



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	032-2020-SUNAFIL/IRE-CAL
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DEL CALLAO
IMPUGNANTE	:	PODER JUDICIAL
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el PODER JUDICIAL, en contra de la Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 31 de marzo de 2022.

Lima, 13 de marzo de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el PODER JUDICIAL (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 31 de marzo de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1972-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 421-2019-SUNAFIL/IRE-CAL (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago íntegro y oportuno del trabajo en sobretiempo (horas extras), en perjuicio de 208 trabajadores, a raíz de la denuncia laboral interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 140-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI, de fecha 30 de marzo de 2021, notificada el 01 de abril de 2021², se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Horas extras) y Registro de control de asistencia (Sub materia: incluye todas).

² Notificada a la Procuraduría Pública, el 08 de abril de 2021, véase folio 86 del expediente sancionador.

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° 495-2021-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IF, de fecha 04 de noviembre de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada 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 del Callao, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 001-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, de fecha 04 de enero de 2022, notificada el 07 de enero de 2022³, multó a la impugnante por la suma de S/ 66,150.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago íntegro y oportuno del trabajo en sobretiempo (horas extras) correspondiente al periodo del 17 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2019, en perjuicio de 208 trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Con fecha 25 de enero de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 001-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Cita el Pleno Casatorio Supremo Laboral emitido en el año 2012, el cual concluye que el principio de legalidad presupuestaria impone la prohibición del pago de horas extras, en razón que, en el sector público, existen leyes de presupuesto que limitan el pago de horas extras, por lo que, en el presente caso, pretender que se pague sobretiempo a 206 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao, no era factible por las restricciones económicas presupuestales.
- ii. Esto, señala, no significa que el sobretiempo no se reconozca por la institución, ya que a través de la Directiva N° 003-2022-GG/PJ, denominada “Compensación de horas por trabajo excepcional en sobretiempo”, se reguló la ejecución del sobretiempo, así como la compensación con descansos físicos. Sin embargo, la Autoridad Instructora no analizó ni mencionó si los 208 trabajadores que supuestamente realizaron trabajo en sobretiempo fueron beneficiados con descansos físicos a los que tendrían derecho y si aquellos lo solicitaron y les fue negado por la Administración del Poder Judicial.
- iii. Asimismo, recalca que el trabajo en sobretiempo es excepcional, no está sujeto al libre albedrío informal del trabajador o empleador, sino se necesita una serie de requisitos establecidos por disposiciones legales (Directiva N° 003-2022-GG/PJ), tales como una supervisión directa o indirecta del jefe inmediato y un informe del resultado. Además, cuando este trabajo es propuesto por el trabajador (voluntario) se requiere para su realización la autorización del jefe inmediato y comunicarse con otras áreas según corresponda.

