



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

|                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| <b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b> | : | <b>382-2020-SUNAFIL/ILM</b>                               |
| <b>PROCEDENCIA</b>            | : | <b>INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA</b>                  |
| <b>IMPUGNANTE</b>             | : | <b>CINEPLEX S.A.</b>                                      |
| <b>ACTO IMPUGNADO</b>         | : | <b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM</b> |
| <b>MATERIA</b>                | : | <b>- RELACIONES LABORALES<br/>- LABOR INSPECTIVA</b>      |

**Sumilla:** Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por CINEPLEX S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 09 de julio de 2021.

Lima, 9 de noviembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **CINEPLEX S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 09 de julio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **1. ANTECEDENTES**

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 17249-2018-SUNAFIL/ILM se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1055-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de ,entre otras, una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 221-2020-SUNAFIL/ILM/AI2 del 13 de febrero de 2020, notificada el 12 de marzo 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 a) del inciso 2 del artículo 52 del

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 856-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, 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 de Resolución, N° 351-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 23 de noviembre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 47,250.00 (cuarenta y siete mil doscientos cincuenta con 00/100 Soles), por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional correspondiente al periodo 2015/2016, ni la remuneración vacacional trunca del periodo 2016/2017 y 2017/2018, afectando a dos (02) extrabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, sanción ascendente a la suma de S/ 9,450.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 4 de enero del 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sanción ascendente a la suma de S/ 9,450.00.

1.4 Con fecha 15 de diciembre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 351-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE1, argumentando lo siguiente:

- i. Sostiene que el inspector no tomó en cuenta lo dispuesto por el artículo 20° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que faculta realizar trabajo en sobretiempo en los contratos a tiempo parcial. Por lo que, alega, que las horas extras generadas se deben a la variabilidad de los servicios, así como por algunos incumplimientos de otros trabajadores, como el incurrir en tardanzas; pero que no generan una habitualidad. Por lo que no es correcto afirmar la existencia de la desnaturalización de los contratos de trabajo.
- ii. La resolución apelada vulnera el principio de la primacía de la realidad, por cuanto, el hecho que los trabajadores hayan sido contratados a una jornada reducida no significa que, por desarrollar minutos adicionales a su jornada, la relación laboral a medio tiempo se haya desnaturalizado. Asimismo, vulnera el principio de legalidad, por no tomar en cuenta lo señalado en el artículo 20 del D.S. 008.2020-TR, y lo



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

considerado en la Casación N° 11330-2015-Lambayeque. Por otro lado, también vulnera el derecho al debido procedimiento, al no haber precisado el inspector, las sanciones impuestas de manera justa y motivada. Finalmente, vulnera los principios de razonabilidad, proporcionalidad e imparcialidad al momento de aplicar las sanciones, ya que sí se cumplió con el pago de los beneficios sociales a favor de los ex trabajadores de manera proporcional a las horas que realizaron en sobretiempo.

- iii. Sobre el pago de vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, la impugnante señala que ha cumplido con ellos, de acuerdo a lo señalado en la ley, tomando en cuenta que son trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- iv. En cuanto a la medida inspectiva de requerimiento, la impugnante señala que esta carece de sustento fáctico, porque la realización de horas extras no generó una habitualidad, que desnaturalice la contratación a tiempo parcial. Además, afirma que la SUNAFIL no cuenta con facultades para determinar la desnaturalización de una relación laboral, menos de un contrato a tiempo parcial, ya que dicha facultad es conferida únicamente al órgano judicial. Por tanto, la empresa no puede ser pasible de sanción.
- v. La resolución impugnada, vulnera el principio de concurso de infracciones, pues el mismo hecho, no realizar el pago de beneficios sociales, generó seis infracciones sociolaborales; razón por la cual, cinco de las infracciones interpuestas contra la empresa se deben dejar sin efecto. Asimismo, refiere que, se vulnera el principio non bis in ídem, al imputarse seis infracciones por un mismo hecho, es decir, el no pago de los beneficios sociales.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 09 de julio de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 351-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE1, por considerar los siguientes puntos:

- i) El personal inspectivo ha dejado constancia, de los hechos constatados en el Acta de Infracción, que el Registro de Control de Asistencia exhibido por la inspeccionada ha evidenciado que los trabajadores laboraron más de 24 horas a la semana en una jornada de seis días a la semana, quedando claro que el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito por los ex trabajadores y la inspeccionada han sido desnaturalizados por no cumplir con la jornada laboral establecida por Ley para los contratos a tiempo parcial. Por tanto, conforme al principio de primacía de la realidad, los contratos de

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 12 de julio de 2021. Ver fojas 411 del expediente sancionador Tomo II.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

trabajo a tiempo parcial suscritos entre las partes se encuentran desnaturalizados, debiendo considerarse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado con jornada completa, concordante para las obligaciones sociolaborales en los que se exige acreditar el mínimo de cuatro horas de labor diaria.

