



Firmado digitalmente por:
ORSINI WISOTZKI Desiree
Bianca FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/09/2026 16:04:52-0500



Firmado digitalmente por:
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin
FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2026 08:08:17-0500



Firmado digitalmente por :
PIZARRO DELGADO Jessica
Alexandra FAU 20555195444
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24.09.2026
23:01:34-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 410-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA

IMPUGNANTE : BANCO DE LA NACION

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ

MATERIA : RELACIONES LABORALES
LABOR INSPECTIVA

***Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE LA NACION** en contra de la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada el 23 de abril de 2024.*

Lima, 22 de Setiembre de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE LA NACION** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada el 23 de abril de 2024 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y,

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 850-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 386-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada en aplicación del inciso c) del artículo 12 de la LGIT.
- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 413-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIFN, notificada el 09 de enero de 2024, se inició la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

- 1.3.** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 039-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIFN, notificado el 19 de febrero de 2024 (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 Sanción de la Intendencia Regional de Cajamarca, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 118-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, notificada el 15 de marzo de 2024, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, tipificado en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, tipificado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 1.4.** Con fecha 25 de marzo de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 118-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA.
- 1.5.** Mediante Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada el 23 de abril de 2024, la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
- 1.6.** Con escrito de fecha 13 de mayo de 2024, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.7.** La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, recepcionado el 17 de mayo de 2024.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1.** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981¹, 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.

¹ “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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 2.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981², en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo³ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁴, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁵ (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 206 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS (en

²“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.”

³ “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.”

⁴“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.”

⁵“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.”

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 otorgarle esta facultad al administrado mediante ley o decreto legislativo específico, siéndoles aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias⁶.
- 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 este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico-procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁷.
- 3.6.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al

⁶ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

⁷ Ver, por ejemplo, las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 3741-2004-PA, 615-2009-PA/TC, 6136-2009-PA/TC, 6785-2006-PA/TC, 2608-2009-PA/TC, 6132-2008-PA/TC, 3792-2009-PA/TC y 2597-2009-PA/TC.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 DEL BANCO DE LA NACION

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el **BANCO DE LA NACION** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada el 23 de abril de 2024, que confirmó la sanción impuesta por la comisión, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; esto es, el 24 de abril de 2024.
- 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 el **BANCO DE LA NACION**.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con escrito de fecha 13 de mayo de 2024, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- i. Cuestiona el Acta de Infracción N° 386-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ la cual declaró la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial de las trabajadoras y el reconocimiento de una relación a plazo indeterminado por aplicación del principio de Primacía de la Realidad. Afirma que no existió tal desnaturalización debido a que no se superó la jornada ordinaria de 48 horas semanales y que la jornada parcial contratada es de 24 horas semanales distribuidas en un máximo de 6 días, adjuntando como pruebas un memorándum de fecha 22 de agosto de 2023 en el que se requiere a la trabajadora Abanto justificar marcaciones de salida fuera de su horario (12:42 p.m. en lugar de las 12:00 p.m.) recordando la obligatoriedad del horario *part-time*, así como un acta de reunión de coordinación del 5 de diciembre de 2022 donde se evidencia que la administración y Recursos Humanos venían cuestionando e instruyendo de manera reiterada al personal *part-time* sobre las incidencias y el cumplimiento estricto de sus marcaciones de ingreso y salida.
- ii. El artículo 9 del TUO del D. Leg. N.° 728, el cual faculta al empleador a modificar turnos y horarios dentro de criterios de razonabilidad y según las necesidades del

servicio. Asimismo, sostiene que conforme a los artículos 11 y 12 del D.S. N.º 001-96-TR, la jornada parcial en la empresa es de máximo 24 horas semanales frente a una jornada ordinaria de 48 horas, indicando que las variaciones detectadas en las marcaciones fueron únicamente de 1 a 3 minutos, por lo que resulta desproporcionado declarar la desnaturalización. Añade que existió mala fe por parte de las trabajadoras al desobedecer los reiterados requerimientos de la administración para cumplir estrictamente su horario, impidiendo que les corresponda un contrato a plazo indeterminado. Finalmente, invoca un precedente inspectivo (Orden de Inspección N.º 2427-2023-SUNAFIL/IRE-CUS) donde se archivó un supuesto similar al no superarse las 24 horas semanales, alegando que la autoridad laboral vulneró el principio de predictibilidad al actuar de forma arbitraria y desproporcionada.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la desnaturalización del contrato a tiempo parcial

