

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Resolución N° 826-2023-  
SUNAFIL/TFL-Primera Sala, sobre el descanso vacacional  
de los trabajadores a tiempo parcial

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada  
que presenta:

Nicole Yinet Morán Mayorca

ASESOR:

Luis Enrique Mendoza Choque

Lima, 2024

## Informe de Similitud

Yo, MENDOZA CHOQUE, LUIS ENRIQUE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, sobre el descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial", del autor(a) MORAN MAYORCA, NICOLE YINET, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 33%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/07/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 09 de julio del 2024

MENDOZA CHOQUE, LUIS ENRIQUE	
DNI: 40967258	Firma:
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-4576-4608">https://orcid.org/0000-0002-4576-4608</a>	<i>Luis Enrique Mendoza Choque</i>

## **RESUMEN**

El presente informe jurídico tiene por finalidad realizar un análisis de los alcances del derecho al descanso vacacional para los trabajadores a tiempo parcial a propósito de lo resuelto en el caso de la empresa Stratton, y verificar si resultaba suficiente la aplicación de una norma internacional con rango constitucional (Convenio N° 52 de la OIT) para el reconocimiento de este derecho, así como sus alcances o si era necesario ir más allá a fin de dar coherencia a la normativa que regula los descansos remunerados (Decreto Legislativo N° 713) respecto de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado peruano en ambas materias.

En este caso, de haberse utilizado un control de convencionalidad, habría sido posible percatarse de la existencia de dos tipos de trabajadores a tiempo parcial en el ordenamiento peruano (estando solo uno regulado por la norma legal cuestionada) y dicha distinción era necesaria para identificar cuántos días debían haber sido pagados al trabajador.

### **Palabras clave**

*Vacaciones, jornada ordinaria, trabajador a tiempo parcial, control de convencionalidad*

## ÍNDICE

<b>PRINCIPALES DATOS DEL CASO</b> .....	3
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
1.1 Justificación de la elección de la resolución .....	4
1.2 Presentación del caso .....	7
<b>II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES</b> .....	9
2.1 Antecedentes .....	9
2.2 Hechos relevantes del caso .....	10
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS</b> .....	13
3.1 Problema principal .....	14
3.2 Problemas secundarios .....	14
3.3 Problemas complementarios .....	14
<b>IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A</b> .....	14
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios .....	15
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución .....	16
<b>V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS</b> .....	16
5.1. ¿LA NORMATIVA LEGAL SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS COLISIONA CON LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES ADQUIRIDAS POR EL ESTADO PERUANO? .....	16
5.1.1. <i>El Convenio N° 52 de la OIT y el control de convencionalidad</i> .....	17
5.1.2. <i>La normativa requerida para una buena aplicación del control de convencionalidad</i> .....	19
5.1.3. <i>Control de convencionalidad y la titularidad del derecho al descanso vacacional</i> .....	24
5.1.4. <i>¿Control difuso?</i> .....	27
5.1.5. <i>¿Principio de norma más favorable?</i> .....	29
5.1.6. <i>¿Principio de igualdad y no discriminación?</i> .....	31
5.2. ¿LA NORMATIVA LEGAL SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS EXCLUYE A TODOS LOS TIPOS DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL? .....	33
5.3. ¿LA INSTITUCIÓN ACTUÓ CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE AL NO HABER PAGADO AL TRABAJADOR LO CORRESPONDIENTE A SUS VACACIONES? .....	37
<b>VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES</b> .....	44
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	46

## PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<b>No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso</b>	Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral y Derecho Constitucional
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</li> <li>- Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE</li> <li>- Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE</li> </ul>
Demandante / Denunciante	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Administración Pública)
Demandado / Denunciado	STRATTON PERU S.A.C.
Instancia administrativa o jurisdiccional	Tribunal de Fiscalización Laboral (Última instancia administrativa)
Terceros	NO APLICA

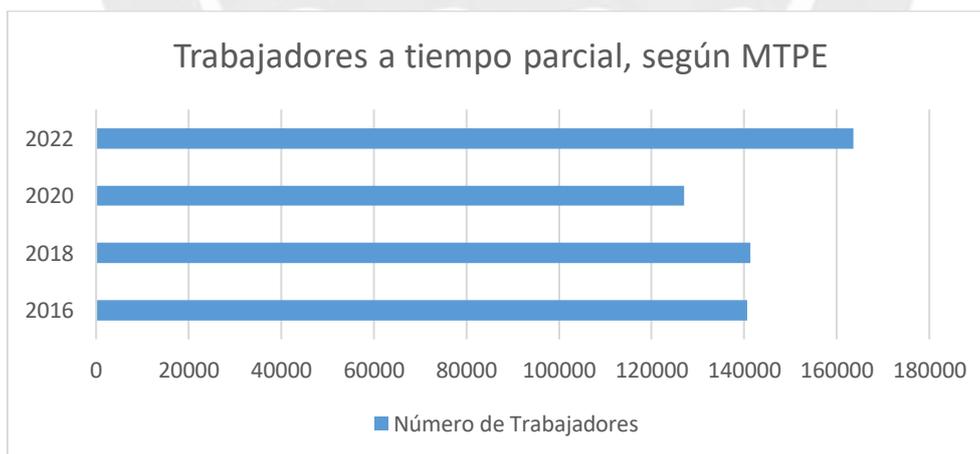
## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Justificación de la elección de la resolución

La relevancia del caso que se expone en la Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (en adelante, "la Resolución") se debe a la polémica que radica sobre la obligación o no de otorgar vacaciones pagados a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

En los últimos años, la contratación de trabajadores a tiempo parcial ha mostrado una tendencia creciente. Conforme con el Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE"), en el año 2016 se registraron un aproximado de 140 641 trabajadores con contratos a tiempo parcial, en el 2018 aumentó a 141 394 trabajadores.

Para el 2020, este número se redujo a 127 078 trabajadores, tomando en cuenta el impacto de la pandemia por el COVID-19 en el país dicho año. Finalmente, para el 2022 aumentó a 163 638 trabajadores<sup>1</sup>. Lo anterior puede ser resumido en el siguiente gráfico.



[Elaboración propia]

<sup>1</sup> Los Anuarios Estadísticos antes del 2016 registraban incluso un número mayor de trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, en el 2014 el Cuadro N° 106 reflejaba casi 200 mil contratos presentados, y en el 2015 eran casi 210 mil. En estos anuarios, no se señalaba el número total de trabajadores con dichos contratos por mes, sino los contratos presentados, sin considerar si estos son a tiempo indeterminado o a plazo fijo, por lo cual resultaba poco exacto. De todas maneras, llama la atención que dentro de la modalidad a tiempo parcial en dichos anuarios se podía disgregar por ámbito geográfico, por tipo de contrato, sexo y hasta grupo ocupacional.

Sin perjuicio de lo anterior, es muy probable que el número de trabajadores bajo esta modalidad sea mucho mayor, dado que es posible que los empleadores no envíen la copia al MTPE.

Pese a esta realidad, en la actualidad persiste la falta de seguridad jurídica sobre el otorgamiento o no del descanso vacacional, el cual no es solo un beneficio social, sino que se relaciona directamente con la recuperación física y mental del trabajador por la prestación de sus servicios y que, además, es un derecho constitucional.

Por un lado, diversos instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, el “Convenio N° 52 de la OIT”) y, a nivel interno, la Constitución Política del Perú lo reconocen como un derecho laboral, sin distinción ni requisito para su reconocimiento.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privado, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, así como el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, limitan las vacaciones pagadas exclusivamente para los trabajadores que laboren más de cuatro (4) horas diarias.

En este escenario, los trabajadores a tiempo parcial pueden distinguirse en dos (2) grupos: aquellos que laboran más de cuatro (4) horas diarias y aquellos que laboran menos. Para los trabajadores a tiempo parcial pertenecientes a este segundo grupo, se puede evidenciar una clara limitación al ejercicio de su derecho vacacional.

Lo anterior lleva a cuestionarse si este requisito de cuatro (4) horas resulta contraria a la obligación internacional adquirida por el Estado peruano con la

ratificación del Convenio N° 52 de la OIT y, de ser así, si la autoridad administrativa estaría facultada para hacer prevalecer el Convenio sobre la norma cuestionada. Por el contrario, si no hubiese incompatibilidad entre la regulación nacional, lo que corresponde es determinar si nos encontramos ante una regulación compatible con el principio de igualdad y no discriminación.

Es por ello que, por más que a nivel doctrinario se reconozca que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones por cada año de servicios, en conformidad con lo establecido en el Convenio N° 52 de la OIT, a nivel normativo continúa pendiente un reconocimiento expreso e indubitable de este, además de los tipos de trabajador a tiempo parcial, establecer el número de días y el récord vacacional a cumplir para poder ejercerlo al igual que el resto de trabajadores con una jornada ordinaria mínima.

Lo anterior resulta de vital importancia, debido a que, ante la falta de seguridad jurídica, los empleadores desconocen si existe la obligación o no de reconocerles vacaciones y en qué medida. Si bien puede existir empleadores que, mediante convenios colectivos, políticas internas o acuerdos individuales con los trabajadores, opten por otorgarlas, un gran número de empleadores preferirá no hacerlo.

En el presente informe jurídico, se analizará hasta qué punto existen o se han establecido reglas claras para el otorgamiento del descanso vacacional a los trabajadores a tiempo parcial, más aún tomando en cuenta que a nivel jurisprudencial no se han establecido precedentes de observancia obligatoria o doctrinas jurisprudenciales sobre esta problemática.

## 1.2 Presentación del caso

El presente informe jurídico analizará el caso desarrollado en la Resolución, el cual se originó por la denuncia administrativa de un ex trabajador a tiempo parcial de la sede de Chiclayo de la empresa Stratton Perú S.A.C. (en adelante, “la institución” o “Stratton”) sucursal de Konecta, dedicada a la prestación de servicios de *telemarketing*, a SUNAFIL por el supuesto incumplimiento en materia sociolaboral.

Este trabajador laboró en la institución en el puesto de representante de atención al cliente en el área de Operaciones. De acuerdo con su contrato de trabajo, la jornada laboral era de 23.50 horas semanales, cuyo horario y turno de trabajo sería establecido unilateralmente por la institución, en función a las necesidades del servicio. El trabajador laboró desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 31 de julio de 2020, por lo cual contaba con más de un año de prestación de servicios.

Sin embargo, en su liquidación de beneficios sociales, no recibió lo correspondiente por vacaciones. La institución, mediante correo electrónico, le indicó que el pago por vacaciones solamente correspondía a los trabajadores *full-time* y que a los trabajadores *part-time* solamente reciben como beneficio social el pago de gratificaciones.

Así, SUNAFIL inició el procedimiento administrativo sancionado respectivo a fin de investigar los hechos del caso y determinar si, efectivamente, se había constituido una infracción conforme a lo tipificado en el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (en adelante, el “RLGIT”). Ante la imputación de cargos y las Resoluciones de la Sub Intendencia e Intendencia Regional de Lambayeque, Stratton impugnó basándose en dos (2) argumentos principales:

- (i) La norma que regula el descanso vacacional (Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento) establece que sólo tienen derecho a este los trabajadores con una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas

diarias, por lo cual no existe obligación respecto de los trabajadores a tiempo parcial que no cumplen con dicha jornada ordinaria; y

- (ii) No es posible que una entidad administrativa inaplique una norma con rango legal, debido al principio de legalidad, por lo que se debe respetar lo estipulado sobre las vacaciones, no correspondiendo la imposición de una multa.

En este pronunciamiento, el Tribunal de Fiscalización Laboral confirma lo desarrollado por las instancias anteriores y establece que, en conformidad con la Constitución y el Convenio N° 52 OIT, corresponde que los trabajadores a tiempo parcial tengan derecho a un descanso vacacional de, por lo menos, seis (6) días por año de servicios, utilizando para ello además el principio de igualdad y el principio de norma más favorable.

Como se observa, el Tribunal se limitó a realizar un análisis superfluo de la problemática, determinando que le correspondía al ex trabajador que laboró mediante la modalidad a tiempo parcial un mínimo de seis (6) días conforme con el Convenio N° 52 de la OIT e identificó algunos principios que, supuestamente, complementan su justificación, sin un mayor análisis al respecto.

No se realizó un análisis previo para confirmar si el ex trabajador cumplía o no con el requisito de cuatro (4) horas diarias, en cuyo caso hubiera correspondido el reconocimiento de 30 días que establece la normativa, sino que lo consideró como una sola categoría (“trabajadores a tiempo parcial”). Tampoco identificó si, bajo el principio de igualdad y no discriminación, el requisito de cuatro (4) horas diarias podría constituirse como un tratado diferenciado con una justificación objetiva y razonable.

Sobre el cuestionamiento de la inaplicación de la norma legal, pudo haber profundizado y realizar una interpretación coherente de todo el ordenamiento jurídico o, en su defecto, hacer uso directo del bloque de constitucionalidad para la protección del trabajador frente al incumplimiento de su empleador.

En general, esta resolución no otorgó mayor seguridad jurídica sobre esta modalidad de trabajo, sino que terminó siendo una mera advertencia a los empleadores que han contratado a este tipo de trabajadores sin mayor impacto en su situación actual, al ser sumamente general.

## II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

### 2.1 Antecedentes

Stratton es una sucursal establecida en el Perú, dedicada a la prestación de servicios de *telemarketing*, en especial aquellos que pueden ser articulados en centros de teleatención o plataformas tecnológicas asistidas, a través de agentes de atención u otro medio técnico actual. Emplea a aproximadamente nueve (9) mil personas a nivel nacional<sup>2</sup>.

Desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 31 de julio de 2020, la institución contrató al señor Marco Antonio Rosas Hernández Neira (en adelante, “el trabajador”) como representante de atención al cliente en el área de Operaciones para su sede de Chiclayo, Lambayeque. El trabajador fue contratado a plazo indeterminado bajo la modalidad de tiempo parcial<sup>3</sup>, recibiendo una remuneración básica mensual de S/ 500.00.

El 12 de agosto de 2020 se le envió mediante correo electrónico el documento de liquidación de beneficios sociales por un total de S/ 0.00. En este documento, no se consignó ningún pago por los conceptos de CTS ni vacaciones. En el caso de las gratificaciones, se le reconoció un monto de S/ 250.00, el cual fue descontado por “pago en exceso” por las licencias con goce otorgadas en marzo

---

<sup>2</sup> Véase <https://tinyurl.com/u34m7tve>.

<sup>3</sup> Existen diversas inconsistencias en el contrato de trabajo, dado que en ocasiones se refiere a este como uno a plazo indeterminado y en otros como a plazo fijo por incremento de actividad. A modo de ejemplo, en su cláusula segunda se indica que responde al incremento de servicios que prestan a Movistar y en la cláusula cuarta se indica que es un contrato a plazo indeterminado, pero que se resuelve automáticamente tras el plazo establecido (no se estableció ningún plazo). Bajo el principio de primacía de la realidad y continuidad laboral, consideramos que nos encontramos ante un contrato a plazo indeterminado cuya relación laboral culminó por la renuncia del trabajador.

de 2020 en el marco del Estado de Emergencia por la pandemia producida por el COVID-19.

Al cuestionar dicho resultado, el trabajador indicó a Stratton que le correspondía como trabajador a tiempo parcial un mínimo de seis (6) días por el año que prestó servicios. El 31 de agosto, la institución le respondió que la CTS y las vacaciones son beneficios solo para los trabajadores a modalidad *full-time* (es decir, con jornadas ordinarias), y que a la modalidad *part-time* (es decir, trabajadores a tiempo parcial) solamente le corresponde el beneficio de las gratificaciones.

Frente a ello, el trabajador presentó el 24 de setiembre de 2020 una solicitud de actuación inspectiva ante SUNAFIL.

## **2.2 Hechos relevantes del caso**

- Mediante la Orden de Inspección N° 1946-2020-SUNAFIL/IRE-LAM de fecha 1 de octubre de 2020, SUNAFIL inició las actuaciones inspectivas de investigación a la institución, a fin de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, específicamente en las materias de remuneraciones (sub materia: gratificaciones), jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: descanso vacacional) y licencia con goce de haber.
- Las actuaciones culminaron en el Acta de Infracción N° 342-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, que determinó la existencia de infracción por, entre otros, no acreditar el pago de vacaciones de un (1) trabajador durante el período 1 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, considerada como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, conforme con el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR). Mediante la Imputación de Cargos N° 116-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, se notificó a la institución el inicio de la etapa instructiva.

- El 12 de marzo de 2021, se emitió el Informe Final de Instrucción N° 142-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, que determinó la existencia de infracción y recomendó continuar con el procedimiento administrativo sancionador.
- La Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque notificó a la institución la Resolución de Sub Intendencia 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 30 de abril de 2021, siendo multada con la suma de S/ 36,120.00 por incurrir en dos (2) infracciones graves en materia de relaciones laborales y dos (2) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.
- Posteriormente, esta Resolución fue declarada nula por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 9 de mayo de 2022, por la vulneración al derecho a la defensa y al debido procedimiento, ordenando retrotraer el procedimiento sancionador al momento en que se produjo el vicio<sup>4</sup>.
- El 15 de julio de 2022, la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional Lambayeque notificó a la institución la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, siendo multada por la suma de S/ 22,618.00 por haber incurrido en dos (2) infracciones muy graves al no haber acreditado el pago de las vacaciones de un (1) trabajador durante el período 1 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, incumpliendo con las disposiciones relacionadas con el descanso vacacional del trabajador afectado, tipificado en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento para que cumpla con el pago íntegro de las vacaciones a favor del trabajador afectado, tipificado por el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

---

<sup>4</sup> Durante el procedimiento instructivo, en la medida inspectiva de requerimiento, no se pidió a Stratton acreditar el cumplimiento del pago de remuneraciones, sino sólo de las vacaciones y gratificaciones. No obstante, en el Acta de Infracción se le imputó dicha infracción. Por ello, en conformidad con el numeral 12.1 del T.U.O. de la LPAG, se declaró la nulidad de todo lo actuado hasta el 30 de abril de 2021.

- Con fecha 19 de agosto de 2022, Stratton interpuso un recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia, sosteniendo que el trabajador en cuestión laboró bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial o *part time*, por lo cual, al no contar con la jornada ordinaria mínima de 4 horas, no se encuentra obligado al pago y otorgamiento de vacaciones de dicho trabajador.

Asimismo, indicó que la Sub Intendencia no está facultada para inaplicar el Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados, y el Decreto Supremo N° 012-92-TR, su Reglamento, conforme con el Expediente N° 4293-2012-PA/TC del Tribunal Constitucional.

- La Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE resolvió infundado el recurso de apelación y confirmó la sanción impuesta, basándose en los siguientes argumentos:
  - El artículo 25 de la Constitución Política del Perú reconoce a todos los trabajadores el derecho al descanso semanal y anual (vacacional) remunerados.
  - El inciso 1 del artículo 2 del Convenio sobre las vacaciones pagadas (Convenio N° 52 de la OIT, ratificado por el Perú) establece un mínimo de 6 días de vacaciones por año de servicios a todos los trabajadores, sin distinción.
  - Por tanto, el derecho al descanso vacacional es otorgado a los trabajadores sin distinción de su jornada de trabajo, no ajustándose a la normativa vigente el requisito de 4 horas diarias de trabajo.
  - Bajo el principio de norma más favorable, lo establecido por el Convenio N° 52 de la OIT resulta más favorable para el trabajador respecto de la normativa nacional.
  - No se ha utilizado el control difuso, dado que no se pronunció sobre la aplicación de la norma ni que esta vulnere la Constitución, sino que se

ha realizado una interpretación *ratio legis* para armonizar las disposiciones del ordenamiento jurídico sobre la materia.

- El 23 de febrero de 2023, la institución presentó un recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, siendo admitido a trámite.
- Finalmente, el 29 de agosto de 2023, el Tribunal de Fiscalización Laboral declara infundado el recurso de revisión, por los siguientes argumentos:
  - Ni la Constitución ni el Convenio N° 52 de la OIT establecen requisitos o criterios mínimos para la percepción del derecho al descanso vacacional, como sí lo hace el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento.
  - Al ser el Convenio N° 52 de la OIT una norma con rango constitucional, no se vulnera el principio de legalidad.
  - En aplicación al principio de igualdad, resulta aplicable un descanso proporcional según el tiempo trabajado para los trabajadores contratados a tiempo parcial, debiendo reconocer que les corresponde mínimo 6 días.
  - Tanto la doctrina como el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han manifestado que los trabajadores a tiempo parcial deberían tener derecho al descanso vacacional de conformidad con el Convenio N° 52 de la OIT, siempre que cumplan con el récord vacacional previsto.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS**

Los problemas jurídicos que presenta la Resolución en análisis son los siguientes:

### **3.1 Problema principal**

¿Resulta exigible y coherente con el ordenamiento jurídico el otorgamiento a los trabajadores a tiempo parcial del descanso vacacional, pese a que la normativa legal sobre descansos remunerados establece que corresponde solo a trabajadores con la jornada mínima ordinaria?

### **3.2 Problemas secundarios**

1. ¿La normativa legal sobre descansos remunerados colisiona con las obligaciones internacionales adquiridas por el Estado peruano?
2. ¿La normativa legal sobre descansos remunerados excluye a todos los tipos de trabajadores a tiempo parcial?
3. ¿La institución actuó conforme a la normativa vigente al no haber pagado al trabajador lo correspondiente a sus vacaciones?

### **3.3 Problemas complementarios**

1. ¿El Tribunal de Fiscalización Laboral puede realizar un control de convencionalidad para salvaguardar el derecho al descanso vacacional?
2. ¿Correspondería otorgar 30 días de vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial o debería ser proporcional?

## **IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A**

#### **4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios**

En el presente caso, se identifica que existe una discordancia entre la normativa a nivel constitucional (artículo 25 de la Constitución Política del Perú y el artículo 2 del Convenio N° 52 de la OIT) y lo establecido a nivel legal (Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento), dado que, mientras el primero reconoce como un derecho de todos los trabajadores sin distinción al descanso vacacional por año de servicios, el segundo lo limita a un grupo determinado de trabajadores: aquellos con jornadas de trabajo ordinarias (es decir, mínimo 4 horas diarias). Es por ello por lo que resulta, a primera vista, justificable que la institución, al ceñirse estrictamente a la normativa legal, no hubiera pagado al trabajador lo correspondiente a sus vacaciones.

No obstante, en este tipo de situaciones, resulta necesario, en primer lugar, la identificación de los tipos de trabajadores en modalidad a tiempo parcial, y, a partir de ello, recurrir al uso de principios jurídicos y a una interpretación sistemática del ordenamiento jurídico en su conjunto para la protección de derechos sociolaborales del trabajador.

En el caso, resulta claro que existía una obligación a nivel constitucional para el pago de vacaciones a favor del trabajador a tiempo parcial, independientemente de su jornada de trabajo, lo cual no exime al empleador de su cumplimiento pese a lo dispuesto en la normativa legal y su poca claridad.

Bajo la aplicación del control de convencionalidad, y a fin de otorgar seguridad jurídica, corresponde la sanción por incumplimiento en materia sociolaboral. No obstante, resultaba también necesario dilucidar qué tipo de trabajador a tiempo parcial era el trabajador y si le correspondía los 30 días de vacaciones conforme con el Decreto Legislativo N° 713 o, en su defecto, el mínimo de 6 días establecidos en la normativa internacional.

## **4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución**

Si bien concuerdo con el fondo del fallo de la Resolución respecto a los efectos y alcances del Convenio N° 52 de la OIT sobre el Decreto Legislativo que consolida los descansos remunerados, reconociendo que los trabajadores a tiempo parcial también tienen derecho al descanso vacacional, considero que el Tribunal ha omitido pronunciarse sobre varios temas de relevancia en el caso y que podrían otorgar mayor seguridad jurídica a casos similares, como sí lo pudo haber garantizado mediante un control de convencionalidad, incorporando además del Convenio N° 52 otra normativa de la OIT.

Por ejemplo, los tipos de trabajadores a tiempo parcial, así como el número de días de descanso vacacional para los trabajadores a tiempo parcial con jornadas diarias menores a 4 horas y el récord vacacional, debido a que son, en realidad, este tipo de trabajadores los que no están comprendidos de manera expresa por la normativa legal peruana, debiendo aplicarse directamente lo establecido por el Convenio N° 52 de la OIT. Así, no basta con indicar que correspondía el otorgamiento de vacaciones y que este debía ser mínimo 6 días. Por el contrario, analizando los documentos enviados por el propio trabajador, se puede concluir que le correspondía en realidad el pago por 30 días.

En ese sentido, considero que la Resolución ha sido carente de un análisis profundo y detallado del caso, cometiendo una grave afectación al derecho a la debida motivación.

## **V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

### **5.1. ¿LA NORMATIVA LEGAL SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS COLISIONA CON LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES ADQUIRIDAS POR EL ESTADO PERUANO?**

En la Resolución, el Tribunal indica que existe un conflicto normativo entre la legislación vigente (Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento) y lo dispuesto

por el Convenio N° 52 de la OIT, debiendo prevalecer este último por tener rango constitucional tras haber sido ratificado por el Perú y ser de obligatorio cumplimiento para el Estado peruano. No obstante, no se pronuncia propiamente sobre los alcances de estas obligaciones internacionales, específicamente sobre las vacaciones y los trabajadores a tiempo parcial.

Por tanto, a continuación, se analizará lo desarrollado por el Tribunal, a fin de determinar si se presenta realmente este conflicto.

### **5.1.1. El Convenio N° 52 de la OIT y el control de convencionalidad**

El Tribunal identificó que el Convenio N° 52 de la OIT fue ratificado por el Estado peruano en 1959, entrando en vigor un año después. Este convenio versa sobre un derecho humano fundamental (vacaciones pagadas o descanso vacacional), también reconocido en otros tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por lo cual, en conformidad con el artículo 3 y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, se le otorga un rango constitucional.

Así, pese a la exclusión legal establecida en el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, el Tribunal determinó que corresponde reconocer a todos los trabajadores, sin excepción, el derecho al descanso vacacional de mínimo 6 días, incluyendo a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Con ello, el Tribunal suscribió el razonamiento realizado por la Intendencia Regional de Lambayeque, mediante una interpretación *ratio legis* o método logístico de la normativa. De acuerdo con Luis De la Cruz (2022), este método de interpretación consiste en la búsqueda del propósito o razón de ser de la norma en análisis. Para ello, citando a Prieto (2011, p.), el intérprete utiliza bastante discrecionalidad y juicios de valor, lo cual produce que el "descubrimiento" de esta finalidad termine siendo una consecuencia, mas no un presupuesto de la interpretación.

