



DEPARTAMENTO DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN LABORAL Y EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
EN LA DETERMINACIÓN DE INFRACCIONES EN MATERIA DE
REMUNERACIÓN VACACIONAL Y VACACIONES TRUNCAS A LA LUZ DEL
PRINCIPIO DE PREDICTIBILIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA EN EL PERÚ**

Tesis presentada por el Bachiller en Derecho:

Marco Antonio Chavez Urbiola

Para optar el título profesional de Abogado

Asesor: Mg. David Salas Manrique

AREQUIPA, 2025

Trabajo de Titulación

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	8% PUBLICACIONES	7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	lpderecho.pe Fuente de Internet	2%
2	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
3	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe	

A Dios, la fuente constante de fortaleza, resiliencia y sabiduría

A mis padres, Edith y Yordan, por su amor incondicional, sacrificio y entrega incansable, quienes fueron mi soporte, fuerza, cuidado, guía en mis decisiones y educación para ser una mejor persona y profesional.

A mi hermano Rolando, por su ánimos y apoyo a continuar siempre fuerte ante todo desafío profesional y personal.

A mi novia, Bernet, el amor de mi vida que hizo mis días más hermosos y felices ante las noches más oscuras y por su amor entregado y consejos en cada momento de mi vida.

A las personas que considero amigos de verdad en Sunafil, así como mi mentor un excelente profesional y persona que me fomento la reflexión y capacidad crítica de cada conocimiento adquirido, en conjunto coadyuvaron a consolidar mis conocimientos en derecho laboral y el sistema inspectivo.

A mi alma mater, Universidad Católica San Pablo, por brindarme una formación académica integra y en un entorno propicio para el desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional.

A mi asesor, David Salas Manrique, por su apoyo, confianza y guía que ha sido importante para la culminación de esta investigación. Gracias por acompañarme con compromiso en este proceso.

Marco Antonio Chavez Urbiola

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I:FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAS VACACIONES EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO	10
1.1. Régimen laboral privado y la fiscalización laboral.....	10
1.2. Definición y fundamento de las vacaciones laborales.....	12
1.3. Fundamento internacional del derecho al descanso vacacional	13
1.4. Derechos y obligaciones en torno al descanso vacacional	15
1.4.1. Marco constitucional del derecho al trabajo y el descanso	15
1.4.2. Naturaleza jurídica y características del descanso vacacional	17
1.4.3. Dimensión organizacional y salud integral	19
1.5. Regulación normativa del descanso vacacional en el régimen laboral privado.....	20
1.6. Diferencias conceptuales y jurídicas entre ingresos vacacionales.....	24
1.6.1. Remuneración vacacional vs descanso vacacional	24
1.6.2. Vacaciones truncas	26
1.6.3. Indemnización vacacional	27
CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE LAS DECISIONES DE LA SUNAFIL Y TFL SOBRE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL Y VACACIONES TRUNCAS	29
2.1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	29
2.2. Tribunal de Fiscalización Laboral	31
2.3. Procedimiento de Inspección Laboral.....	32
2.4. Resoluciones sobre la remuneración vacacional y vacaciones truncas en el contexto del régimen laboral privado.....	34
2.4.1. Resoluciones tipificadas en el art. 25.6 del RLGIT	35
2.4.2. Resoluciones tipificadas en el art. 24.4 del RLGIT	43
2.4.3. Resoluciones tipificadas discordantes entre el art. 24.4 y 25.6 del RLGIT	49
2.4.4. Resoluciones con voto discordante del TFL	59
2.4.5. Análisis de las resoluciones de la Sunafil y Tribunal de Fiscalización Laboral	64
CAPÍTULO III:EL PRINCIPIO DE PREDICTIBILIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA EN LOS CRITERIOS DE LA SUNAFIL Y TFL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO SOBRE REMUNERACIÓN VACACIONAL Y VACACIONES TRUNCAS	68
3.1. El principio de predictibilidad en las resoluciones administrativas	68

3.2. La importancia de la seguridad jurídica en las resoluciones administrativas	70
3.3. Relación entre predictibilidad y seguridad jurídica de las resoluciones administrativas	72
3.5. Propuestas para fortalecer la predictibilidad en la regulación y fiscalización de vacaciones en el régimen laboral privado	76
CONCLUSIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios del precedente vinculante	76
Tabla 2 Cuadro de tipificación.....	80