- 6.1.** El último párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (en adelante **TUO de la LPCL**) establece que pueden celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.
- 6.2.** Por otro lado, el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que 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.
- 6.3.** Adicionalmente, el artículo 12 del mismo dispositivo citado, expresa que se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.
- 6.4.** Es oportuno el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2023-SUNAFIL/TFL, publicada el 12 de febrero de 2023 en el diario oficial El Peruano, el cual está referido al principio de primacía de la realidad en la verificación de horas extras en la jornada de trabajo a tiempo parcial:

“6.40. De la normativa y jurisprudencia expuesta precedentemente, se colige que no cualquier contrato de trabajo por debajo de una jornada a tiempo completo califica como contrato a tiempo parcial. Toda vez que, pues para el ordenamiento jurídico, este último es aquel que se celebra por debajo de las cuatro (4) horas de jornada diaria, la misma que se calcula dividiendo el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días de jornada (seis o cinco, dependiendo de la jornada de la empresa empleadora). En consecuencia, a partir de las cuatro (4) horas de jornada efectivamente laboradas, el trabajador gozará de todos los beneficios correspondientes a un contrato a tiempo completo, tales como: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, vacaciones, entre otros.

6.41 Ahora, respecto a las horas trabajadas en sobretiempo, se advierte que su existencia se encuentra supeditada a dos (02) supuestos concretos: 1) por superar la jornada ordinaria fijada por las partes que intervienen en la relación laboral (empleador y trabajador), sin exceder la jornada máxima legal establecida en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú; o 2) por superar dicha jornada máxima legal. De lo



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

expuesto, se aprecia que no existe una prohibición por mandato legal para la realización de labores en sobretiempo, en una relación laboral de trabajo a tiempo parcial.

6.42. En ese sentido, respecto al primer supuesto, en armonía al artículo 20 del Decreto Supremo N° 008-2002 TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, **“se considera trabajo en sobretiempo** a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida”. Por lo tanto, el empleador podrá reconocer horas extras independientemente de la duración de la jornada de trabajo, incluso en tiempo parcial (énfasis añadido).

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

6.44. Ante ello, reviste de especial relevancia el principio de primacía de la realidad¹⁹ mediante el cual se impone que, ante discrepancia entre la documentación formal y lo realmente constatado, se privilegiará lo último de cara a reivindicar el cumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador. Este principio reviste de especial importancia en la verificación de horas extras dentro de los límites que caracteriza la jornada de trabajo a tiempo parcial, conforme al artículo 12 del RLFE, a fin de advertir si, en el caso en concreto, ha operado la **desnaturalización de dicho régimen de contratación** (énfasis añadido).

6.45. En conclusión, mediante el citado principio, deberá verificarse que no se supere el promedio de cuatro horas diarias, luego de dividirse entre cinco (5) y seis (6) días de trabajo, como ha quedado establecido en la Casación Laboral N° 18749-2016 LIMA, y en la que se precisa también que, si del cálculo efectuado se arroja un promedio de más de cuatro horas diarias, los trabajadores tienen derecho a los beneficios sociales del régimen laboral general.

(...)