Por lo tanto, para obtener una solidez en la argumentación de la interpretación, no se debería aplicar este método de manera aislada, tal como hizo SUNAFIL, sino que debería aplicarse juntamente con otros.

Si bien no es, en sí mismo, erróneo el razonamiento de SUNAFIL en el presente caso, tampoco resulta suficiente, por lo que se afectaría al deber de motivación. El Tribunal debió aplicar el control de convencionalidad sobre lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, tomando en consideración tanto la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT, como otras normas internacionales emitidas por la OIT, tal como se desarrollará posteriormente.

El control de convencionalidad puede ser aplicado tanto a nivel internacional como interno. En el ámbito interno, puede definirse como aquel control que deben realizar los agentes de un Estado, a fin de analizar e interpretar su normativa interna para que sea armoniosa con sus obligaciones internacionales y que exista una correcta aplicación de los estándares de derechos humanos. De acuerdo con Claudio Nash (en Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021, p. 3-4), si bien está dirigida principalmente a los poderes judiciales, *no es exclusiva* de estos, puesto que se entiende que todo el aparato público está obligado a garantizar un pleno y efectivo ejercicio de los derechos consagrados internacionalmente.

Este control posee dos fundamentos jurídicos, los cuales surgen del mismo derecho internacional (Sagüés en García Bealunde & Palomino Manchego, 2013, p. 226). El primero de ellos es el cumplimiento de buena fe de las obligaciones internacionales, y el segundo surge de lo dispuesto por el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, referido a que un Estado no puede alegar su derecho interno para desconocer e incumplir sus obligaciones internacionales.

Ahora bien, en vista de que el Convenio N° 52 de la OIT constituye una pieza fundamental para la resolución del caso, mas no la única, vale la pena ir más allá y cuestionarse sobre otras obligaciones del Estado peruano en esta problemática.

### **5.1.2. La normativa requerida para una buena aplicación del control de convencionalidad**

- **Constitución Política del Perú**

A nivel interno, el Perú ha reconocido y regulado el derecho al descanso vacacional. A nivel *constitucional*, el segundo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que “los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. Como se puede apreciar, se hace una referencia muy general a los trabajadores respecto de este derecho, por lo cual puede entenderse que constituye un derecho del trabajador con rango constitucional, sin ninguna distinción.

- **Decreto Legislativo N° 713**

Ahora bien, la normativa legal cuestionada establece lo siguiente. El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala que todo trabajador tiene derecho al descanso vacacional de 30 días calendario por cada año completo de servicios. Para gozar de este derecho, se requiere que los trabajadores cumplan con un “tiempo mínimo de labores efectivas”, que son un determinado número de días laborados de acuerdo con la jornada. A manera de ejemplo, los trabajadores con jornadas ordinarias de 5 días a la semana requieren un mínimo de 210 días de servicios.

Para el cálculo de este tiempo mínimo de labores efectivas, el artículo 12 del Decreto Legislativo dispuso que solo se considerarán como días efectivos de trabajo aquellos desarrollados en una jornada ordinaria mínima de 4 horas, entre otros supuestos. De esta manera, la legislación estableció como requisito para cumplir con el récord vacacional y, así, gozar del derecho a las vacaciones, una jornada ordinaria mínima. Bajo una interpretación literal, se podría afirmar que

todos los trabajadores que no cuenten con este tipo de jornadas no tendrían este derecho.

Lo anterior es confirmado en su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR. En su artículo 11, establece expresamente que sólo tienen derecho al descanso vacacional los trabajadores con jornadas ordinarias mínimas de 4 horas, siempre que haya cumplido con el récord vacacional dentro de un año. Asimismo, en el artículo 12 se indica que se considera cumplido el requisito de cuatro horas si la jornada semanal del trabajador resulta en un promedio no menor de cuatro horas diarias.

Esta misma exclusión se presenta incluso de manera más rígida para los trabajadores del sector público. Si bien el artículo 2.1. del Decreto Legislativo N° 1405 indica que los servidores públicos también tienen derecho a 30 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios, en el artículo 4 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, se indicó que se consideran como días efectivos de trabajo a aquellos con una jornada ordinaria de servicios equivalente a ocho (8) horas diarias.

- **Convenio N° 52 de la OIT**

En cambio, el Convenio N° 52 de la OIT indica en el numeral 1 de su artículo 2 que toda persona a la que se aplique el Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, 6 días laborables por un año de servicios continuos.

Este Convenio habilita a los Estados el fraccionamiento de las vacaciones anuales, mas no a que se pueda establecer requisitos para excluir de su goce a algún tipo de trabajador, por lo cual podemos asegurar que esta disposición establece como mandato imperativo un número mínimo base de días de vacaciones por cada año de servicios.

Hasta este punto, y a primera vista, se apreciaría un posible conflicto normativo, no solo entre el Convenio N° 52 de la OIT y la normativa legal peruana, sino

incluso entre la Constitución Política del Perú y la normativa legal. Mientras que las normas citadas con rango constitucional reconocen el descanso vacacional a todos los trabajadores sin distinción, la norma con rango legal ha establecido un requisito que separa a los trabajadores en dos grupos: los que cuentan con una jornada ordinaria y aquellos con jornadas inferiores a la ordinaria, excluyendo a estos últimos del derecho de 30 días de vacaciones.

Sobre ello, a nivel doctrinario se ha establecido que nos encontramos ante una norma abiertamente inconstitucional. Yossely Delgado (2021, p. 411) considera que se ha configurado una “inconstitucionalidad por omisión” por no regular el supuesto para los trabajadores a tiempo parcial y que corresponde al Poder Legislativo regular dicho supuesto. En esa misma línea, Marisol Oliva (2021, p. 58) señala que no resulta factible la exclusión de trabajadores que son titulares del derecho cuya fuente no realiza ninguna exclusión, siendo así evidentemente inconstitucional. Por su parte, Elmer Arce (2013, p. 497) indica que, mediante el uso de principio de jerarquía, es posible denunciar la inconstitucionalidad de dicha exclusión.

Sin perjuicio de lo anterior, consideramos que la existencia de un conflicto normativo no conlleva inmediatamente a su inconstitucionalidad, sino que, previamente, resultaría necesario recurrir a interpretaciones y el uso de principios jurídicos a fin de tratar de armonizar la normativa vigente, más aún si nos encontramos en un caso resuelto por un órgano administrativo, el cual tiene proscrito la aplicación del control difuso.

En consecuencia, para un control de convencionalidad adecuado, se necesita recurrir a normas internacionales referidas, por un lado, al descanso vacacional y, por el otro, a los trabajadores a tiempo parcial.

- **Recomendación N° 98 de la OIT, Recomendación sobre las vacaciones pagadas**

A diferencia de los Convenios, que son directamente vinculantes a los Estados mediante la ratificación, las Recomendaciones de la OIT son más bien directrices

no vinculantes que, en ocasiones, complementan a los Convenios mediante directrices más detalladas sobre su aplicación (OIT, s.f.).

Sin perjuicio de ello, el numeral 6 del artículo 19 de la Constitución de la OIT establece una serie de obligaciones a sus Estados miembros respecto de las Recomendaciones. Por ejemplo, la obligación de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter la recomendación a la autoridad competente.

La Recomendación N° 98 fue adoptada en 1954 y, entre sus disposiciones, estableció que, de considerarse oportuno, el Estado podría determinar el número de días laborados para acceder al descanso vacacional anual o a una parte proporcional de estas, o el método para calcular el período de servicio de un trabajador durante un año determinado. Así, se permite a los Estados establecer algunos *requisitos para el goce* de este derecho, tal como los días laborados.

Cabe advertir que en ninguna parte de la Recomendación se sugiere condicionar el número de días laborados al tipo de jornada del trabajador, sino que respeta la referencia general de “trabajadores”.

- **Convenio N° 132 de la OIT, Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado)**

Antes de revisar el contenido de este Convenio, se debe advertir lo siguiente. Hasta la actualidad, el Estado peruano no ha ratificado el Convenio N° 132, estando todavía obligado a las disposiciones del Convenio N° 52<sup>5</sup>.

Aun así, de acuerdo con el apartado (e) del numeral 5 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, cuando un Estado decidiera no ratificar un Convenio, solamente tendrá la obligación de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el estado de su legislación interna y la práctica respecto de los asuntos tratados en el convenio, debiendo precisar las medidas

---

<sup>5</sup> Se señaló ello, dado que, para la ratificación del Convenio N° 132, es necesario que el Estado que haya ratificado previamente el Convenio N° 52 OIT inicie una denuncia contra este.

puestas en ejecución (o que se propone poner en ejecución) del convenio, indicando además las dificultades que impidan o retrasen la ratificación de este. A esto se le conoce como la obligación de sumisión.

Por tanto, mediante el proceso de sumisión, el Estado peruano está en la capacidad y la obligación de realizar un análisis interno sobre su legislación en dicha materia.

Adoptado en 1970, este Convenio buscó revisar y garantizar una mayor protección con respecto del Convenio N° 52. Reconoce el derecho al descanso vacacional mínimo de 3 semanas laborables por un año de servicios y que, para ello, todo Estado que ratifique el Convenio deberá especificar la duración de las vacaciones.

En el caso de los trabajadores con períodos de servicios menor al requerido (1 año), tendrá derecho a las vacaciones pagadas proporcionalmente a la duración de sus servicios en dicho año. Asimismo, reconoce la posibilidad de *exigir un período mínimo de servicios* para acceder a este derecho.

Nuevamente, este Convenio reconoce el derecho a las vacaciones a todos los trabajadores en general con una base mínima (3 semanas) y faculta a los Estados a regularlo respecto del tiempo de servicios prestados para el goce de dicho derecho. No se menciona la jornada del trabajador.

- **Convenio N° 175 de la OIT, Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial**

Este Convenio tampoco ha sido ratificado por el Perú. Pese a ello, mediante el proceso de sumisión, el Estado peruano está en la obligación de analizar hasta qué medida su normativa interna se encuentra conforme a lo establecido en dicho Convenio.

Adoptado en 1994, el Convenio N° 175 define al trabajador a tiempo parcial y en su artículo 4, establece que los Estados deben adoptar medidas para asegurar que estos trabajadores reciban la misma protección que los trabajadores a

tiempo completo, respecto a la libertad sindical, seguridad y salud en el trabajo y discriminación en el empleo.

Sobre las vacaciones, el Convenio establece expresamente en su artículo 7 que los Estados deben adoptar medidas para que gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable y que, además las prestaciones podrán *determinarse de manera proporcional a la duración del tiempo de trabajo o los ingresos*.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos apreciar que los trabajadores a tiempo parcial, según la OIT, deben gozar en condiciones equivalentes de los derechos que gozan los trabajadores a tiempo completo (o *full time*), pudiéndose utilizar la proporcionalidad para la determinación del tiempo de trabajo exigido o los salarios.

### **5.1.3. Control de convencionalidad y la titularidad del derecho al descanso vacacional**

Por un lado, la normativa internacional referida a las vacaciones anual recurre a un concepto amplio de quiénes serían los titulares de dicho derecho: los trabajadores. Asimismo, establece un piso mínimo para la duración de estas, pudiendo ser mejorado por los Estados. Si bien también los faculta para que puedan regular sobre su goce, ello no implica que dentro de este se pueda condicionar el derecho por elementos como el tipo de jornada.

Por su parte, la normativa internacional referida a los trabajadores a tiempo parcial opta por velar la vigencia de dicho derecho, abriendo la posibilidad de que pueda ser proporcional.

En ese sentido, se debe volver a revisar lo establecido en la normativa interna. En el caso de la Constitución, como se adelantó, el artículo 25 señala en forma general que todos los trabajadores tienen derecho al descanso vacacional remunerado. Adicional a ello, indica que su disfrute y su compensación se

regulan por ley o convenio. Bajo el control de convencionalidad, es posible interpretar la Constitución de la siguiente manera:

- (i) La Constitución también reconoce que el derecho al descanso vacacional anual corresponde a los trabajadores en general, sin ninguna distinción particular. Esto significa que la titularidad del derecho ya ha sido determinada constitucionalmente y, por tanto, no es pasible de ser modificada por el legislador.
- (ii) El legislador y las partes de la relación laboral están facultados para regular dos aspectos sobre el descanso vacacional: su disfrute (récord vacacional) y su compensación.

Esto quiere decir que las vacaciones constituyen un derecho con reserva de ley cualificada, por lo que no pueden regular sobre materias distintas a las ya establecidas, mucho menos sobre aquellas ya definidas por la misma Constitución (como es la titularidad).

Bajo este criterio, no es posible entender que el Decreto Legislativo N° 713, al momento en que establece que la “jornada ordinaria mínima de 4 horas” como requisito para que los días se consideren como efectivos de trabajo, esté fijándola como un criterio para la titularidad del derecho.

Mucho menos se puede aceptar que su Reglamento haya indicado que solo tienen derecho a las vacaciones los trabajadores con jornadas ordinarias mínimas de 4 horas, debido a que no está facultado para regular sobre dicho aspecto. ¿Cómo debería entenderse, entonces? ¿Cómo debería interpretarse, a fin de evitar su incompatibilidad con las obligaciones internacionales?

Pese a que el MTPE, mediante la Dirección General de Trabajo, reconoce que la titularidad del derecho al descanso vacacional es de todos los trabajadores, coincide con SUNAFIL respecto de la “regla general” (el trabajador a tiempo parcial tiene derecho a 6 días de vacaciones, como mínimo). De hecho, algunos de estos informes fueron citados por el Tribunal para la resolución del caso.