RESUMEN

La presente investigación analiza el derecho al descanso vacacional y las infracciones vinculadas a la remuneración vacacional y a las vacaciones trucas. Asimismo, examina la actuación de la SUNAFIL y del Tribunal de Fiscalización Laboral, que han calificado dichas infracciones de manera dispareja como graves o muy graves conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Esta falta de uniformidad genera confusión interpretativa, afecta el principio de predictibilidad y debilita la seguridad jurídica del sistema inspectivo. En ese contexto, se evalúa la necesidad de unificar criterios respecto a la correcta tipificación considerando su naturaleza jurídica de cada infracción garantizando coherencia en la fiscalización laboral, identificándose como avance relevante la Resolución de Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL.

Palabras clave: Tribunal de Fiscalización Laboral, Remuneración vacacional, Vacaciones trucas, Predictibilidad, Seguridad jurídica

ABSTRACT

This research analyzes the right to annual paid leave and the infringements related to vacation remuneration and accrued unused leave. It also examines the actions of SUNAFIL and the Labor Inspection Appeals Tribunal, which have inconsistently classified these infringements as either serious or very serious under the General Labor Inspection Law Regulations. This lack of uniformity generates interpretative confusion, affects the principle of predictability, and weakens legal certainty within the labor inspection system. In this context, the study evaluates the need to unify criteria regarding the proper classification of infringements, taking into account their legal nature in order to ensure coherence in labor inspection, identifying Full Chamber Resolution No. 008-2025-SUNAFIL/TFL as a relevant regulatory advancement.

Keywords: Labor Inspection Court, vacation remuneration, truncated vacations, predictability, legal certainty.

INTRODUCCIÓN

El derecho al descanso vacacional remunerado constituye una institución reconocida tanto en los instrumentos internacionales como en la Declaración de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales; y, el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del trabajo. A nivel nacional, se encuentra regulado en el artículo 25 de la Constitución, donde se establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual con goce de haber, cuyo disfrute y compensación se sujetan a lo previsto en la ley o el convenio colectivo, pero también se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 713, aplicable al sector privado. Al respecto, Toyama precisa que, se configura como un derecho fundamental cuya finalidad radica en garantizar que el trabajador obtenga un periodo para su recuperación física y psíquica por su carga de la relación laboral y la cual es remunerada¹.

No obstante, pese a su reconocimiento normativo, en la práctica se han presentado situaciones de incumplimiento vinculadas al pago de la remuneración vacacional y las vacaciones trucas, generando una afectación a los derechos de los trabajadores. Frente a ello, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en ejercicio de sus atribuciones, se encuentra facultada para realizar las inspecciones correspondientes y, en aplicación de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, califica las infracciones en leves, graves o muy graves²; sin embargo, la determinación de la gravedad de las conductas infractoras sobre vacaciones trucas y remuneración vacacional ha generado discrepancias interpretativas, particularmente respecto de la aplicación de los art. 24.4. y 25.6 del Reglamento³. Tal divergencia afecta de manera directa la vigencia de los principios de predictibilidad y seguridad jurídica, generando un escenario de incertidumbre tanto para los empleadores como para los trabajadores debilitando la confianza y actuación en las entidades especializadas en materia sociolaboral.

¹ Cfr. J. TOYAMA MIYAGUSUKU, “Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano”, *Ius et veritas*, N° 25, 2002, pp. 250-267.

² Congreso de la República de Perú, Ley N° 28806, *Ley General de Inspección del Trabajo*, Perú, entrada en vigencia el 28 de octubre de 2006.

³ Presidencia de la República, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*, Perú, entrado en vigencia el 28 de octubre de 2006, art. 25.6.