³ Notificada a la Procuraduría Pública, el 06 de enero de 2022, véase folio 324 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iv. Siendo ello así, advierte que el trabajo en sobretiempo no podría justificarse únicamente teniendo en cuenta sus marcaciones, sino además la labor efectiva realizada, la cual señala no ha sido acreditada.
- 1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 31 de marzo de 2022⁴, la Intendencia Regional del Callao declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. Teniendo en cuenta que la impugnante es una entidad pública, el incumplimiento de obligaciones laborales en materia de horas extras, requerido por el equipo inspectivo se circunscribió a verificar el pago de horas extras con descanso físico. Sin embargo, a través de sus descargos en la etapa inspectiva, señaló que no existen documentos de otorgamientos de descanso por trabajo excepcional en sobretiempo y por tanto no hay compensación alguna por el mismo, respecto de los periodos de enero del 2017 a agosto del 2019. Es por ello que, la infracción prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, por no cumplir con el pago en sobretiempo con descanso físico fue acogida por la autoridad sancionadora de primera instancia, puesto que, el administrado no acreditó documentalmente el cumplimiento de sus obligaciones.
- ii. La Intendencia trae a colación lo resuelto en la Casación N° 6802-2015-Lima, para señalar que, cuando el trabajador se queda laborando luego de su horario se presume que efectuó horas extras, tomándose como documento idóneo para acreditarlo el registro de control de asistencia, donde se reflejen las horas y minutos laborados en sobretiempo, lo que en el presente caso sí sucedió, por lo que, el solo hecho de acreditar documentalmente a través de los registros de control de asistencia que los trabajadores se quedaron más allá de la hora de salida en el centro laboral, se genera la presunción de que realizaron trabajo en sobretiempo con la autorización tácita, más aun si se tiene en cuenta que su Directiva N° 003-2012-GG-PJ, en su numeral 7.9, señaló que en el caso de los trabajadores no autorizados para la realización de trabajo en sobretiempo el marcador de control de asistencia solo se encontraba activo hasta 15 minutos después de culminada la jornada diaria de trabajo, lo cual no sucedió con los trabajadores afectados, toda vez que sus marcaciones registradas fuera de la jornada laboral establecida marcaron tiempo posterior a los 15 minutos previstos, entendiéndose con ello trabajo en sobretiempo autorizado por el empleador, en cumplimiento de lo señalado en su normativa interna.
- iii. De igual modo, la Intendencia precisa que el acuerdo para la realización de horas extras no necesariamente implica que ésta tenga que ser expresa, tal como subraya la Casación N° 1103-2011-Lima y N° 5703-2017-Lima.

⁴ Notificada a la impugnante el 04 de abril de 2022 y a la Procuraduría Pública el 01 de abril de 2022, véase folio 349 y 350 del expediente sancionador.

- 1.6 Con fecha 26 de abril de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional del Callao, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL.
- 1.7 La Intendencia Regional del Callao admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000299-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, recibido el 28 de abril de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁵, 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° 29981⁶, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁷ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁸, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁹ (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

⁵ "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."

⁶ "Ley N° 29981, **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.

(...)"

⁷ "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."

⁸ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

⁹ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”¹⁰.
- 3.4** 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

¹⁰ Decreto Supremo N° 004-2017-TR, artículo 14.

vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional¹¹.

- 3.5** 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.
- 3.6** 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 DEL PODER JUDICIAL

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el PODER JUDICIAL, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, emitida por la Intendencia Regional del Callao, que confirmó la sanción impuesta de S/ 66,150.00, 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, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 05 de abril de 2022.
- 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 PODER JUDICIAL.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 26 de abril de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, señalando los siguientes alegatos:

- i.** El principio de legalidad presupuestaria impone la prohibición del pago de horas extras, tal como refiere el primer Pleno Casatorio Supremo Laboral, por lo que pretender que se pague sobretiempo a 208 trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao, no era factible por las restricciones económicas presupuestales.
- ii.** Reitera que ello no significa que el sobretiempo no se reconozca por la institución, ya que a través de la Directiva N° 003-2012-GG/PJ, denominada “Compensación de horas por trabajo excepcional en sobretiempo”, se reguló la ejecución del sobretiempo, así como la compensación con descansos físicos, en tanto, existía una prohibición expresa de la ley de pagar los trabajos en sobretiempo.
- iii.** Dentro de esta regulación, señala que se estableció taxativamente que el cumplimiento del trabajo excepcional en sobretiempo requiere de una supervisión directa o indirecta del jefe inmediato y un informe de resultado. Asimismo, cuando este trabajo es propuesto por el trabajador se requiere, para su realización, la autorización del jefe inmediato y

¹¹ 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° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

comunicarse a la Gerencia de personal y escalafón judicial, al jefe de la Oficina de Control de la Magistratura, a la Unidad administrativa y de Finanzas u Oficina de Administración Distrital, según corresponda.

