relación a ello.
- No hay en este caso configuración de una infracción administrativa laboral, ya que según el artículo 33 de la Ley General de Inspecciones, debe haber una contradicción entre la realidad y el texto de la norma, siendo que en este caso el glosado de estas normas ha sido aplicado conforme al alcance de las mismas; esto es, ha respetado el contenido de estas normas en su aplicación a la antes mencionada trabajadora. En otras palabras, se ha contravenido el artículo 33 de la Ley General de Inspecciones, puesto que esta norma sólo se aplica cuando se detecta el incumplimiento del dispositivo legal, sin embargo, en este caso como es de verse no ha ocurrido ello, sino más bien el estricto cumplimiento del propio glosado normativo.

Se ha contravenido el criterio jurisprudencial establecido por la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 18749-2016-LIMA, en la cual se ha señalado que los beneficios, sociales del Régimen Laboral Común, corresponde solo a los trabajadores que laboran en promedio más de 04 horas diarias

- El Poder Judicial, ha resuelto inclusive en esta casatoria, considerando el supuesto normativo en que corresponde los beneficios sociales del régimen laboral común, sólo a aquellos trabajadores que laboran en promedio más de 04 horas diarias; lo que trae por consecuencia en que el derecho de vacaciones - beneficio del régimen común -, sólo corresponde a quienes laboren en promedio más de 04 horas diarias, y no a quienes no cumplen con esta condición normativa.

Se ha contravenido lo determinado por nuestro Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC, en el sentido que las autoridades administrativas no están facultadas para inaplicar normas legales

- La autoridad administrativa que ha emitido la Resolución de intendencia, no está facultada para según su criterio inaplicar el texto del artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, del artículo 12 del D. Legislativo N° 713, y del artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, por considerar vía interpretación que las mismas confrontarían el Convenio 52 de la OIT que es parte de la Constitución Política del Perú; ya que conforme a lo señalado ello está proscrito por el Tribunal Constitucional en la ejecutoria constitucional antes transcrita; y ello no puede ser de otro modo, pues debe resguardarse la seguridad jurídica propio de un Estado Constitucional de Derecho.



Se ha contravenido el artículo 257 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, o ley que aprueba la Ley del Procedimiento Administrativo General, norma la cual exime a los inspeccionados o administrados de responsabilidad ante disposiciones contradictorias, confusas o ilegales que emanen del propio Ente Administrativo, en este caso del Poder Legislativo

- La Administración, que vendría a ser el Poder Legislativo, que fue el que emitió las normas: i) artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, ii) artículo 12 del D. Legislativo N° 713 y ii) artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, sería este el ente que habría conllevado mediante la emisión de estas normas, a que los empleadores o empresas sigan lo prescrito en las mismas, seguimiento legal que SUNAFIL según su propio criterio considera que no debíamos seguir; situación la cual que como es de verse es causal de eximencia de responsabilidad, más aún cuando conforme a lo señalado se ha ceñido válidamente a las normas del orden legal interno, y al referido pronunciamiento de la Corte Suprema de la República.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la contravención al Principio Administrativo de Legalidad, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, artículo 11 del D.S. N° 012-92-TR, y al artículo N° 12 del D. Legislativo N° 713

- 6.1** El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, disponiendo que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; además, dicho derecho está condicionado al cumplimiento de un récord conforme a la jornada semanal. Asimismo, en su artículo 12 establece: “Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas”.
- 6.2** Por su parte, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR establece que “Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo”.
- 6.3** En el caso en particular, el cuestionamiento radica en analizar si el señor Huamán Yovera Walter Máximo, al haber tenido una jornada a tiempo parcial (part time), tiene derecho al descanso vacacional. Sobre el particular, es oportuno señalar que la contratación laboral a tiempo parcial hace referencia a una jornada de trabajo reducida, en comparación a la jornada completa de labores establecida por el empleador¹⁰.
- 6.4** Al respecto, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, en su artículo 11 establece: “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”.