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

- 6.5. En el presente caso, fluye de los actuados que las trabajadoras Anggela Abanto y Marileyci Coronado, fueron contratadas por la impugnante desde el 12 de septiembre de 2022 bajo la modalidad *part time* como gestoras de servicio con una jornada formal de 20 horas semanales distribuida de lunes a viernes (4 horas diarias). Sin embargo, el personal inspectivo constató en los registros de asistencia de septiembre de 2022 a octubre de 2023 que ambas trabajadoras desarrollaron de forma recurrente jornadas diarias superiores a las establecidas para el tiempo parcial pues, en determinados días cumplían jornadas de 4 horas exactas, mientras que en los demás días de cada mes registran tiempos adicionales que van desde 1 hasta 56 minutos por encima de las 4 horas, ello de conformidad a lo señalado en el punto 4.3 de los hechos constatados del Acta de Infracción.

Figura N° 01
HECHOS VERIFICADOS DEL ACTA DE INFRACCIÓN

4.3 Revisado el registro de control de asistencia de ambas trabajadoras recurrentes se ha obtenido los siguientes datos:

ABANTO [REDACTED] PATRICIA		
Septiembre (desde el 13 de septiembre)	2022	Solo dos días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango de 1 a 4 minutos más laborados por día.
Octubre	2022	Solo un día la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango de 1 a 7 minutos más laborados por día.
Noviembre	2022	Todos los días la trabajadora laboró más de 4 horas, siendo el rango de 6 a 38 minutos más que labora por día.
Diciembre	2022	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado desde 11 a 56 minutos más por día.
Enero	2023	Solo un día la trabajadora laboró 4 horas, los demás laboró más de 4 horas siendo el rango entre 3 a 38 minutos más laborados por día.
Febrero	2023	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 5 a 52 minutos más laborados por día.
Marzo	2023	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 5 a 25 minutos más laborados por día.
Abril	2023	Solo un día la trabajadora laboró 4 horas, los demás laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 15 minutos más laborados por día.
Mayo	2023	Solo dos días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 14 minutos más laborados por día.
Junio	2023	Solo dos días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 9 minutos más laborados por día.
Julio	2023	Solo un día la trabajadora laboró 4 horas, los demás laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 10 minutos más laborados por día.
Agosto	2023	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 1 a 42 minutos más laborados por día.
septiembre	2023	Solo 6 día la trabajadora laboró 4 horas, los demás laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 10 minutos más laborados por día.
octubre (del 1 al 10 de octubre)	2023	Solo 4 día la trabajadora laboró 4 horas, los demás laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 16 minutos más laborados por día.