Informe	Detalle
<p data-bbox="309 551 620 636">Informe N° 133-2016-MTPE/2/14.1</p>	<p data-bbox="715 304 1356 613">Se indicó que los trabajadores que no cumplan con el mínimo de 4 horas diarias tienen derecho a recibir, por lo menos, 6 días de vacaciones por cada año de servicios, siempre que cumpla el récord laboral (número mínimo de días efectivos de labor).</p> <p data-bbox="715 689 1356 887">Ello debido a que se reconoció que, más allá de la normativa legal, existe una obligación del Estado peruano respecto del Convenio N° 52 de la OIT ratificado.</p>
<p data-bbox="320 1375 612 1460">Informe N° 42-2017-MTPE/2/14.1</p>	<p data-bbox="715 913 1356 1384">La Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo emitió opinión técnica respecto de un Proyecto de Ley presentado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, que proponía regular la contratación a tiempo parcial y reconocerles entre 6 y 18 días de vacaciones, dependiendo de su jornada semanal.</p> <p data-bbox="715 1460 1356 1930">Al respecto, indicó que la escala propuesta para los días de vacaciones resultaba compleja y confusa, pudiendo tener problemas para su aplicación. Asimismo, de una lectura conjunta con el Convenio N° 52 de la OIT, sería una alternativa razonable el reconocimiento de 7 días, los cuales podrían extenderse a 15 días a partir del segundo año de servicios.</p>

<p>Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1</p>	<p>Se reconoció que, bajo el C52 OIT, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a vacaciones, incluyendo a aquellos que no alcancen el mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.</p>
--	--

**[Elaboración propia]**

Por su parte, a inicios del 2023 (antes de resolver el presente caso), el Tribunal estableció en la Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL precedentes de observancia obligatoria sobre los contratos a tiempo parcial. Estableció que, a su criterio, la normativa vigente los define como aquellos con contratos por debajo de las 4 horas de jornada diaria, por lo que, a partir de dichas 4 horas efectivamente laboradas, gozará de todos los beneficios laborales, tales como las vacaciones. Lo anterior contradice lo resuelto en el presente caso y, además, tampoco es coherente con el ordenamiento jurídico en el que, supuestamente, se estaría basando.

En el siguiente apartado, se profundizará sobre la correcta interpretación del Decreto Legislativo N° 713, conforme con los parámetros internacionales y la Constitución peruana.

**5.1.4. ¿Control difuso?**

Si bien consideramos que la interpretación utilizada por el Tribunal pudo haber sido más acertada mediante un control de convencionalidad, debemos coincidir en que no se ha recurrido a un control difuso, tal como alegaba Stratton en anteriores instancias.

El control difuso es una facultad reconocida en el artículo 138 de la Constitución para el Poder Judicial, y cuyo uso implica la inaplicación de una norma legal para

el caso en que se está resolviendo, al ser incompatible con la Constitución o con una norma de superior jerarquía (Landa, 2018, p. 48-49).

Ahora bien, el Tribunal de Fiscalización Laboral es un organismo resolutorio de SUNAFIL, que resuelve en última instancia administrativa los casos presentados mediante el recurso de revisión (conforme con el artículo 15 de la Ley N° 29981). Por tanto, en conformidad con lo resuelto por el Tribunal Constitucional, no podría recurrir al control difuso, al no ejercer función jurisdiccional ni ser parte del Poder Judicial.

En efecto, conforme con el Expediente N° 03741-2004-PA/TC, a finales del 2005, el Tribunal Constitucional había establecido como precedente vinculante que la Administración Pública poseía la facultad de aplicar el control difuso a una norma infraconstitucional que la vulnerara manifiestamente. Para ello, se debía seguir dos requisitos. Primero, que se requiera el control difuso para resolver la controversia. Y segundo, que la norma cuestionada no pueda ser interpretada de conformidad con la Constitución.

Lo anterior fue dejado sin efecto mediante el Expediente N° 04293-2012-AA-TC, al considerar que es una facultad cuya titularidad precisamente ha sido establecida por la Constitución al Poder Judicial y que puede ser extendida, a lo mucho, a los órganos constitucionales que ejercen funciones jurisdiccionales (por ejemplo, el Tribunal Constitucional). Sobre esto, César Landa, quien fue uno de magistrados que emitió el precedente vinculante del 2005, discrepa de dicha posición, dado que el principio de legalidad en el ámbito administrativo siempre incluye el respeto a los mandatos constitucionales, por lo cual no se podría aceptar que un acto administrativo en aplicación de una norma inconstitucional sea válido (2008, p. 51).

Al respecto, coincidimos con la importancia de entender el principio de legalidad de Landa. De acuerdo con el apartado 1.1. del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante, "LPAG"), el principio de legalidad no implica solamente que las autoridades administrativas deban actuar con respeto a ley, sino también a la Constitución y

al derecho mismo, dentro de sus facultades y conforme con los fines para los que fueron conferidos. Ello aplica también para el Tribunal de Fiscalización Laboral.

Por tanto, a fin de garantizar la celeridad en los procedimientos y el debido procedimiento, sería oportuno que se pueda otorgar facultades al Tribunal para la inaplicación de normas abiertamente inconstitucionales, sin tener que condicionarse a agotar toda la vía administrativa para que pueda ser utilizada recién en sede judicial.

Ahora bien, más allá de la proscripción, desde nuestra perspectiva, no resultaba necesario la resolución del caso mediante el control difuso, puesto que sí es posible de forma previa interpretar lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 de conformidad con la Constitución y la normativa internacional emitida por la OIT. Bajo esta perspectiva, al no existir realmente incompatibilidad entre las normas, no habría motivos para su inaplicación.

#### **5.1.5. ¿Principio de norma más favorable?**

Para continuar con el análisis, debemos recordar que, conforme con los argumentos de la Intendencia Regional, este caso podía ser respondido bajo el principio de norma más favorable, lo cual no fue contradicho por el Tribunal.

En ese mismo sentido, Cárdenas opina que sería aplicable, dado que se produce un conflicto entre una norma nacional (Decreto Legislativo N° 713) y una norma internacional (Convenio N° 52 de la OIT), debiéndose inaplicar la norma nacional, ya que lo establecido por el Convenio resulta más favorable para el trabajador y que, además, no se puede aceptar que un Estado invoque su derecho interno en un intento de querer justificar el incumplimiento de las obligaciones que este mismo ha asumido al ratificar un tratado (2016, p. 43).

Para analizar su aplicación, es necesario comprender en qué consiste el principio de norma más favorable. De acuerdo con Javier Neves (2018, p. 162-174) este

principio se produce en un contexto de conflicto entre normas, las cuales pueden diferenciarse por el origen y ámbito de aplicación. Así, si ambas coinciden, se produce una contradicción. Por el contrario, si existe coincidencia en alguno de estos elementos, pero discordancia con los otros, nos encontraremos ante una divergencia. Los efectos de esta última llevarán, no a la eliminación de una de las normas, sino a su inaplicación para el caso concreto.

A efectos de elegir la norma aplicable, Neves propone cuestionarse cuál de estas se elige y por qué. Para ello, desde la teoría general del derecho, se han propuesto 3 criterios sucesivos (jerarquía, especialidad y temporalidad).

Para el derecho del trabajo, se ha formulado el principio de la norma más favorable. Empero, Neves advierte que este principio no se superpone a los criterios de la teoría general del derecho, sino que posee 3 límites:

- **Materiales:** cuando las normas incompatibles que regulan el mismo hecho deben ser válidas respecto de su producción conforme a las reglas previstas por el ordenamiento. Si una resultara inválida, deberá eliminarse o inaplicarse, más allá de que sea más favorable.
- **Instrumentales:** solo aplicará cuando se produzca un conflicto entre normas profesionales, estatales e internacionales e internacionales. En los otros casos, se utilizarán los criterios sucesivos.

Sobre este punto, si hubiera incompatibilidad entre un tratado una ley, como el tratado no puede ser dejado sin efecto por la ley sin previa denuncia, prevalecerá sobre este, independientemente de si fuese o no más favorable. Así, podemos apreciar la aplicación del principio de jerarquía y el artículo 27 común de las Convenciones de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

- **Aplicativos:** se debe determinar la unidad de comparación entre las normas.

En el caso, se hace referencia ante una incompatibilidad entre el Convenio N° 52 de la OIT (de origen internacional, pero con rango constitucional por ser un tratado sobre derechos humanos) y el Decreto Legislativo N° 713 (de origen interno y con rango legal). Como el Convenio no ha sido denunciado, inevitablemente bajo el principio de jerarquía como criterio de la teoría general del derecho va a prevalecer sobre la norma. Es por ello que, en realidad, no estamos ante una aplicación de la norma más favorable.

A esto, se le puede añadir la aplicación del principio de la primacía de la Constitución. Siguiendo a Cárdenas (2016, p. 36) y lo desarrollado en el caso Nina Quispe, Expediente N° 047-2004-AI/TC, este está reconocido en 2 artículos de la Constitución: el artículo 55 (“la Constitución prevalece sobre toda norma legal”) y el artículo 138 (“en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera”).

#### **5.1.6. ¿Principio de igualdad y no discriminación?**

El Tribunal indicó que, bajo el principio de igualdad, corresponde a los trabajadores a tiempo parcial un descanso proporcional al tiempo trabajado, en referencia a los 30 días concedidos a los trabajadores con una jornada superior a las 4 horas diarias. El tiempo mínimo de este debía ser, conforme con el Convenio N° 52 de la OIT, 6 días por descanso vacacional. No obstante, tampoco desarrolla su aplicación en el presente caso ni, en general, en la problemática de fondo.

El principio de igualdad y no discriminación es uno de los principios utilizados en la hipótesis de afectación de derechos, expreso en el artículo 2.2 de la Constitución peruana, así como en numerosos tratados internacionales sobre Derechos Humanos, como es el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Asimismo, para propósitos de enfocarlo al ámbito laboral, Javier Neves (2018, p. 138-142) señala una distinción respecto al carácter público o privado obligado,

siendo el primero “igual ante la ley” y el segundo “igualdad de trato”. Es en la igualdad de trato que se comprenden las decisiones unilaterales del empleador (que guarda estrecha relación con el caso en concreto), así como la organización sindical o autonomía colectiva. La igualdad de trato está comprendida en el artículo 26.1 de la Constitución. Asimismo, en el Convenio 111 de la OIT, ratificado por Perú, es invocada en su artículo 1 apartado A) y B).

Siguiendo todo ello, se estará ante una discriminación directa si se verifica el trato proscrito por dicho principio sin que versen en **causas objetivas y razonables**. Por el contrario, siguiendo a Balta (1996, p.119), se estará ante una discriminación indirecta (o “impacto adverso”) si se utilizan criterios de selección legalmente válidos pero que al aplicarse por igual afectan adversamente a un grupo protegido y que tampoco se justifique en alguna causa objetiva y razonable.

En el caso, Stratton habría realizado un trato diferenciado en sus trabajadores para el otorgamiento de vacaciones: los trabajadores “*full time*” o con jornada ordinaria tienen derecho a sus vacaciones, mientras que los trabajadores “*part-time*” no. Este trato diferenciado versa sobre la jornada de trabajo que, en principio, no constituye un motivo prohibido. No obstante, en la práctica, esto conlleva a la privación de un derecho fundamental a un grupo considerable de trabajadores, entre los que pueden estar aquellos con menores oportunidades laborales que recurren a este tipo de contratos para obtener un mínimo de ingresos y adquirir experiencia (como puede ser el caso de los jóvenes).

¿Y podría consignarse alguna justificación objetiva y razonable para dicho trato diferenciado? Consideramos que no. Las vacaciones tienen por objetivo que los trabajadores, independientemente de su actividad y el desgaste físico y mental que esto les proporcione, puedan recuperar energías y equilibrar su vida personal y familiar respecto de su vida laboral. En todo caso, se debería evaluar la proporcionalidad respecto al número mínimo de días (respetando el mínimo de 6 días).

En conclusión, es necesario que el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento deba interpretarse bajo los estándares establecidos por la OIT y la Constitución, bajo el principio de convencionalidad, no siendo suficiente una interpretación *ratio legis* como planteó SUNAFIL.

## **5.2. ¿LA NORMATIVA LEGAL SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS EXCLUYE A TODOS LOS TIPOS DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL?**

La Resolución comete una grave afectación al deber de motivación al no pronunciarse sobre los alcances de la normativa legal en los trabajadores a tiempo parcial. Por ello, a continuación, en el presente informe se analizará los tipos de trabajadores a tiempo parcial.

A nivel normativo, no se establece una definición ni alcances del trabajo a tiempo parcial, más allá de cumplir con una jornada de 4 horas diarias en promedio a fin de poder gozar de los beneficios laborales que, precisamente, exijan el cumplimiento de dicho requisito.

De acuerdo con Álvaro García (2023, p. 54-55), en sentido estricto constituye como trabajo a tiempo parcial todo aquel cuya jornada sea reducida en comparación con el común del personal. Pese a ello, el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo indica que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a aquellos beneficios laborales que no exijan un requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor.

Al respecto, el autor indica que pareciera que mediante un Reglamento se ha tratado de establecer que el contrato a tiempo parcial es aquel con una jornada menor de cuatro horas diarias, pero que de una correcta lectura solamente se refiere a la percepción de beneficios que exigen dicho mínimo. Lo anterior es compartido por Arce (2021, p. 281), quien señala que si la LPCL, que es la ley vigente, hubiese tenido la intención de definir al contrato a tiempo parcial, lo habría hecho de forma expresa, lo cual no ocurrió.