- ii) La autoridad administrativa de trabajo no puede abstenerse de ejercer su actividad fiscalizadora y la competencia sancionadora en el presente caso, salvo por mandato judicial expreso, situación que no ha sucedido en el presente caso. Siendo así, corresponde desestimar lo argumentado por la inspeccionada.
- iii) Sobre la vulneración al concurso de infracciones, sólo es aplicable a conductas que se reiteran en más de una infracción en cuyo caso se aplica la más grave; al respecto, se debe señalar que el inferior en grado ha sancionado a la inspeccionada por no cumplir con el pago íntegro de los beneficios sociolaborales; constituyen conductas infractoras disímiles entre sí.
- iv) Respecto a la afectación al principio *non bis in ídem*, se han dado hechos distintos, pues uno consiste en incumplir la obligación en materia sociolaboral al no efectuar los pagos; mientras que el otro radica en no acatar la medida inspectiva de requerimiento. Además, las referidas conductas infractoras tienen distintos fundamentos, la primera afecta un bien jurídico protegido de los trabajadores afectados, mientras que la segunda afecta a bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, de la Inspección del Trabajo.

1.6 Con fecha 26 de julio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1112-2021-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 Memorandum N° 1468-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 10 de setiembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## **2. 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

<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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

---

el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”

<sup>4</sup>“Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)”

<sup>5</sup>“Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>“Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **3. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **4. 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° 1112-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 09 de julio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 47,250.00 por la comisión, entre otras, de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, así como el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 13 de julio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por CINEPLEX S.A.

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

Con fecha 26 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes fundamentos:

- **Aplicación indebida del artículo 20 del Decreto Supremo N° 008-2020-TR**

Conforme al artículo 20 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, avala que en una jornada de trabajo reducida (como la de tiempo parcial) se puede realizar horas en sobretiempo. Además, fueron pocas veces en las que se promedió algunos minutos en sobretiempo, por causas propias de la actividad comercial que desarrolla la empresa, por lo que dichos minutos adicionales no deberían ser considerados para desnaturalizar la relación laboral.

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

Alega, que al no existir norma prohibitiva que señale que los trabajadores a tiempo parcial no puedan, por necesidades del servicio y en forma excepcional y no habitual, realizar labores en sobretiempo, es que sus trabajadores en algunas circunstancias han realizado dicha labor en sobretiempo, las cuales fueron oportunamente canceladas, hecho que no debe suponer la desnaturalización de la relación laboral.

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

De las boletas de pago y Registro de Asistencia se observa que los trabajadores no realizaron horas extras de manera habitual, por lo que no se habría vulnerado la



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

jornada de trabajo a tiempo parcial. Entonces, al no existir una desnaturalización de la jornada a tiempo parcial de los extrabajadores, no se puede llevar a cabo el pago de beneficios sociales que le corresponden a un trabajador de jornada ordinaria. En ese mismo sentido, no corresponde realizar el pago de reintegro de remuneraciones a los trabajadores sujetos a tiempo parcial, ni corresponde otorgar el pago por remuneración vacacional, ni el pago por trabajo en horario nocturno. Además, respecto al pago por feriados, no se encuentran debidamente motivadas las razones por las cuales corresponde pagar dicho concepto.

- **Interpretación errónea del numeral 6 del artículo 25 del RLGIT**

Sostiene que, no se observó que el trabajador sujeto a un contrato de trabajo a tiempo parcial no tiene derecho a vacaciones, pues no cumplía con ninguno de los requisitos legales señalados en nuestro ordenamiento jurídico laboral; por lo que no corresponde ser sancionado por esta normativa.

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

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

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

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

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

"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".

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

6.3 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". (El énfasis es añadido).

6.4 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.