CORONADO [REDACTED] JHACKELINI		
Septiembre (desde el 13 de septiembre)	2022	Diez días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango de 1 a 2 minutos más laborados por día.
Octubre	2022	Once días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango de 1 a 3 minutos más laborados por día.
Noviembre	2022	Cuatro días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango de 1 a 20 minutos más laborados por día.
Diciembre	2022	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 1 a 17 minutos más por día.
Enero	2023	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 5 a 37 minutos más laborados por día.
Febrero	2023	solo un día la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 6 a 52 minutos más laborados por día.
Marzo	2023	Todos días la trabajadora laboró más de cuatro horas, siendo el rango laborado entre 5 a 38 minutos más laborados por día.
Abril	2023	Seis días la trabajadora laboró 4 horas, los demás laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 6 minutos más laborados por día.
Mayo	2023	Trece días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 2 minutos más laborados por día.
Junio	2023	Once días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 20 minutos más laborados por día.
Julio	2023	Nueve días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 22 minutos más laborados por día.
Agosto	2023	Dos días la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango de 1 a 16 minutos más laborados por día.
septiembre	2023	14 día la trabajadora laboró 4 horas, los demás días laboró más de 4 horas siendo el rango entre 1 a 2 minutos más laborados por día.
octubre (del 1 al 10 de octubre)	2023	Todos los días laboró 4 horas.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.6. En cuanto al punto i) del recurso de revisión, precisamos que la invocación de una jornada máxima de 24 horas semanales o del límite ordinario de 48 horas resulta impertinente para el régimen de contratación a tiempo parcial; toda vez que, conforme al marco legal previsto en los artículos 11 y 12 del Decreto Supremo N.° 001-96-TR, la validez de dicha modalidad contractual se encuentra supeditada a que el promedio diario de horas laboradas en la semana no alcance ni supere la barrera de las cuatro (4) horas. En el caso concreto, tenemos que la impugnante fijó una jornada de cinco (5) días a la semana (de lunes a viernes), no obstante, vemos que las trabajadoras superaron de forma constante el tiempo permitido para un contrato a tiempo parcial, cumpliendo jornadas que como mínimo alcanzaban las 4 horas y en otros casos, superando el tiempo parcial por rangos que van desde 1 a 56 minutos, conforme a lo detallado en los registros de asistencia de septiembre de 2022 a octubre de 2023.
- 6.7. Por otro lado, respecto a la presentación del memorándum del 22 de agosto de 2023 y del acta de reunión del 5 de diciembre de 2022, lejos de eximir de responsabilidad a la inspeccionada, dichos documentos acreditan que la administrada tuvo conocimiento de la superación reiterada de la jornada. Sin embargo, no actuó con la diligencia debida en el ejercicio de su poder de dirección para fiscalizar y corregir de manera efectiva la prestación de servicios, permitiendo de forma continua y sistemática la permanencia del personal en sobretiempo a lo largo de más de un año (de septiembre de 2022 a octubre de 2023). Esta conducta omisiva de tolerancia generó la consolidación en la realidad de una jornada que superó el tiempo parcial. Por consiguiente, en aplicación del principio de Primacía de la Realidad, la sola superación continuada del límite diario per se desnaturaliza la contratación a tiempo parcial, tornando ineficaces los llamados de atención.
- 6.8. Respecto al punto ii), del recurso de revisión, manifestamos que la facultad de *ius variandi* contenida en el artículo 9 del TUO del Decreto Supremo N° 003-97-TR no es un mecanismo que pueda justificar la superación del límite legal de la jornada a tiempo parcial, dado que las prerrogativas del empleador para adaptar turnos u horarios no pueden ser utilizadas para alterar la naturaleza misma del tipo de contrato. En esa misma línea, destacamos que la vulneración de la jornada a tiempo parcial y su consecuente desnaturalización se debió a superar el tiempo máximo permitido para dicha modalidad de forma continuada, sin importar los límites máximos semanales del régimen general.
- 6.9. Además, la superación de la jornada no fue de apenas "1 a 3 minutos"; pues tal como se encuentra fehacientemente acreditado en el punto 4.3 del Acta de Infracción N.° 386-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ y en la Resolución de Sub Intendencia N° 118-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, existieron meses con excesos diarios de hasta 52 y 56 minutos

por encima del tope de las cuatro horas. Aunado a ello, de acuerdo con el precedente vinculante de observancia obligatoria sentado por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución de Sala Plena N.º 003-2023-SUNAFIL/TFL, la superación continuada del límite diario en la práctica diaria —sea por minutos o por horas— desnaturaliza la modalidad *part time* por la aplicación del principio de Primacía de la Realidad, independientemente de que el empleador pretenda imputar mala fe o desobediencia al personal. No soslayemos que la fiscalización y el control del horario es una obligación exclusiva del empleador, por lo que pretender ampararse en memorándums o instrucciones internas que no hizo cumplir activamente solo demuestra una conducta omisiva y de tolerancia continuada ante la prestación en un periodo que excedió a una jornada de un contrato a tiempo parcial.

- 6.10.** Finalmente, resulta improcedente invocar una supuesta vulneración al principio de predictibilidad basándose en la Orden de Inspección N.º 2427-2023-SUNAFIL/IRE-CUS pues lo resuelto en otros procesos de fiscalización no constituyen precedente administrativos vinculantes de observancia obligatoria. En atención a lo expuesto, corresponde desestimar los alegatos expuestos en el recurso de revisión.