- iv. Refiere que estos presupuestos son importantes pues si se omitieran se podría sorprender a la Administración con la supuesta realización de trabajo excepcional en sobretiempo que nunca ocurrió o que el mismo se realizó sin ser necesario y esencial. Uno de los requisitos más importantes, lo constituye el informe del resultado del trabajo excepcional en sobretiempo, pues permitirá identificar y evaluar la necesidad de esta labor extraordinaria y el resultado de la labor que realizó el trabajador en esta modalidad excepcional, con la finalidad de evaluar la misma.
- v. Así pues, refiere que, en el presente procedimiento administrativo sancionador, no se mencionó y ni siquiera analizó i) si este trabajo fue propuesto por el propio trabajador o su jefe inmediato, ii) si existió una autorización del jefe inmediato, iii) si se comunicó a la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial, al jefe de la Oficina de Control de la Magistratura, a la Unidad Administrativa y de Finanzas u Oficina de Administración distrital y iv) si existió un informe del resultado del trabajo en sobretiempo.
- vi. Ello tuvo como consecuencia que, erróneamente se afirmara que los 208 trabajadores de la sede del Callao del Poder Judicial realizaran trabajo excepcional en sobretiempo, sin revisar ninguno de dichos supuestos.
- vii. Por lo que, sostiene que se requiere que se acrediten dichos requisitos para afirmar fehacientemente la existencia de esta modalidad de trabajo excepcional, puesto que esos minutos en exceso podrían representar la realización de otras actividades ajenas a sus funciones como servidores del Poder Judicial. Sin la existencia de tal acreditación, debió evaluar otros medios probatorios para concluir que existió realmente trabajo efectivo a favor del empleador y que merezca la compensación correspondiente.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la infracción relativa al incumplimiento del pago de horas extras

- 6.1** En concordancia con el desarrollo de los fundamentos 13 y siguientes de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha dispuesto que los alcances referidos a la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo deben entenderse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio N° 1 de la OIT¹², el artículo 25 de

¹² OIT, "Convenio Núm. 001 (1919) - Convenio sobre las horas de trabajo (industria)", ratificado por Perú el 08 de noviembre de 1945.

la Constitución Política del Perú¹³, los precedentes vinculantes que sobre el particular emita el Tribunal Constitucional y la norma especial sobre la materia.

- 6.2** En dicho contexto, según el literal a) del fundamento 15 de la sentencia citada, **“las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración”** (énfasis añadido).
- 6.3** Por otro lado, el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que: **“la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales como máximo (...)** (énfasis añadido)”.
- 6.4** Por tanto, como puede desprenderse de la norma antes citada, bastará que el inspector corrobore la existencia de tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal para que la misma sea considerada como en sobretiempo.
- 6.5** Conforme a las actuaciones inspectivas de investigación, el inspector comisionado ha dejado constancia en el numeral 4.11 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción que conforme a la documentación exhibida por la impugnante y la documentación que obra en el expediente investigador, se tiene que el Poder Judicial, al ser una institución pública se encuentra sujeta a las disposiciones normativas establecidas por la Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2017 – Ley N° 30518, año fiscal 2018 – Ley N° 30693 y año fiscal 2019 – Ley N° 30879.
- 6.6** En ese orden de ideas, de conformidad con las normas mencionadas precedentemente se corrobora la existencia de una restricción presupuestaria para ejecutar gastos por conceptos de horas extras, a favor de los trabajadores del Sector Público que efectúen labor en sobretiempo. No obstante, mediante Resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial N° 330-2012-GG-PJ, de fecha 06 de junio de 2012 se resuelve aprobar la Directiva N° 003-2012-GG/PJ denominada “Compensación de horas por trabajo excepcional en sobretiempo”, a través del cual se establecen lineamientos respecto a la compensación con descanso físico, a favor de los trabajadores de la impugnante que hayan realizado labor en sobretiempo.
- 6.7** Del mismo modo, cabe precisar que en el presente caso el personal inspectivo no solicita acreditar el pago sobre el trabajo realizado en sobretiempo, sino le requiere a la impugnante una serie de documentos, a fin de verificar que los minutos y/o segundos laborados en

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(...)