En atención a dicho problema, la presente investigación se planteó como objetivo general el analizar si la falta de uniformidad en la calificación de infracciones relacionadas con la remuneración vacacional y las vacaciones trucas afecta el principio de predictibilidad y seguridad jurídica en el régimen laboral privado peruano, mientras que los objetivos específicos se orientan a precisar el contenido del derecho a las vacaciones en sus distintas manifestaciones dentro de la fiscalización laboral, identificar los criterios adoptados por el TFL y la Sunafil respecto de la calificación de la remuneración vacacional y vacaciones trucas, se busca examinar los criterios aplicados por las mencionadas entidades, los cuales impactan en los principios de predictibilidad y seguridad jurídica en el ámbito privado, así como proponer recomendaciones orientadas a unificar dichos criterios en su calificación, con el fin de garantizar el principio de predictibilidad.

Por lo que, para abordar el problema, el estudio se organiza en tres capítulos. En el primero se desarrolla el alcance del régimen laboral privado y la fiscalización laboral, así como el concepto de vacaciones en sus distintas manifestaciones. En el segundo capítulo se analiza el rol de la Sunafil y el TFL, del procedimiento de inspección hasta el recurso de reconsideración. Por último, en el tercer capítulo, se aborda el principio de predictibilidad y seguridad jurídica, realizándose un estudio crítico de las resoluciones y criterios aplicados, con el propósito de formular propuestas para la calificación de las infracciones en el sector privado.

CAPÍTULO I

FISCALIZACIÓN LABORAL DE LAS VACACIONES EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

1.1. Régimen laboral privado y la fiscalización laboral

Para abordar este apartado, resulta imprescindible partir de una aproximación conceptual del derecho laboral, de acuerdo con Jiménez y otros, el derecho laboral es aquella rama del derecho que regula las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, derivadas de la prestación personal, subordinada y remunerada de servicios. Esta definición pone de relieve el carácter protector del derecho del trabajo, cuyo objetivo esencial es salvaguardar la dignidad y bienestar del trabajador dentro de una relación laboral formalmente constituida⁴.

En esa línea, el derecho al trabajo no ampara cualquier forma de actividad, sino únicamente aquella que reviste carácter productivo, realizada personalmente por el trabajador, bajo subordinación y con una contraprestación económica⁵. Esta delimitación permite precisar el ámbito de aplicación del derecho laboral y refuerza su función garantista dentro del marco de los derechos fundamentales.

En ese marco, resulta pertinente definir qué se entiende por régimen laboral. Según Espinoza y otros, este se refiere al vínculo establecido entre una persona natural y una entidad, ya sea pública o privada, regulado por un marco legal que determina los aspectos fundamentales de la relación contractual. Dicho régimen busca asegurar un equilibrio entre las partes involucradas y garantizar condiciones laborales justas⁶.

El régimen laboral puede entenderse como un conjunto de normas que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores dentro de un determinado sector, entre los que se encuentran dos: el régimen público y el privado. Desde la perspectiva de González, el primero se caracteriza por establecer una relación contractual entre el Estado y los

⁴ Cfr. E. BENITES JIMÉNEZ, R. BENITES JIMÉNEZ, K. BENITES JIMÉNEZ, C. LLONTOPI SORIANO, & I. AMBULAY PIÑIN, *Dominando el derecho laboral. Competencias esenciales para la gestión y formalización de contratos de trabajo en el Perú*, Centro de Investigación y producción científica, Lima, 2024, p. 16.

⁵ Cfr. J. CASTILLO GUZMÁN, E. COLOMA CIEZA, F. DEMARTINI RIVERA, R. FLORES BUENDÍA, L. PINEDA ABUHADBA Y T. VARGAS RASCHIO, *Régimen laboral peruano explicado*, Gaceta Jurídica, 2022, pp. 13-18.

⁶ Cfr. R. ESPINOZA GÁLVEZ, O. RAMOS HUAMÁN, M. ESPINOZA GONZALES, P. ASCA AGAMA, “El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de DRELMm un análisis cualitativo innova”. *Innova research journal*, Vo. N° 1. 2021, 61-83.

trabajadores o servidores públicos⁷. No obstante, el régimen privado, es que constituye el eje central de esta investigación, se encuentra regulado por normas específicas que rigen las relaciones laborales en empresas sean grandes, medianas o pequeñas.

Específicamente en cuanto al régimen privado y en consonancia con Fernández, este régimen contempla diversas modalidades contractuales que se adaptan a las características del sector productivo y las necesidades de mercado⁸, por lo que su marco jurídico pretende garantizar la protección de los trabajadores ante los empleadores.