Sin perjuicio de lo anterior, a criterio de García, el ordenamiento peruano lo entiende como la labor menor a cuatro horas diarias, en promedio semanal. Por tanto, si supera dicho mínimo, incluso si laborara menos horas que el resto de personal, se considerará al trabajador con una jornada a tiempo completo (p. 57). Esto es compartido por Delgado (2021, p. 404), al indicar que, siguiendo lo señalado por el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, se ha establecido que la jornada inferior a las cuatro horas constituye una característica esencial del trabajo a tiempo parcial.

Por su parte, Javier Arévalo (2020, p. 19) indica que, siguiendo lo establecido por el Convenio N° 52 de la OIT, se permite que los trabajadores que laboren menos de 4 horas puedan gozar de vacaciones en forma proporcional. Esta definición ha sido utilizada en el ámbito judicial, reconociendo además que constituye una jornada inferior a la jornada ordinaria. A modo de ejemplo, en el Considerando Décimo Primero de la Casación Laboral N° 2126-2016-La Libertad, se definió en los siguientes términos:

**“Décimo Primero: Formas de contratación laboral**

(...)

Respecto de los **contratos a tiempo parcial**, este tipo de contratación tiene origen en que el servicio se presta en **una jornada inferior a la jornada ordinaria** prevista en el centro de trabajo; así, en este tipo de contratación está permitido que la prestación de servicios sea en parte de la jornada laboral de la empresa, en determinados días de la semana, previamente acordados, a ciertas horas del día, algunas semanas del mes e inclusive en algunos meses del año.

**Será considera una jornada parcial de trabajo, aquella que sea inferior a las cuatro (4) horas del día”**. [Resaltado propio]

Siguiendo con lo anterior, en opinión del MTPE (2019), el trabajador a tiempo parcial es aquel que presta servicios en una jornada de trabajo que, *en promedio* con la jornada habitual de la empresa, resulta *menor de 4 horas diarias*.

En síntesis, una primera aproximación a la modalidad a tiempo parcial es que **esta responde a una jornada de trabajo inferior a las 4 horas diarias**, criterio que se desprende de la normativa interna vigente.

Sin perjuicio de ello, existe una segunda aproximación, más amplia, sobre los alcances de este tema. Conforme con el Convenio N° 175 de la OIT (1994) y la Recomendación N° 184 (1994), se define al trabajador a tiempo parcial como todo aquel cuya actividad suponga una *duración normal menor a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*.

En esa misma línea, Arce (s.f., p. 4) indica que un elemento de esta modalidad es la mera existencia de una jornada reducida respecto del contrato a tiempo completo. Así, es posible identificar hasta 3 alternativas para el cálculo de la jornada de trabajo:

1. Se puede calcular conforme con la jornada máxima permitida (8 horas diarias o 48 horas semanales).
2. Se puede calcular conforme con la jornada ordinaria de la empresa o institución.
3. Se puede calcular conforme al tiempo que cumplen los trabajadores que realizan una labor similar.

Esta postura es compartida por María Cárdenas (2016, p. 14), quien, citando a Arce, señala que, bajo una interpretación de los alcances de la normativa nacional y supranacional, se genera una amplitud en el contenido del concepto de trabajo a tiempo parcial, siendo todos aquellos con jornadas menores a la habitual. Esta segunda alternativa no utiliza el supuesto criterio de la jornada menor a las 4 horas diarias, sino que se basa en **un criterio de una jornada menor a la jornada ordinaria**.

En nuestra opinión, esta segunda alternativa resulta más idónea. En primer lugar, porque coincidimos en que ese mínimo de 4 horas al que se refiere el

Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo hace referencia solo para fines de otorgamiento de *beneficios que exijan dicho requisito* y no, de alguna manera, se refiera a un elemento esencial del contrato a tiempo parcial. Asimismo, las vacaciones no son cualquier tipo de “beneficio”, sino que es un derecho fundamental.

En segundo lugar, consideramos que una interpretación contraria conllevaría a una contradicción entre este Reglamento, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, “LPCL”) y la propia Constitución. El Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo no reglamenta en estricto a lo dispuesto a la LPCL, dado que esta última surgió de la Ley de Fomento al Empleo, actualmente derogada, y nunca se publicó su Reglamento específico. La LPCL solo se refiere a los contratos a tiempo parcial en su artículo 9 cuando faculta al empleador a celebrarlos por escrito.

Asimismo, la Constitución habilita al legislador respecto del descanso vacacional solamente en dos aspectos: su disfrute y su compensación. No lo habilita para regular su ámbito de titularidad. Indicar que son los trabajadores con jornadas menores a 4 horas incumple con este mandato constitucional.

Ahora bien, puede haber variaciones respecto a qué se entiende por “jornada ordinaria” para poder contrastar con los contratos a tiempo parcial. Ello puede variar conforme con la actividad que realice el trabajador. Sin perjuicio de ello, consideramos que esta jornada ordinaria puede tomar como referencia general máxima de las 8 horas diarias.

Tomando lo anterior en cuenta, podemos indicar que en el ordenamiento jurídico peruano existen dos tipos de trabajadores a tiempo parcial:

### **Primer tipo**

Con jornada inferior a 4 horas diarias



Le corresponden 6 días de vacaciones por cada año de servicios, conforme con el Convenio N° 52 de la OIT y la Constitución peruana.

### **Segundo tipo**

Con jornada superior a 4 horas diarias, pero inferior a la jornada ordinaria



Le corresponden 30 días de vacaciones por cada año de servicios, conforme con el Convenio N° 52 de la OIT, la Constitución peruana y el Decreto Legislativo N° 713.

**[Elaboración propia. Fuente: Convenio N° 52 de la OIT, Constitución Política del Perú y Decreto Legislativo N° 713]**

Para poder diferenciar entre ambas, será importante realizar un cálculo de la jornada. En el ámbito judicial, la Casación Laboral N°18749-2016-LIMA indica que el cálculo de la jornada debe realizarse conforme con el número de días trabajados en la semana por el trabajador. A nivel administrativo, la Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL coincide respecto a que debe calcularse dividiendo el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días de jornada<sup>6</sup>.

### **5.3. ¿LA INSTITUCIÓN ACTUÓ CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE AL NO HABER PAGADO AL TRABAJADOR LO CORRESPONDIENTE A SUS VACACIONES?**

En este punto, habiendo concluido que existen dos tipos de trabajadores a tiempo parcial y que, en concordancia con la normativa vigente, al primero le corresponden 6 días y al segundo 30 días de vacaciones, conviene analizar la justificación de Stratton para incumplir con su obligación.

---

<sup>6</sup> Es importante reiterar que, en dicho precedente, el Tribunal entiende por regla general que todo contrato a tiempo parcial es aquel inferior a la "jornada ordinaria mínima" de 4 horas, bajo una interpretación de lo establecido en el Reglamento a la Ley de Fomento al Empleo, criterio que no compartimos. Rescatamos de dicho precedente el cálculo de la jornada.

De acuerdo con el caso, en el documento de liquidación de beneficios sociales del trabajador enviado, no se consignó ningún pago por concepto de vacaciones, pese a que este laboró para Stratton desde el 1 de abril de 2019 hasta el 31 de julio de 2020 tras su renuncia.

<b>VACACIONES</b>	<b>Base imponible</b>	<b>Base días</b>	<b>Días Con.</b>	
Vacaciones Pendientes	0.00 /	360	0.00	0.00
Vacaciones Truncas	0.00 /	30	0.00	0.00
<b>Total Vacaciones</b>				<b><u>0.00</u></b>

**[Elaboración propia. Fuente: Expediente Sancionador N° 113-2021]**

Cuando el trabajador impugnó su liquidación mediante correo electrónico, inmediatamente advirtió sobre la falta de dicho pago, frente a lo cual Stratton se limitó a señalarle que aquel era un “beneficio” que solamente correspondía a los trabajadores “*Full-time*”, es decir, a los trabajadores con jornadas ordinarias, por lo que a él no le correspondía.

De: **Marco Hernandez Neria** <hneria23@gmail.com>

Para: TÚ LIQUIDACIÓN <tuliquidacion@grupokonecta.com>

Buenas noches escribo para responder lo que por teléfono me indicaron (que fueron 15 días de "licencia con goce de haber").

Para culminar, **hasta donde tengo entendido para los trabajadores en la modalidad part time se le debe de dar 6 días de vacaciones por 1 año de servicio los cuales a mí nunca me los dieron ni me indicaron si algún día los tendre.**

\*Adjunto capturas de los de los correos en orden cronológico a cómo voy narrando lo hechos.

\*Si necesita información adicional me la pide.

Sin nada más que decir me despido a la espera de una pronta respuesta y sobre todo una respuesta clara y detallada. Gracias

Marco H. Neria

**[Elaboración propia. Fuente: Expediente Sancionador N° 113-2021]**

## TÚ LIQUIDACIÓN

Para mí

Estimado Marco Antonio  
¡Gracias por contactarnos!

Comprendemos tu malestar, por ello hemos derivado la solicitud de tu reclamo con el fin de poder validar con las personas encargadas del área donde laborabas.

Adicionalmente comentarte que los beneficios de vacaciones y CTS es para la modalidad Full time. para la modalidad Part time es el beneficio de gratificación

Agradecemos tu comprensión

### IMPORTANTE:

Ante cualquier consulta, duda o reclamo es obligatorio realizarlo a través de este correo, ya que no se gestionará atención por otro medio.

**[Elaboración propia. Fuente: Expediente Sancionador N° 113-2021]**

Como se puede apreciar, la institución actuó en todo momento bajo una interpretación literal y restrictiva del Decreto Legislativo N° 713. A su entender, el solo hecho de ser un trabajador a tiempo parcial lo excluía del derecho a vacaciones y, por ello, no estaban obligados a contemplar este beneficio social en la liquidación y mucho menos, en caso hubiera continuado el vínculo laboral, le hubieran otorgado días de vacaciones (tal como el trabajador reclamó en su comunicación a Stratton).

No obstante, conforme con lo desarrollado anteriormente, sí podemos señalar que Stratton no actuó conforme a la normativa vigente, mediante la cual sí corresponde a todos los trabajadores gozar de este derecho y, al incumplir con su obligación, correspondía la imposición de una multa por falta muy grave, tal como fue confirmado por el Tribunal.

En conformidad con el apartado e) del numeral 1 del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley General de Procedimiento Administrativo (en adelante, la "LPAG"), es posible que el administrado sea eximido de su responsabilidad en caso se esté ante un error inducido por la Administración o por disposición administrativa confusa o ilegal. No obstante, ello no ocurrió en el presente caso, dado que el razonamiento de la Sub Intendencia e Intendencia respondía a lo establecido en el Convenio N° 52 de la OIT, ratificado por el Perú.

Además, es importante evidenciar que *no era la primera vez que se multaba a la misma sede de la institución por la misma materia*. Mediante la Resolución N° 322-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 20 de setiembre de 2021, el Tribunal resolvió el caso de un ex trabajador de la sede de Chiclayo de Stratton por el incumplimiento de pago de gratificaciones y descanso vacacional (del período 2018 hasta 2020). Al igual que en el caso en cuestión, la institución se encontraba en la obligación de cumplir con la normativa sociolaboral.

Sin perjuicio de lo anterior, debemos reiterar que el Tribunal confirmó dicha infracción sin previo análisis del caso, estableciendo como regla que todos los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a un mínimo de seis (6) días de vacaciones por cada año de servicios.

Es posible que, a efectos de imponer una multa, se haya pensado que el número de días que corresponden al trabajador fuese un elemento secundario. Sin embargo, debemos tomar en cuenta que la poca claridad sobre dicho punto conlleva a que otras empresas puedan ser sancionadas, en caso otorgar dicho mínimo cuando, por cumplir el mínimo de cuatro (4) horas diarias, al trabajador a tiempo parcial le habría correspondido los 30 días de vacaciones. Esta poca claridad también podría impedirles que puedan subsanar su conducta y, con ello, no ser sancionados.

Dichos en otras palabras, resulta importante para otorgar seguridad jurídica conocer el tipo de trabajador a tiempo parcial que corresponde y, con ello, el número de días de descanso vacacional. Para ello, consideramos importante tomar en cuenta la jornada establecida en el contrato de trabajo, las boletas de pago y, en general, todo documento mediante el cual se puedan identificar el número de horas laboradas.

En el caso, el inspector de trabajo solicitó el contrato de trabajo y las boletas de pago, de las cuales se puede destacar lo siguiente. En el primero, se indicó que la jornada semanal del trabajador era de “23.50 horas” y que los días y el turno en que prestaría servicios quedaba a total discreción de la entidad.

**CLÁUSULA SÉPTIMA: DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Las partes acuerdan que **EL TRABAJADOR** tendrá una jornada de 23.50 horas semanales, por la que percibirá la remuneración pactada en el primer párrafo de la cláusula sexta.

La jornada semanal y el horario de trabajo, así como los turnos de trabajo (mañana, tarde o noche) serán establecidos unilateralmente por **EL EMPLEADOR**, en función a las necesidades del servicio, pudiendo modificarse en cualquier momento. Por ello, **EL TRABAJADOR** se compromete a asistir puntualmente a laborar en la jornada y el horario de trabajo establecidos, y a cumplir puntual y eficazmente con las labores asignadas, respetando las normas y reglamentos que regulan la actividad laboral del **EMPLEADOR**, acatando las órdenes y disposiciones que les imparta la gerencia o sus jefes inmediatos. En caso el colaborador llegue tarde, el **EMPLEADOR** podrá descontar los minutos de tardanza que correspondan, desde el primer minuto de tardanza.