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”

¹³ Constitución Política de 1993

“Jornada Ordinaria de Trabajo

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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sobretiempo fueron compensados con descanso físico, conforme lo establece la Directiva N° 003-2012-GG/PJ.

6.8 Ahora bien, cabe señalar que el numeral 7.13 de la referida Directiva señala lo siguiente:

“Para la programación del descanso debe observarse que:

- a) Se realice dentro de los treinta (30) días útiles posteriores a la fecha que se concluye el trabajo excepcional.
(...)”.

Asimismo, el artículo 26 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, dispone que:

“El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.”

6.9 Por tanto, la conducta de la impugnante no puede ser objeto de subsanación, puesto que, es imposible revertir los efectos del incumplimiento normativo y de la afectación del derecho, al 31 de agosto de 2019. En consecuencia, no es susceptible de subsanación en forma retroactiva, dado que ha transcurrido el plazo establecido para otorgar tal compensación; es decir, dentro de los 30 días siguientes en que se realizó dicho trabajo en sobretiempo. Por ello, el personal inspectivo deja constancia del carácter insubsanable de la infracción, conforme lo establece la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII.

6.10 Por consiguiente, conforme se ha corroborado, la impugnante no acredita mediante documento idóneo el otorgamiento de la compensación con descanso físico por las labores efectuadas por los trabajadores en sobretiempo. En tal sentido, no se ha podido verificar que haya concedido la compensación con descanso físico por las labores efectuadas en sobretiempo, lo que configura la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre la acreditación de horas extras

6.11 Conforme a lo alegado por la impugnante respecto a que se requieren ciertos requisitos para afirmar fehacientemente la existencia de esta modalidad de trabajo excepcional, puesto que esos minutos en exceso podrían representar la realización de otras actividades ajenas a sus funciones como servidor del Poder Judicial, cabe precisar que el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, norma que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de

salida en el régimen laboral de la actividad privada, ha establecido una presunción legal de autorización de trabajo en sobretiempo, al señalar que:

“Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador; salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo” (subrayado añadido).

Mientras que, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala que:

“(…)

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”.

Asimismo, el artículo 22 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, indica que:

“En el caso del último párrafo del artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.

(…)”.

6.12 En base a la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en sus instalaciones por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 17885-2017-DEL SANTA, pues corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, ya que, de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.

6.13 En este punto, es necesario traer a colación lo señalado por la Corte Suprema en la sentencia de Casación Laboral 1196-2016-Lima, en la que se precisó que los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idónea para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas de sobretiempo.