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

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

- 6.12.** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

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

- 6.13.** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que “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, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

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

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

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

6.9 En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución— el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT¹⁰, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

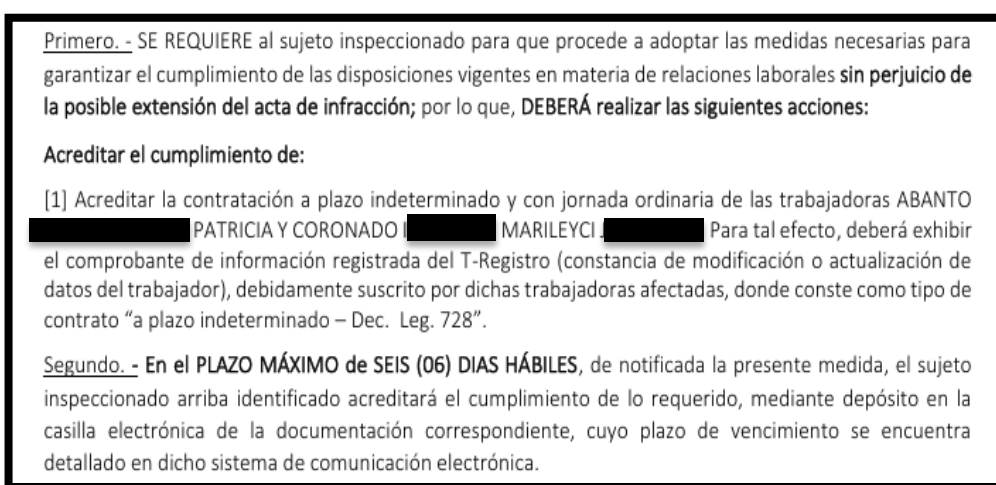
6.10 De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

6.17. Así, en tanto el objeto de la medida inspectiva de requerimiento es la de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado. En la búsqueda de dicho cumplimiento, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un

plazo razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la entonces vigente “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”⁸.

- 6.18.** En similar sentido, la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, del 10 de agosto de 2021, mantiene el mismo enfoque al detallar los factores para el establecimiento del plazo de cumplimiento en el numeral 7.15.5.
- 6.19.** En el caso concreto, se emitió la medida inspectiva de requerimiento el 31 de octubre de 2023, con la cual le requirieron en el plazo de seis (06) días hábiles, que la inspeccionada, cumpla la siguiente acción, bajo apercibimiento de sanción en caso de incumplimiento, conforme se aprecia a continuación:

Figura N° 02



- 6.20.** En particular, corresponde precisar que, el numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, dispone que, la medida inspectiva de requerimiento es una orden dispuesta por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas socio laborales, que debe ser acatada según lo dispuesto en dicho documento, derivando ello en la concesión de un plazo para su observancia; así, en el presente caso, la medida inspectiva de requerimiento fue notificada en fecha 02 de noviembre de 2023, concediéndole al administrado un plazo razonable de seis días hábiles para el cumplimiento de dicha orden, plazo que vencía el 10 de noviembre de 2023; sin embargo, una vez llegada la fecha de verificación de lo requerido, el inspector comisionado hizo notar que la administrada solo presentó un escrito con sumilla “oposición a la medida de requerimiento”, donde no se presentó documentación dirigida a demostrar el cumplimiento de lo ordenado.
- 6.21.** De acuerdo con los hechos constatados del acta de infracción y a lo señalado por la Resolución de Sub Intendencia, se advierte que la impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, en los términos expuestos en ella; configurándose con ello, la tipificación prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

⁸ Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1146-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 calificación
1	Relaciones laborales	La desnaturalización de los contratos a tiempo parcial	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Labor inspectiva	No cumplir con la medida de requerimiento	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

- 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 de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2026-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 el **BANCO DE LA NACIÓN**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ notificada el 23 de abril de 2024, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 410-2023-SUNAFIL/IRE-CAJ, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 070-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, en todos sus extremos.

TERCERO.- Declarar agotada la vía administrativa, debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

CUARTO.- Notificar la presente resolución al **BANCO DE LA NACION** y a la Intendencia Regional de Cajamarca, 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).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

20260916HGMA – HR 163677-2023