De conformidad con lo regulado por la legislación laboral, queda claramente establecido por las partes que dada la suscripción del presente contrato a tiempo parcial, **EL TRABAJADOR** no tendrá derecho a la compensación por tiempo de servicios ni a la indemnización por despido arbitrario.

**[Elaboración propia. Fuente: Expediente Sancionador N° 113-2021]**

¿23 horas y 50 minutos o 23 horas y media (es decir, 23 horas y 30 minutos)? Ni la institución ni SUNAFIL aclaran dicho dato, sino que pasa desapercibido en su análisis. Queda claro que, en cualquiera de las opciones, la intención de la institución fue evitar llegar a las 24 horas semanales, dado que llevaría a un promedio de 4 horas diarias si labora 6 días a la semana.

Para efectos del presente análisis, se optará por la primera opción de 23 horas y 50 minutos. Supongamos que en una semana el trabajador hubiera prestado sus servicios por 6 días, el promedio diario sería inferior a las 4 horas, así sean por minutos. Tomando ello en cuenta, el trabajador habría pertenecido al primer caso de trabajador a tiempo parcial (jornada menor a las 4 horas diarias) y, por ello, en conformidad con el Convenio N° 52 de la OIT, le correspondían 6 días de vacaciones.

Sin embargo, con las boletas de pago se puede evidenciar una realidad distinta. En todas las boletas de pago que registran 30 días trabajados (incluyendo el descanso semanal obligatorio), se consignan 105 horas trabajadas, ninguna registrada como horas extras.

 <div style="float: right; text-align: right;">           STRATTON PERU S.A.C.            RUC : 20520596233            D.S. N° 001 - 98 - TR            JR. CARABAYA 933            LIMA - CERCA DO         </div>							
COD.EMP.	APELLIDOS Y NOMBRES			D.IDENTIDAD	OCUPACION		
50047129	HERNANDEZ NERIA MARCO ANTONIO ROSAS			76402745	REP DE VTAS CTAS LOCALES		
F.INGRESO	FECHA CESE	AFP/ONP		CUSPP		NACION	SUELDO BASICO
01.04.2019		AFP		650241MHNNI6		peruana	500.00
VAC.DESDE	VAC.HASTA	DIAS VAC.		DIAS LIC S/G	DIAS LIC C.G.H	DESC.MEDICO	
		0		0.00	0.00	0.00	
DIAS TRAB.	DIAS SUBSI.	HRS. TRAB.	HRS EX 25%	HRS EX 35%	SUSP	FALTA	PERIODO
30	0.00	105	0.00	0.00	0.00	0.00	Abril 2019

 <div style="float: right; text-align: right;">           STRATTON PERU S.A.C.            RUC : 20520596233            D.S. N° 001 - 98 - TR            JR. CARABAYA 933            LIMA - CERCA DO         </div>							
COD.EMP.	APELLIDOS Y NOMBRES			D.IDENTIDAD	OCUPACION		
50047129	HERNANDEZ NERIA MARCO ANTONIO ROSAS			76402745	REP DE VTAS CTAS LOCALES		
F.INGRESO	FECHA CESE	AFP/ONP		CUSPP		NACION	SUELDO BASICO
01.04.2019		AFP		650241MHNNI6		peruana	500.00
VAC.DESDE	VAC.HASTA	DIAS VAC.		DIAS LIC S/G	DIAS LIC C.G.H	DESC.MEDICO	
		0		0.00	0.00	0.00	
DIAS TRAB.	DIAS SUBSI.	HRS. TRAB.	HRS EX 25%	HRS EX 35%	SUSP	FALTA	PERIODO
30	0.00	105	0.00	0.00	0.00	0.00	Junio 2019

 <div style="float: right; text-align: right;">           STRATTON PERU S.A.C.            RUC : 20520596233            D.S. N° 001 - 98 - TR            JR. CARABAYA 933            LIMA - CERCA DO         </div>							
COD.EMP.	APELLIDOS Y NOMBRES			D.IDENTIDAD	OCUPACION		
50047129	HERNANDEZ NERIA MARCO ANTONIO ROSAS			76402745	REP DE VTAS CTAS LOCALES		
F.INGRESO	FECHA CESE	AFP/ONP		CUSPP		NACION	SUELDO BASICO
01.04.2019		AFP		650241MHNNI6		peruana	500.00
VAC.DESDE	VAC.HASTA	DIAS VAC.		DIAS LIC S/G	DIAS LIC C.G.H	DESC.MEDICO	
		0		0.00	0.00	0.00	
DIAS TRAB.	DIAS SUBSI.	HRS. TRAB.	HRS EX 25%	HRS EX 35%	SUSP	FALTA	PERIODO
30	0.00	105	0.00	0.00	0.00	0.00	Enero 2020

[Fuente: Expediente Sancionador N° 113-2021]

Si la jornada de trabajo, conforme al contrato de trabajo, fuera realmente de 23 horas y 50 minutos semanales, el número de horas trabajadas al mes sería de 95 horas y 20 minutos. Sin embargo, el trabajador registraba mensualmente casi 10 horas adicionales (105 horas). Si consideramos que 105 horas por 30 días laborados equivalen a más de 26 horas semanales, podemos afirmar que el promedio de la jornada diaria del trabajador era superior a las 4 horas.

En caso el trabajador hubiera faltado un día, el número de horas trabajadas bajaba a 101, el cual sigue siendo superior al número que correspondería si

realmente fuera un trabajador a tiempo parcial con una jornada inferior a las 4 horas diarias.

Konecta		STRATTON PERU S.A.C. RUC : 20520596233 D.S. N° 001 - 98 - TR JR. CARABAYA 933 LIMA - CERCADO					
COD. EMP.	APELLIDOS Y NOMBRES			D. IDENTIDAD	OCUPACION		
50047129	HERNANDEZ NERIA MARCO ANTONIO ROSAS			76402745	REP DE VIAS CTAS LOCALES		
F. INGRESO	FECHA CESE	AFP/ONP		CUSPP		NACION	SUELDO BASICO
01.04.2019		AFP		650241MHNNI6		peruana	500.00
VAC. DESDE	VAC. HASTA	DIAS VAC.		DIAS LIC S/G	DIAS LIC C.G.H	DESC. MEDICO	
		0		0.00	0.00	0.00	
DIAS TRAB.	DIAS SUBSI.	HRS. TRAB.	HRS EX 25%	HRS EX 35%	SUSP	FALTA	PERIODO
29	0.00	101	0.00	0.00	0.00	1.00	Mayo 2019

Konecta		STRATTON PERU S.A.C. RUC : 20520596233 D.S. N° 001 - 98 - TR JR. CARABAYA 933 LIMA - CERCADO					
COD. EMP.	APELLIDOS Y NOMBRES			D. IDENTIDAD	OCUPACION		
50047129	HERNANDEZ NERIA MARCO ANTONIO ROSAS			76402745	REP DE VIAS CTAS LOCALES		
F. INGRESO	FECHA CESE	AFP/ONP		CUSPP		NACION	SUELDO BASICO
01.04.2019		AFP		650241MHNNI6		peruana	500.00
VAC. DESDE	VAC. HASTA	DIAS VAC.		DIAS LIC S/G	DIAS LIC C.G.H	DESC. MEDICO	
		0		0.00	0.00	0.00	
DIAS TRAB.	DIAS SUBSI.	HRS. TRAB.	HRS EX 25%	HRS EX 35%	SUSP	FALTA	PERIODO
29	0.00	101	0.00	0.00	0.00	0.00	Noviembre 2019

[Fuente: Expediente Sancionador N° 113-2021]

Por todo ello, consideramos que el trabajador pertenecía al segundo caso de trabajador a tiempo parcial (jornada superior a 4 horas diarias), por lo cual le correspondían los 30 días de vacaciones reconocidos expresamente por el Decreto Legislativo. No resultaba necesario (para la resolución del caso) que se reiterara el mínimo de 6 días reconocidos por el Convenio N° 52 de la OIT.

Es posible admitir que, dadas las competencias del Tribunal de Fiscalización Laboral, este no pudiera pronunciarse sobre ello, por lo cual consideramos que la Sub Intendencia de Lambayeque debió, por lo menos, advertir de estas incompatibilidades. Inclusive, al superar las 4 horas diarias, podría afirmarse que no estábamos en realidad bajo una modalidad de trabajo a tiempo parcial, siendo más evidente el incumplimiento de la institución de sus obligaciones.

Aun así, la omisión de este detalle constituye una vulneración al deber de motivación, razón por la cual podría llevar a la nulidad de todo lo resuelto.

## VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- Bajo una interpretación literal de lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, Stratton se rehusó al pago correspondiente a las vacaciones de un trabajador suyo, por el simple hecho de que se encontraba bajo un contrato a tiempo parcial.
- El Tribunal de Fiscalización Laboral, bajo una interpretación *ratio legis*, determinó que, en conformidad con el Convenio N° 52 de la OIT y la Constitución Política del Perú, se establece como regla que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al descanso vacacional de, por lo menos, 6 días por cada año de servicios.
- Bajo un control de convencionalidad, es posible obtener una interpretación del Decreto Legislativo N° 713 coherente con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado, por lo cual resulta exigible a nivel interno que se reconozca el derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial.
- El descanso vacacional no es cualquier beneficio laboral, sino que constituye un derecho fundamental cuya titularidad recae en los trabajadores a nivel general. El legislador solo puede regular sobre su goce y compensación.
- Se pueden identificar dos aproximaciones a la modalidad a tiempo parcial. La primera es que corresponde a los trabajadores con una jornada inferior a las 4 horas diarias. La segunda se refiere a los trabajadores con jornadas menores a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

- Asumiendo la segunda aproximación, es posible identificar en el ordenamiento jurídico peruano dos tipos de trabajadores a tiempo parcial.
- El primer tipo es aquel cuya jornada resulta inferior a las 4 horas diarias y, en conformidad con con el Convenio N° 52 de la OIT y la Constitución, le corresponden 6 días de vacaciones.
- El segundo tipo es aquel cuya jornada es igual o supera las 4 horas diarias, pero resulta inferior a la jornada ordinaria, por lo que, en aplicación del Decreto Legislativo N° 713, la Constitución y el Convenio N° 52, le corresponden 30 días de vacaciones.
- Stratton incumplió con sus obligaciones, por lo cual correspondía ser sancionada.
- No obstante, el Tribunal vulnera su deber de motivación y razonabilidad al establecer que procede la multa porque se debía pagar 6 días, dado que, de los documentos enviados por el trabajador, se puede evidenciar que su jornada superaba las 4 horas diarias, por lo que debía pagarse 30 días.

## BIBLIOGRAFÍA

EXPEDIENTE N° 3741-2004-PA/TC (Tribunal Constitucional 14 de noviembre de 2005). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

EXPEDIENTE N° 04293-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 18 de marzo de 2014). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

CASACIÓN LABORAL N° 18749-2016-LIMA (Corte Suprema Laboral 4 de julio de 2018). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

RESOLUCIÓN N° 322-2021-SUNAFIL/TFL (Tribunal de Fiscalización Laboral 20 de setiembre de 2021). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 003-2023-SUNAFIL/TFL (Tribunal de Fiscalización Laboral Sala Plena 12 de febrero de 2023). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

RESOLUCIÓN N° 826-2023-SUNAFIL/TFL (Tribunal de Fiscalización Laboral 29 de agosto de 2023). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 113-2021 (Intendencia Regional de Lambayeque de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2024). Disponible en: <https://tinyurl.com/24swbvwn>

Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias* (Segunda ed.). Lima: Palestra Editores.

Arce Ortiz, E. G. (2021). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*. Palestra Editores.

Arce Ortiz, E. G. (sin fecha). *El contrato a tiempo parcial en su laberinto normativo*. Disponible en: <https://tinyurl.com/45x933tx>

Arévalo Vela, J. (2020). *El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada*. Revista De Derecho Procesal Del Trabajo, 2(2), 13-39. Disponible en: <https://tinyurl.com/yr7th6s4>

Balta, J. (1996). *El impacto adverso*. Lima: THEMIS Revista De Derecho, (34), pp. 117-124. Disponible en: <https://tinyurl.com/228znjyx>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). “Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 7: Control de Convencionalidad”. San José: Corte IDH. Disponible en: <https://tinyurl.com/mwek9ssz>

De la Cruz Rodríguez, L.J. (2022). *El concepto y los métodos de interpretación jurídica*. Pólemos, Portal Jurídico Interdisciplinario. Disponible en: <https://tinyurl.com/ywdbvm9c>

Delgado Aquino, Y. (2021). *El descanso vacacional anual de los trabajadores con contrato a tiempo parcial. ¿Tienen derecho?* Revista Laborem. Disponible en: <https://tinyurl.com/yc3jdwed>

Dirección General de Trabajo. (2016). *Informe N° 133-2016-MTPE/2/14.1*. Disponible en: <https://tinyurl.com/4j7pfvue>

Dirección General de Trabajo (2017). *Informe N° 42-2017-mtpe/2/14.1*. Disponible en: <https://tinyurl.com/5b8yep7w>

Dirección General de Trabajo (2018). *Informe N° 136-2018-MTPE/2/14.1*. Disponible en: <https://tinyurl.com/34wmtcmf>

García Belaunde, D. & Palomino Manchego, J.F. (2013). *El control de convencionalidad en el Perú*. En: *Pensamiento Constitucional*, N° 18, pp. 223-241. Disponible en: <https://tinyurl.com/mpebyjs3>

García Manrique, A. (2023). *La manifiesta desigualdad del contrato de trabajo a tiempo parcial*. *Laborem*, 20(27), pp. 53–77. Disponible en: <https://tinyurl.com/3jncz49s>

Landa Arroyo, C. (2018). *Derecho Procesal Constitucional*. Primera Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Lo esencial del derecho.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Anuario estadístico sectorial 2016*. Disponible en: <https://tinyurl.com/5fnyz762>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Anuario Estadístico Sectorial 2018*. Disponible en: <https://tinyurl.com/y648uxhx>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Anuario Estadístico Sectorial 2020*. Disponible en: <https://tinyurl.com/yc7a9uyx>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). *Anuario Estadístico Sectorial 2022*. Disponible en: <https://tinyurl.com/d5733a8u>

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Disponible en: <https://tinyurl.com/mrxs249j>

Oliva Castro, M. (2021). *El contrato a tiempo parcial en el Perú*. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social] Disponible en: <https://tinyurl.com/j4xdc7ev>

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. Normas Internacionales del Trabajo. Disponible en: <https://tinyurl.com/25yhfbfp>

Prieto Sanchiz, L. (2011). *Apuntes de Teoría del Derecho, sexta edición*. Madrid: Editorial Trotta.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 113-2021-SUNAFIL/IRE-LAM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

IMPUGNANTE : STRATTON PERU S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE

MATERIAS : - RELACIONES LABORALES  
- LABOR INSPECTIVA

*Sumilla:* Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023.