6.14 En ese orden de análisis, se ha constatado que, la impugnante tiene implementado un Registro de Control de Asistencia en base a medios tecnológicos, donde cada trabajador registra su tiempo de labores; por lo que, sí existen medios probatorios; los cuales han sido proporcionados por la propia impugnante, que acreditan fehacientemente que los trabajadores laboraron horas en sobretiempo durante el periodo del 17 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2019.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.15** Por lo tanto, al ser el registro de control de asistencia un medio de prueba idóneo para establecer la existencia o inexistencia del trabajo en sobretiempo y horas extras, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas, no resulta necesario contar con otros medios de prueba que acrediten el trabajo en sobretiempo y horas extras, ni tampoco acreditar la labor efectiva realizada por el trabajador durante el sobretiempo, ya que corresponde al empleador la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en sus instalaciones por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. En consecuencia, la conducta típica y antijurídica por parte de la impugnante, ha quedado demostrada y evidenciada. Por lo tanto, en virtud de todo lo antes expuesto, los argumentos de ésta carecen de sustento legal, no desvirtuando la infracción imputada en este extremo.
- 6.16** Por consiguiente, cuando el trabajador se queda laborando fuera de su horario de trabajo se presume que efectuó labores en sobretiempo. En ese orden de ideas, el registro de control de asistencia es un documento idóneo para acreditarlo, tal como sucedió en el presente caso. Asimismo, hay que tener en consideración lo dispuesto en el numeral 7.9 de la Directiva N° 003-2012-GG/PJ que señalaba que “en el caso de los trabajadores no autorizados para la realización del trabajo en sobretiempo, el marcador de control de asistencia solo se encontraba activo hasta 15 minutos después de culminada la jornada diaria de trabajo.”, lo cual no ocurrió, puesto que las marcaciones registradas por los trabajadores fueron posterior a los 15 minutos establecidos, concluyendo de esta forma que el trabajo en sobretiempo fue autorizado por el empleador, de conformidad con la normativa interna establecida por la impugnante.
- 6.17** Aunado a ello, de la revisión del expediente inspectivo, se verifica que la impugnante exhibió el Oficio N° 744-2019-GAD-CSJCL/PJ11, en el que señala en numeral 9 que “(...) al no existir documentos de otorgamientos de descanso por trabajo excepcional en sobretiempo no hay Excel alguno que adjuntar (...)”, por tanto, la impugnante tuvo oportunidad de acreditar el cumplimiento de su obligación laboral, sin embargo, no lo efectuó.
- 6.18** En ese sentido, en atención a la presunción legal establecida en los dispositivos legales antes desarrollados; a pesar de que en el presente caso no existe una disposición expresa de trabajo en sobretiempo de parte de la impugnante; las marcaciones de hora de ingreso y salida consignadas por la accionante en su Registro de Control de Asistencia, acreditan su prestación de servicios en sobretiempo; y por tanto, se entiende que esas horas extras han sido laboradas en forma voluntaria por los trabajadores y con autorización tácita de la impugnante; quien permitió que los trabajadores permanecieran en el centro de trabajo luego de cumplido su horario de trabajo. Incluso, durante la tramitación de los procedimientos inspectivo y sancionador, no se ha demostrado que la impugnante haya compensado esa labor en sobretiempo a un periodo equivalente de descanso.
- 6.19** Ahora bien, respecto a las formalidades y/o requisitos que se requiere para el cumplimiento del trabajo en sobretiempo, cabe precisar que la impugnante no acreditó con documentación el goce de los descansos físicos que le correspondían a los trabajadores que efectuaron horas

extras, a pesar de la existencia de trabajo en sobretiempo. Asimismo, conforme se ha desarrollado precedentemente, el trabajo en sobretiempo puede realizarse con la autorización expresa o tácita del empleador. En el presente caso, se ha acreditado que los trabajadores se quedaron a laborar más allá de su hora de salida, por tanto, al haber laborado en sobretiempo correspondía que su empleador le otorgue compensación con descanso físico, de conformidad con lo establecido en la propia normativa interna.

6.20 Respecto a que en el Informe Final la autoridad administrativa no analizó si los 208 trabajadores que supuestamente realizaron trabajo en sobretiempo fueron beneficiados con descansos físicos a los que tendrían derecho y si aquellos que lo solicitaron se les fue negado por la administración del Poder Judicial, cabe señalar que dicho argumento se contradice con lo señalado por la impugnante al personal inspectivo, puesto que, mencionó aquella que no existen documentos de otorgamiento de descanso físico por trabajo en sobretiempo. En ese sentido, es evidente la conducta infractora en la que incurrió la impugnante respecto al incumplimiento de disposiciones relacionadas con trabajo en sobretiempo.

6.21 Por los considerandos expuestos, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No cumplir con el pago íntegro y oportuno del trabajo en sobretiempo (horas extras) correspondiente al periodo del 17 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2019, en perjuicio de 208 trabajadores.	Numeral 25.6 del artículo 25 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° 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;



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 239-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el PODER JUDICIAL, en contra de la Resolución de Intendencia N° 062-2022-SUNAFIL/IRE-CAL, emitida por la Intendencia Regional del Callao, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 032-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 032-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, 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 al PODER JUDICIAL, y a la Intendencia Regional del Callao, 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:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES

Vocal Alterno

Vocal ponente: LUIS PAREDES