6.5 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- 6.6 La Recomendación N° 182 de la OIT, Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, señala en el literal a) del artículo 2 que, la expresión "trabajador a tiempo parcial" designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normalmente inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.
- 6.7 En el ámbito normativo nacional, el último párrafo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, dispone que pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.
- 6.8 Sobre el particular, los artículos 11 y 13 del Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (en adelante, **RLF**), regulan lo siguiente: (i) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor, y (ii) El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.
- 6.9 Respecto al cálculo de la duración de la jornada a tiempo parcial, la Recomendación N° 182 de la OIT, establece en el literal b) del artículo 2 que, la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) (jornada laboral del "trabajador a tiempo parcial") puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado. Al respecto la legislación nacional, en el artículo 12 del RLF, ha optado por un criterio cuantitativo para determinar la transgresión de la jornada a tiempo parcial, considerando cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que, la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.
- 6.10 En el ámbito jurisprudencial, dicho aspecto ha sido materia de análisis por el Tribunal Constitucional en uniforme jurisprudencia<sup>8</sup>, destacándose la STC N°03015-2013, donde se señala la desnaturalización de los contratos de trabajo a tiempo parcial cuando se acrediten labores por más de cuatro (4) horas diarias, así se verifica:

“3.3.4. De fojas 50 a 89 del cuaderno de este Tribunal, obran los contratos de trabajo a tiempo parcial suscritos con la emplazada. Se observa que las

<sup>8</sup> Ver STC N°04064-2011-PA/TC, STC N°03355-2010-PA/TC, STC N°00466-2009-PA/TC, STC N°06321-2008-PA/TC, STC N°01511-2008-PA/TC,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

(...)

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

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

“Octavo: En ese sentido, la interpretación correcta que debe efectuarse a la frase “según corresponda” está referida a obtener el promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador. Esto es, si estuvo sometido a una jornada de cinco días o seis días, las horas laboradas se promediarán conforme a esa jornada y si esta arroja un promedio de más de cuatro horas diarias, la trabajadora tiene derecho a los beneficios sociales del régimen laboral común”.

6.12 De esta manera, se advierte que no cualquier contrato por debajo de una jornada a tiempo completo califica como contrato a tiempo parcial, pues, para el ordenamiento jurídico, es aquel que se celebra por debajo de las cuatro (4) horas de jornada diaria, la misma que se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días de jornada (seis o cinco, dependiendo de la jornada de la empresa empleadora). En consecuencia, a partir de las cuatro (4) horas de jornada efectivamente laboradas, se gozará de todos los beneficios correspondientes a un contrato a tiempo completo, tales como CTS, gratificaciones legales, vacaciones, entre otros, siendo esta su consecuencia jurídica expresa.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.13 Ahora, respecto a las horas trabajadas en sobretiempo, se advierte que su existencia se encuentra supeditada a dos (02) supuestos concretos: 1) bien a la jornada ordinaria existente en un centro de labores, la cual se encuentra fijada por las partes que intervienen en la relación laboral (empleador y trabajador), sin exceder la jornada máxima legal establecida en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, compuesta por “ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales”; o 2) por superar dicha jornada máxima legal.
- 6.14 Respecto al primer supuesto, ello resulta así, pues, en armonía al artículo 20° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, “se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, **aun cuando se trate de una jornada reducida**”. Por lo tanto, el empleador podrá reconocer horas extras independientemente de la duración de la jornada de trabajo, incluso en tiempo parcial. (El énfasis es añadido).
- 6.15 Llegado a este punto, corresponde subrayar que la generación de horas extras dentro de una jornada menor a cuatro (4) horas diarias, esta debe ser evaluada de manera rigurosa, pues de advertirse su concurrencia de manera constante; es decir, si no se trata de horas que realmente configuren tiempo extraordinario de trabajo, se observaría con claridad el fraude a la ley. Debido a que, el empleador se habría valido de un contrato a tiempo parcial para contratar a un trabajador con beneficios reducidos (de acuerdo al artículo 11° del RLFE), buscando encubrir una relación a la que, conforme se aprecia de los hechos, le corresponderían los beneficios de una jornada a tiempo completo.
- 6.16 Ante ello, reviste de especial relevancia el principio de primacía de la realidad<sup>9</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.

<sup>9</sup> LGIT

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

6.17 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.

#### **Análisis del caso**

6.18 De los contratos de trabajo a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y los señores Juan Diego Sáenz Cárdenas y Phillip André Adrián Barrera (en adelante, los trabajadores afectados), que obran en el expediente de inspección, se contempla de forma expresa que, en la cláusula cuarta<sup>10</sup>, la impugnante contrata a dichos trabajadores para prestar labores en una jornada de trabajo a tiempo parcial de seis (06) días a la semana.