¹⁰ El Convenio N° 175 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, con carácter de recomendación para el Estado Peruano por no haberlo ratificado, señala en su artículo 1 que el “trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 289-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.5** Por su parte, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú¹¹ prevé que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, precisando que su disfrute y compensación se regula por ley. Del mismo modo, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú¹², en su artículo 2 establece que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”. En dicho contexto, los dispositivos legales en comento no establecen requisitos o criterio mínimo para la percepción de dicho derecho, contrario a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento.
- 6.6** Cabe señalar que, el descanso vacacional implica el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo al descanso, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Por lo que, en consideración a ello, el trabajador que cumpla con una jornada completa, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, con la finalidad de reponerse del desgaste sufrido. Así, la disyuntiva que se presenta permite a su vez determinar si un trabajador con contrato a tiempo parcial tiene la necesidad de dicho descanso.
- 6.7** Al respecto, en aplicación del principio de igualdad, resultaría aplicable un descanso proporcional según el tiempo trabajado, en referencia a los treinta días concedidos al contrato de tiempo completo. Así, respecto al tiempo de descanso que correspondería a los trabajadores contratados a tiempo parcial como descanso vacacional, ante la posible restricción del Decreto Legislativo N° 713 del contenido constitucional, correspondería otorgar un mínimo de seis días al que alude el numeral 1 del artículo 2 del Convenio 52 OIT.
- 6.8** Cabe señalar, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aunque sin pronunciarse en términos de inconstitucionalidad, ha referido en similares palabras, que debe otorgarse a los trabajadores contratados a tiempo parcial dicho beneficios de conformidad con el Convenio 52 de la OIT¹³. Por tanto, la inspeccionada se encontraba en la obligación de cumplir con su obligación de otorgar el descanso vacacional al trabajador denunciante, o como ocurre en el caso en particular, efectuar el pago de las vacaciones truncas correspondientes.

¹¹ Constitución Política del Perú, “Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

¹² Mediante Resolución Legislativa N° 13284

¹³ De acuerdo a los Informes N° 133-2016-MTPE/2/14.1 y N° 136-2018-MTPE/2/14.1



- 6.9** Cabe señalar que, respecto a lo invocado por la impugnante referente a la aplicación de la causal eximente de responsabilidad contenida en el literal e) del artículo 257 del TUO de la LPAG¹⁴. Es oportuno señalar que dicho fundamento fue materia de fundamentación y desarrollo en la resolución materia de recurso. Por tanto, esta Sala concuerda con los fundamentos esbozados por la instancia de apelaciones sobre el particular, haciendo hincapié en el hecho que la impugnante se encontraba en la obligación legal de cumplir con la normativa sociolaboral y de ser el caso ante la determinación de la infracción, de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento que le fue emitida a fin de poder subsanar incumplimiento advertido.
- 6.10** Por las consideraciones expuestas, no corresponde amparar dicho extremo del recurso de revisión interpuesto por la impugnante.

Respecto a la medida inspectiva de requerimiento

- 6.11** En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 6.12** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. 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. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse”. (El énfasis es añadido).

- 6.13** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, **requerimiento**, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”. (El énfasis es añadido).

- 6.14** Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los

¹⁴ TUO de la LPAG, “Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad de infracciones.

1.- Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

(...)

e) Error inducido por la Administración o por disposición administrativa confusa e ilegal.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 289-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

- 6.15** En tal sentido, de las actuaciones realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento del 30 de octubre de 2020, con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar el pago de las vacaciones truncas a favor su extrabajador Walter Máximo Huamán Yovera. Para el cumplimiento de las mismas, otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.16** La impugnante, mediante escrito de fecha 04 de noviembre de 2020, señala que cumple con la medida inspectiva de requerimiento, bajo el mismo fundamento expuesto en el recurso de revisión sobre la no correspondencia del derecho vacacional a su extrabajador e invocando la causal eximente de responsabilidad el literal e) del artículo 257 del TUO de la LPAG, no habiendo dado cumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento emitida.
- 6.17** En tal sentido, se advierte que el inspector comisionado al momento de la emisión de la medida inspectiva de requerimiento advirtió y determinó la comisión de la infracción imputada a la impugnante. Por tanto, la medida de requerimiento se emitió al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 30 de octubre de 2020. Por tanto, no corresponde amparar dicho extremo del recurso de revisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del 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 STRATTON PERÚ S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 16 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 250-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 110-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a STRATTON PERÚ S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Lambayeque.

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (<https://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
Luis Gabriel Paredes Morales
Vocal Alterno
Tribunal de Fiscalización Laboral