Lima, 29 de agosto de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### **I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1946-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, 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° 342-2020 SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de vacaciones a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira; así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 02 de diciembre de 2020.

**1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 116-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 23 de febrero de 2021, notificada el 01 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva,

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (Sub materia: gratificaciones); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Vacaciones) y Licencia con goce de haber (Sub materia: Incluye todas).



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° 142-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 12 de marzo de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó 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 de la Intendencia Regional de Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 30 de abril de 2021, notificada el 05 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 36,120.00.
- 1.4 Con fecha 26 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, el cual fue resuelto, mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 538-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 16 de junio de 2021, que adecuó el recurso de apelación como un recurso de reconsideración y lo declaró infundado; por considerar que las nuevas pruebas presentadas no desvirtúan las infracciones impuestas.
- 1.5 Con fecha 20 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 538-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE. Mediante Resolución de Intendencia N° 221-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 11 de noviembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
- 1.6 Con fecha 06 de diciembre de 2021, la impugnante presentó recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 221-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE. Es así que, mediante la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 09 de mayo del 2022, se declaró nula la Resolución de Sub Intendencia N° 316-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE y se dispuso retrotraer el procedimiento administrativo sancionador al momento en que se produjo el vicio, conforme al fundamento 6.10 de dicha resolución.
- 1.7 De acuerdo a lo antes señalado, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 15 de julio de 2022, notificada el 27 de julio de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las Vacaciones del período 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una 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 de orden sociolaboral de fecha 02 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 15 de noviembre de 2021, véase folios 154 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**1.8** Con fecha 19 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. El Acta de Infracción contiene en su sustento la supuesta conducta infractora de la no acreditación del pago de las remuneraciones a favor del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosas del periodo enero hasta julio de 2020, en efecto, esto no fue requerido en la medida inspectiva de requerimiento, quebrantando en este modo el debido proceso y la debida motivación.
- ii. El ex trabajador estuvo vinculado a su empresa representada bajo la modalidad de contrato part time, esto es, a tiempo parcial, por lo cual el empleador solo se encuentra obligado al pago y otorgamiento de vacaciones a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria mínima diaria de 04 horas, por lo tanto, si el trabajador presta servicios en una jornada menor a ese tiempo, no se considerará días efectivos y no se tendrá acceso al derecho al descanso vacacional.
- iii. La presente autoridad administrativa que ha emitido la resolución administrativa recurrida no está facultada para, según su criterio, inaplicar el texto del artículo 11° del D. S. N° 012-92-TR y del artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713, 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 ello está proscrito por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC, teniendo en cuenta además que, el artículo 257° inciso e) del TUO de la Ley N° 27444 exige a los administrados de responsabilidad ante disposiciones confusas o ilegales que emanen del propio ente administrativo, en este caso del poder legislativo.

**1.9** Mediante Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Refiere que, de la valoración de todo lo actuado, se verifica que se ha respetado el debido procedimiento del apelante, tanto en la etapa de actuación inspectiva como en el procedimiento administrativo sancionador - fase instructora y sancionadora - al habersele notificado debidamente con la imputación de cargos, a fin que efectúe sus descargos dentro de los plazos legalmente establecidos, así como habiéndosele notificado debidamente todas las actuaciones correspondientes al presente caso, otorgándosele la oportunidad conforme a su derecho, de presentar sus argumentos de defensa, así como de adjuntar los medios probatorios que considere pertinentes para sustentar su teoría del caso y estrategia de defensa, obteniendo una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, como es el caso de la expedición de la resolución cuestionada, encontrándose acorde a la normativa

---

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el 06 de febrero de 2023, véase folios 239 del expediente sancionador.



expuesta, al haber desarrollado un análisis jurídico y fáctico de las normas vulneradas, según los hechos constatados.

- ii. Por otra parte, advierte que la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, ha cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, siendo que además se ha detallado la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se ha configurado la infracción descrita en dicha resolución, mencionándose los motivos por los cuales la inspeccionada debe ser sancionada.
- iii. En ese contexto, y en concordancia con lo estipulado en los artículos 46° de la LGIT y 54° del RLGIT, la resolución impugnada se encuentra debidamente fundamentada y motivada, sustentándose en razones de hecho y derecho que conllevaron a determinar la sanción impuesta, por lo que se comprueba que su contenido es claro, motivado y cierto.
- iv. Asimismo, señala que la resolución en cuestión no ha multado a la empresa inspeccionada por el incumplimiento de pago de remuneraciones a favor del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosa del periodo enero hasta julio de 2020, en atención a lo dispuesto por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 09 de mayo del 2022, por lo que, no resulta atendible lo alegado por el impugnante en este extremo.
- v. Respecto a la infracción del numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, manifiesta que, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dispone en su artículo 2° inciso 1) que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio, tendrá derecho después de un año de servicios continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos”. Al respecto, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 mediante el cual consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señala que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.
- vi. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.
- vii. Y, el artículo 23° del mismo cuerpo legal indica que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que se adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.
- viii. En ese sentido, se advierte del Acta de Infracción obrante de folios 25 a 29 del presente expediente sancionador que, STRATTON PERÚ S.A.C. no acreditó el pago íntegro de vacaciones por el periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, a



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

favor del trabajador afectado Hernández Neira Marco Antonio Rosas, incurriendo en una infracción en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT que establece como infracción muy grave “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”.

- ix. Siendo así, cuando el impugnante alega que su comportamiento se ha ajustado a lo dispuesto en el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 11° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, que establecen que solo corresponde el otorgamiento de vacaciones a los trabajadores que tengan una jornada ordinaria diaria mínima de cuatro horas, jornada que no ha cumplido el trabajador afectado; la Intendencia precisa que dicho argumento carece de sustento legal, al no ajustarse a la normativa vigente, toda vez que si bien el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento otorgan el derecho de vacaciones a aquellos trabajadores a tiempo parcial que cumplan con el requisito de cuatro horas diarias de trabajo; tanto la Constitución Política del Perú como el Convenio N° 52 de la OIT reconocen el derecho de vacaciones anuales a todos los trabajadores sin distinción en razón de su jornada de trabajo.
- x. Por otra parte, se precisa que tanto la Constitución Política del Perú como el Tribunal Constitucional reconocen el rango constitucional de los tratados internacionales sobre derechos humanos, por lo tanto, el Convenio N° 52 de la OIT por ser un tratado internacional que versa sobre el derecho humano a las vacaciones, ostenta rango constitucional y es jerárquicamente superior frente a las normas de rango legal como el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento.
- xi. Así también, tiene en cuenta al Principio Protector, que tiene como objeto el amparo preferente al trabajador, encontrando dentro de este principio, al principio de la norma más favorable, como es el caso del Convenio N° 52 de la OIT y el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento, donde lo establecido por el convenio es más favorable para el trabajador que lo que dicta la norma nacional, pues brinda vacaciones a los trabajadores sin distinción.
- xii. En cuanto sobre el control difuso y lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC, el control difuso contemplado en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú está referido a que, en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera, así como prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.
- xiii. Siendo así, cuando el impugnante alega que la Autoridad Administrativa no está facultada para inaplicar el texto del artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 11° de su Reglamento, vía control difuso, toda vez que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC ha dejado sin efecto el precedente vinculante que autorizaba a todo tribunal u órgano colegiado de la Administración Pública a inaplicar una disposición infraconstitucional cuando



considere que ella vulnera manifiestamente la Constitución por la forma o por el fondo; la Intendencia advierte que dicho argumento carece de sustento, debido a que la Autoridad Sancionadora al emitir la resolución apelada, no se ha pronunciado sobre la aplicación o inaplicación de una norma, así como no ha manifestado que, se haya configurado alguna vulneración a la Constitución Política del Perú.

- xiv.** Conforme a ello, si bien el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento establecen que solo los trabajadores que cumplan una jornada ordinaria mínima de cuatro horas tienen derecho a descanso vacacional, la Constitución Política del Perú y el Convenio N° 52 de la OIT establecen que todos los trabajadores sin distinción, tienen derecho a vacaciones, por lo que, lo que ha efectuado tanto el Inspector de Trabajo como la Autoridad Sancionadora es el método de la *ratio legis*, también conocido como método lógico, teniendo en cuenta además el orden jerárquico de las normas y la norma más favorable para el trabajador, desestimándose así lo alegado por el impugnante en este extremo.

**1.10** Con fecha 23 de febrero de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

**1.11** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000252-2023-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 01 de marzo de 2023 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>4</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>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17

---

<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 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>5</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>6</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."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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

<sup>7</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>8</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.”



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>9</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 STRATTON PERU S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que STRATTON PERU S.A.C. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, que confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 07 de febrero de 2023.
- 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 PERU S.A.C.

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

Con fecha 23 de febrero de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes argumentos:

- i. Que, se ha quebrantado el debido proceso, pues el acta de infracción en que sirve de fundamento para el pronunciamiento del procedimiento sancionador es nula – inválida, por lo que corresponde la declaración de la insubsistencia de la misma y el archivo del procedimiento sancionador.
- ii. El Acta de Infracción contiene en su sustento la supuesta conducta infractora de la no acreditación del pago de las remuneraciones a favor del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosas del periodo enero hasta julio de 2020, y esto no fue requerido en la medida inspectiva de requerimiento, quebrantando en este modo el debido proceso y la debida motivación.

<sup>9</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iii. Respecto de la invalidez de multa en relación a las vacaciones, sostiene que se ha contravenido el principio administrativo de legalidad, y las normas especiales contenida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR y el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713.
- iv. Alega que, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 012-92-TR y el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, 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 la trabajadora Huamán Yovera Walter Máximo, al haber tenido una jornada a tiempo parcial (part time).
- v. Alega que se ha contravenido el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR y el artículo 33° de la LGIT.
- vi. Expresa que, 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.
- vii. Indica que se ha contravenido lo determinado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04293-2012-PA/TC en el sentido que las autoridades no están facultadas para inaplicar normas legales.
- viii. Considera que se ha contravenido el numeral e) del artículo 257 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, norma que 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.

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

##### **Sobre el derecho vacacional de los trabajadores sujetos a una jornada a tiempo parcial o part time**

- 6.1. Al respecto, la impugnante alega que se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, motivación de resoluciones administrativas y el principio de legalidad, ya que la SUNAFIL ha realizado una indebida aplicación del Convenio 52 de la OIT, pues se pretende aplicar el mismo en forma automática sin que antes se haya llevado el proceso de adecuación a la normativa interna. Agrega que el Convenio 52 de la OIT, regula el derecho a vacaciones después de un año continuo de servicios, y que, no aplica para los trabajadores a tiempo parcial, al estar orientada exclusivamente a trabajadores que laboren en promedio más de 4 horas diarias.
- 6.2. De acuerdo a Montoya, el descanso vacacional es definido como un derecho de los trabajadores que supone una interrupción, con fundamento legal, de la prestación del trabajador, destinada a proporcionar a éste un periodo de descanso anual remunerado<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Montoya, A. (2013). Derecho del Trabajo (Trigésimo cuarta edición ed.). Madrid: Tecnos, p. 357.



- 6.3. Por otra parte, en palabras de Arce Ortiz, se puntualiza que, junto a los descansos semanales obligatorios, el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado<sup>11</sup>. Así, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú<sup>12</sup> 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 Perú<sup>13</sup>, 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”.
- 6.4. 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, que procederemos a mencionar.
- 6.5. Por otra parte, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, dispone 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”.
- 6.6. 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”.
- 6.7. 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”.
- 6.8. Sobre estos dispositivos legales, el profesor Arce Ortiz argumenta que:
- “Es cierto que el artículo 11 del Reglamento encuentra respaldo en el artículo 12.a del Decreto Legislativo 713, por cuanto éste señala que una jornada inferior a cuatro horas no debe considerarse como un día efectivo de trabajo. Sin embargo, **basta advertir el conflicto normativo entre lo dispuesto por el Reglamento y las normas jurídicas de mayor jerarquía mencionadas, para reclamar la inconstitucionalidad de la exclusión<sup>14</sup>**” (énfasis añadido).
- 6.9. Sobre este punto, respecto a la aplicación del citado Convenio, se precisa que acorde a lo estipulado en el artículo 55 de la Constitución Política del Perú, los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional. De igual forma, el artículo 3° de nuestra Carta Magna, acoge un sistema de *numerus apertus* de derechos

<sup>11</sup> Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias (Segunda ed.). Lima: Palestra, p. 497

<sup>12</sup> 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”.