6.19 Así las cosas, de la revisión del Registro de Asistencia y boletas de pago de los trabajadores afectados que obra en el expediente de inspección, se constató que desde el inicio de su relación laboral desarrollaron una jornada promedio superior a las cuatro (4) horas diarias en una jornada ordinaria de seis (6) días, lo cual contradice el criterio cuantitativo de los artículos 11° y 12° del RLFE para la correcta aplicación del contrato de trabajo a tiempo parcial. En ese sentido, quedan legalmente desnaturalizados los contratos a tiempo parcial celebrados entre la impugnante y los referidos trabajadores.

6.20 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", no deben superar en total la jornada de trabajo menor a 4 horas diarias en un ciclo de labores de 6 días de labores efectivas, 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.

6.21. En este orden de ideas, 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

---

<sup>10</sup> Ver folios 158 y 233 del Expediente de Inspección.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

extras, superando el límite promedio que expresa el artículo 12° del RLFE para su conformidad. Además, es importante señalar que, respecto al alegato relativo de que se ha efectuado el pago de las horas extra, las mismas que han sido catalogadas como mínimas por la impugnante, la norma laboral no ha generado un margen de tolerancia expresado en minutos de manera tal que el empleador evite la desnaturalización de las jornadas a tiempo parcial, independientemente de si han sido canceladas o no a favor del trabajador.

6.22 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.

6.23 En tal sentido, se advierte que la impugnante al no cumplir con acreditar el pago de la remuneración vacacional correspondiente al periodo 2015/2016, ni la remuneración vacacional trunca del periodo 2016/2017 a favor del señor Juan Diego Saénz Cárdenas, ni el pago de la remuneración vacacional trunca del periodo 2017/2018, a favor Phillip André Adrián Barrera; ha incurrido en la infracción muy grave contenida en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, que prescribe como tal: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”. Por lo que, se debe confirmar este extremo de la resolución impugnada.

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

- 6.24 Entonces, de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de enero de 2019<sup>11</sup>, en la que le solicita para el 11 de enero de 2019, se requiere a la inspeccionada cumpla con presentar: El pago de remuneración mínima vital que no acreditó, el pago de gratificaciones legales, el pago de bonificación extraordinaria, los depósitos o pagos de la compensación por tiempo de servicios, el pago de la remuneración vacacional y el pago de la participación de utilidades, por cada ejercicio diferenciado en forma impresa y en digital en Excel; además indica que esto se debe efectuar, conforme el ítem 1 del punto sexto- Infracciones verificadas-, para tal efecto deberá exhibir las boletas de pago correspondientes o la liquidación de beneficios sociales con firma del trabajador recurrente y los medios de pago utilizados.
- 6.27 En tal sentido, y teniendo en consideración el deber de colaboración de la impugnante con la inspección de trabajo, ésta debía cumplir a cabalidad con la referida medida de requerimiento; sin embargo, conforme se advierte del numeral 4.13 del Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con dicha medida; pese a que en el requerimiento de fecha 04 de enero de 2019, y que debía cumplirse el 11 de enero de 2019, descrito precedentemente, hizo la siguiente indicación “Se recuerda a la empresa que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCIÓN POR OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA”, pese a lo cual, insistimos, la inspeccionada no cumplió. 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.
- 6.28 Por otro lado, la impugnante alega que la resolución impugnada no contiene una motivación que sustente lo resuelto. Se debe indicar que, de la revisión de la resolución impugnada, se advierte que ésta contiene un análisis de las disposiciones normativas de la materia en controversia en el presente procedimiento administrativo sancionador, y de los hechos y pruebas concretas recopiladas durante el procedimiento inspectivo, siendo alguna de ellas proporcionadas por la misma impugnante. Por tales razones, no existe afectación alguna por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo al derecho de defensa de la impugnante, como erróneamente lo asevera.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General

---

<sup>11</sup> Ver folios 351 del expediente de inspección. Y notificado el 04 de enero de 2019 conforme se aprecia a folios 354 del expediente de inspección.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 504-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por CINEPLEX S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM de fecha 09 de julio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 382-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 1112-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referente a las sanciones impuestas por el incumplimiento a la normativa sociolaboral, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y por el incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

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

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

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

Regístrese y comuníquese

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

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

Documento Firmado Digitalmente  
Jessica Alexandra Pizarro Delgado  
**Vocal Alterna**  
Tribunal de Fiscalización Laboral



## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, CINEPLEX S.A identificado con RUC: 20429683581 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000504-2021 en fecha 16/11/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)  
2021504 - Fecha de Depósito: 16/11/2021

LPDERECHO.PE