<sup>13</sup> Mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 9 de diciembre de 1959.

<sup>14</sup> Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias (Segunda ed.). Lima: Palestra. Página 497.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

constitucionales, que conjuntamente con la Cuarta Disposición Final y Transitoria<sup>15</sup>, permitirían la aplicación del Convenio N° 52 de la OIT a nuestro ámbito nacional, por tener este también rango constitucional.

6.10. Al respecto, el profesor Villavicencio Ríos<sup>16</sup>, indica:

*“Dado que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado -según los diáfanos términos del artículo primero de nuestra norma suprema- el reconocimiento y la regulación de sus derechos fundamentales -y, por tanto, inalienables- devienen en contenido natural e impostergable de la Constitución, como sucede generalizadamente en Derecho Comparado (parte dogmática). En tal sentido, se puede compartir la opinión de que, **habida cuenta de que estos tratados regulan valores básicos de la sociedad, su rango constitucional cae con naturalidad**” (énfasis añadido).*

6.11. Más adelante, el citado autor, menciona que, en nuestro país los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos tienen rango constitucional originario, en la medida en que no cabe duda alguna, de que los derechos de naturaleza análoga que convoca el artículo 3 de la Constitución se encuentran regulados por excelencia en ellos<sup>17</sup>.

6.12. Atendiendo a ello, poner en relieve que el Convenio 52 de la OIT fue debidamente ratificado por el Estado Peruano, a través de la Resolución Legislativa N° 13284 del 9 de diciembre de 1959. En este orden de ideas, no cabe duda que dicho instrumento se ha integrado al Derecho Nacional y con el más alto rango normativo, por lo que es de obligatorio cumplimiento, y, como consecuencia de ello, no resulta cierto que en el expediente analizado, se hayan vulnerado los principios de legalidad, debido procedimiento o legalidad.

6.13. Es importante también indicar que, en aplicación del principio de igualdad, resultaría aplicable un descanso proporcional según el tiempo trabajado, en referencia a los treinta días concedidos al trabajador que cumple una jornada superior a las cuatro (04) horas diarias. Así, respecto al tiempo de descanso que correspondería a los trabajadores contratados a tiempo parcial como descanso vacacional, ante la posible restricción que plantea la normativa infra constitucional, resulta jurídicamente procedente reconocer que tienen derecho a un mínimo de seis días de este derecho, en el marco de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2 del Convenio 52 OIT.

<sup>15</sup> Dicha disposición señala: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

<sup>16</sup> Villavicencio Ríos, A. (2009) “Los tratados sobre derechos humanos y sus interpretaciones como parte del Bloque de Constitucionalidad”. En VV.AA. Temas centrales del derecho del trabajo en el siglo XXI. Lima: ARA.

<sup>17</sup> Ídem.



- 6.14. Similar criterio comparte la especialista Oliva Castro<sup>18</sup>, al señalar que, a los trabajadores a tiempo parcial, a pesar de la exclusión legal, les corresponde, en cualquier supuesto, seis (6) días laborables de vacaciones por año completo de servicios. En ese sentido, expresa lo siguiente:

“No es factible entonces, de modo alguno, que se les prive de un derecho del que son titulares tanto por el convenio internacional previamente desarrollado, como por la propia Constitución, pues el artículo 25 de esta norma indica expresamente que “[l]os trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados”, sin realizar ninguna clase de excepción. En consecuencia, **resulta válido afirmar que la exclusión realizada por la normativa laboral peruana califica como inconstitucional**” (énfasis añadido).

- 6.15. No hay que perder de vista que inclusive el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha informado en más de una oportunidad, que los trabajadores contratados a tiempo parcial también deberían tener derecho a dicho beneficio de conformidad con el Convenio 52 de la OIT, siempre que, cumplan con el respectivo récord vacacional previsto legalmente<sup>19</sup>.
- 6.16. Por tanto, de acuerdo al análisis jurídico realizado, la inspeccionada se encontraba en la obligación de cumplir con su obligación de otorgar el descanso vacacional al trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, y efectuar el pago de las vacaciones correspondientes, en la proporción prevista por el Convenio N° 52 de la OIT.
- 6.17. Pese a que el inspector actuante dejó constancia del incumplimiento de la impugnante, respecto a su obligación de pago de la remuneración vacacional como trabajador a “part time”, conforme al Convenio OIT N° 52, por el periodo 01.04.2019 al 31.07.2020 a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, al verificar que cumplió con el año completo de servicios y el récord vacacional, la impugnante no cumplió con dicha obligación exigida, configurando con ello una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. No habiéndose desvirtuado este hecho, no corresponde acoger lo alegado por la impugnante respecto a dichos extremos.

#### **Respecto a la medida inspectiva de requerimiento**

- 6.18. 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 los requerimientos de comparecencia y de las medidas inspectivas de requerimiento.

Así lo estipula el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT: “En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a

<sup>18</sup> Oliva Castro, M. (2020). “El Contrato a Tiempo Parcial en el Perú”. Tesis para optar el grado académico de magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Politécnica del Perú. Encontrado en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17919>.

<sup>19</sup> De acuerdo a los Informes N° 133-2016-MTPE/2/14.1 y N° 136-2018-MTPE/2/14.1.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado”. En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal establece que “Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público”.

**6.19.** 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. (...)”.

**6.20.** En esa misma línea, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT establece que “durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.

**6.21.** Y es que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 9 de la LGIT: “Los empleadores, los 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”.

**6.22.** 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”.

**6.23.** Consecuentemente, de acuerdo con el artículo 36 de la citada la LGIT, son infracciones a la labor inspectiva contrarias al deber de colaboración, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito



organizativo, sean o no trabajadores, que perjudiquen la labor de los Supervisores–Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares. Tales infracciones pueden consistir en: 1) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical. 2) El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia. 3) La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

- 6.24.** Sobre el particular, los Vocales integrantes de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 2 del Reglamento del Tribunal, emitieron el Acuerdo Plenario contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, del 30 de julio de 2021<sup>20</sup>, el cual, incorpora un conjunto de criterios resolutivos cuya observancia y aplicación resulta obligatoria a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo. En dicho Acuerdo Plenario, se estableció como criterio vinculante, entre otros, el fundamento jurídico N° 9, relacionado a la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva, el cual establece literalmente lo siguiente:

“(…) Por consiguiente, en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, **los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva** referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo. (...)” (énfasis añadido).

- 6.25.** Como se evidencia de las normas acotadas, las actuaciones inspectivas están orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, previo al procedimiento administrativo sancionador. Dada la trascendencia de dichas actuaciones, la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva es inequívocamente, de carácter principal e independiente de otras posibles infracciones referentes a aspectos sustantivos.
- 6.26.** En el presente caso, se aprecia del numeral 4.7 del Acta de Infracción, que el Inspector actuante, al advertir el incumplimiento de sus obligaciones sociolaborales, respecto al pago de la remuneración vacacional del periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020 en favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira; notificó en fecha 02 de diciembre de 2020 una medida inspectiva de requerimiento, otorgando el plazo máximo de 3 días hábiles, conforme a la siguiente imagen:

---

<sup>20</sup> Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 08 de agosto de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

#### Figuras N°01

**PRIMERO.** - SE REQUIERE al sujeto inspeccionado **STRATTON PERU SAC** con RUC N°20520596233 proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, para lo cual deberá cumplir con:

- *Acreditar el pago íntegro de las vacaciones a favor del trabajador **HERNANDEZ NEIRA MARCO ANTONIO ROSAS** por el periodo entre el 01/04/2019 al 31/07/2020; sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción.*
- *Acredite el pago íntegro de la Gratificación Trunca a favor del trabajador **HERNANDEZ NEIRA MARCO ANTONIO ROSAS** por el periodo comprendido entre el 01/07/2020 y el 31/07/2020; lo expuesto sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción.*

**SEGUNDO.**- Se otorga como plazo máximo tres (03) días hábiles desde la fecha de recepción del presente requerimiento (teniendo como fecha y hora límite el día 07 de diciembre del 2020 hasta las 17:30horas para acreditar documentalmente ante la inspección del trabajo haber dado cumplimiento a la presente medida inspectiva de requerimiento, para tal efecto deberá remitir la información al correo institucional: [gchira@sunafil.gob.pe](mailto:gchira@sunafil.gob.pe) dicha información deberá ser enviada en formato digital (Pdf, entre otros); lo dispuesto en aplicación del artículo 11 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Cabe recordarle que el incumplimiento de la presente medida de requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa según lo dispuesto por los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR y normas modificatorias.

En la ciudad de Chiclayo a los 30 días del mes de noviembre del año 2020.

- 6.27.** No obstante, habiendo vencido el plazo concedido, la impugnante no cumplió con acreditar el pago íntegro de las vacaciones del periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020 a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, contenido en la medida inspectiva de requerimiento, habiéndose configurado la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.28.** Asimismo, como ya se ha dilucidado en los fundamentos 6.1 al 6.19, la impugnante sí se encontraba en la obligación legal de pagar las vacaciones del periodo 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020 a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira, pese a que, el trabajador tenía un horario a tiempo parcial.
- 6.29.** Siendo que, se observa la razonabilidad, proporcionalidad y legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto fue emitida dentro de las actuaciones inspectivas derivadas de la Orden de Inspección N° 1946-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, y en relación a los hallazgos que posteriormente fueron consolidadas en el Acta de Infracción. Por tanto, corresponde declarar infundado el recurso de revisión en este extremo, en tanto la



impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento en su totalidad, conforme lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas. Asimismo, se ha verificado las actuaciones inspectivas se han desarrollado respetando el debido procedimiento, no observándose una afectación al principio de legalidad, como refiere la impugnante.

- 6.30.** En tal sentido, debe mantenerse la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT y desestimarse todos los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo; por lo que se encontraba en el deber de cumplir con lo dispuesto por la autoridad inspectiva, al no evidenciarse una vulneración en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, que transgreda lo dispuesto por el artículo 14 de la LPAG y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT.
- 6.31.** En ese sentido, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; en consecuencia, no acoger los argumentos expuestos en este extremo por parte de la impugnante.

#### **Sobre el derecho al debido procedimiento administrativo sancionador**

- 6.32.** La impugnante cuestiona que se ha incurrido en una afectación al debido procedimiento y debida motivación, así como el principio de legalidad. Sobre el particular, sobre dichos principios, el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

##### **“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

**1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas

**1.2. 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; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 6.33.** El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.34.** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 455-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, como la Resolución de Intendencia N° 25-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos 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.
- 6.35.** 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.
- 6.36.** 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.
- 6.37.** En relación a los alegatos en torno a la invalidez del acta de infracción, corresponde precisar que los hechos constatados en dicha acta, se toman por ciertos, y en base a lo alegado y probado durante el presente procedimiento inspectivo y sancionador, es que se han configurado las infracciones tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 y el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.
- 6.38.** De igual forma, en cuanto a lo alegado, de que el Acta de Infracción, se basa en el sustento de la “no acreditación del pago de las remuneraciones a favor del trabajador del trabajador Hernández Neira Marco Antonio Rosas del periodo 01.2020 hasta 07.2020” y que esto no fue requerido en la medida inspectiva de requerimiento. Corresponde precisar que, la resolución recurrida no está multando a la empresa inspeccionada por el incumplimiento de pago de remuneraciones a favor de dicho trabajador, al haberse emitido un nuevo pronunciamiento por parte de la Autoridad Sancionadora, en atención a lo dispuesto por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 461-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 09 de mayo del 2022; por lo que no resulta atendible lo alegado por el impugnante en este extremo.



- 6.39.** Por otra parte, en cuanto al contenido de la Casación Laboral N° 18749-2016-LIMA y la sentencia del Expediente N° 04293-2012-PA/TC; debe recordarse que conforme lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, solo corresponde abrir instancia, entre otros, por alegaciones de apartamientos inmotivados de precedentes; sin embargo, las resoluciones invocadas por la impugnante no tienen tal naturaleza. Por lo cual, no cabe acoger este argumento expuesto en este extremo.
- 6.40.** Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración al debido procedimiento, ni al principio de legalidad, invocados por la impugnante.
- 6.41.** Por lo tanto, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador, no evidenciándose ninguna causal de nulidad conforme al artículo 10° del TUO de la LPAG. En tal sentido, no corresponde acoger dichos extremos del recurso de revisión.

## 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:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación Legal y Clasificación
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de las Vacaciones del período 01 de abril de 2019 al 31 de julio de 2020, a favor del trabajador Marco Antonio Rosas Hernández Neira.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
2	Labor inspectiva	No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral de fecha 02 de diciembre de 2020.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

- 7.2.** 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

### 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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 826-2023-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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 STRATTON PERU S.A.C. contra la Resolución de Intendencia N° 025-2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 02 de febrero de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, dentro del procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N° 113-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 025-2023-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 PERU S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.** - 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

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Vocal Titular

**Vocal Ponente: MANUEL DE LAMA**