En el caso peruano, el régimen laboral privado se encuentra regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta norma establece, en su art. 3, que el ámbito de aplicación comprende a todos aquellos trabajadores y empleadores sujetos a relaciones laborales en el sector privado, diferenciándose claramente del régimen aplicable al sector público⁹. Esta ley no solo define los principios generales del vínculo laboral, sino que también busca equilibrar los intereses económicos del empleador con la necesidad de proteger la dignidad, el bienestar y estabilidad del trabajador.

En estrecha relación con lo anterior, la fiscalización laboral se configura como una función pública del Estado, orientada a supervisar, verificar y controlar el cumplimiento de las normas laborales, así como de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Según Toyama y Rodríguez, la fiscalización no debe entenderse como una simple actividad técnica o administrativa, sino como una expresión del deber estatal de proteger los derechos laborales desde una perspectiva de justicia social¹⁰.

La responsabilidad del Estado en este ámbito no se limita a la creación de normas, sino que exige la implementación de mecanismos eficaces para asegurar su cumplimiento real y efectivo. En ese sentido, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

⁷ Cfr. O. GONZALES NIEVES, “La evolución y decantamiento del régimen laboral público en el Perú y breve aproximación al tratamiento de las compensaciones en la Ley del Servicio Civil”, *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 1993, pp. 375

⁸ Cfr. FERNÁNDEZ-MALDONADO MUJICA M., “Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral Pulpín. Apuntes para una aproximación al proceso (2000-2014)”, *Cuadernos del CENDES*, Vol. 32, N° 89, 2015, pp.141-171. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007>

⁹ Congreso de la República del Perú, TUO del Decreto Legislativo N° 728, *Ley de productividad y competitividad laboral*, Perú, entrado en vigencia el 21 de marzo de 1997.

¹⁰ Cfr. J. TOYAMA MIYAGUSUKU, F. RODRÍGUEZ GARCÍA, *Manual de fiscalización laboral*. Gaceta Jurídica, 2019.

cumple un papel fundamental como entidad especializada en inspección del trabajo. De acuerdo con Yarin y Berrocal, la Sunafil cuenta con un cuerpo de inspectores facultados para supervisar los centros laborales, constatar el cumplimiento de la legislación vigente y, en caso de infracciones, imponer las sanciones correspondientes¹¹. A través de esta intervención, el Estado cumple con su función de garante, al mismo tiempo que promueve una cultura de cumplimiento normativo entre los empleadores.

La fiscalización laboral, por tanto, debe entenderse como un proceso integral, compuesto por procedimientos técnicos, administrativos y jurídicos, cuya finalidad no se agota en la sanción, sino que también cumple una función preventiva y correctiva. Esta dimensión integral busca promover entornos laborales más seguros, justos y respetuosos de los derechos fundamentales, en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores.

En esa línea, Saco y Campos sostienen que la fiscalización puede incluso originarse dentro del propio centro laboral, a través de mecanismos de diálogo, conciliación y autorregulación entre empleadores y trabajadores¹². No obstante, cuando dichos mecanismos resultan insuficientes o ante la vulneración manifiesta de derechos laborales, los trabajadores pueden presentar una denuncia formal o activar el procedimiento de oficio ante la entidad correspondiente. En estos casos, corresponde al Estado, mediante los inspectores de trabajo, intervenir con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y, de ser necesario, aplicar las sanciones contempladas en el marco legal vigente.

1.2. Definición y fundamento de las vacaciones laborales

Las vacaciones laborales constituyen una manifestación concreta del respeto a la dignidad del trabajador. Se trata de un derecho fundamental que garantiza un período de descanso luego de un ciclo prolongado de trabajo, y que reconoce la necesidad del ser humano de reponer energías, cuidar su salud y mantener el equilibrio entre su vida personal y profesional.

¹¹ Cfr. C. YARIN MEZA Y C. BERROCAL GUTARRA, “El futuro del trabajo en la Administración Pública en el Perú: Adaptación y resiliencia”, *Cuestiones políticas*, Vol. 42, N° 81, 2024, 112- 125.

¹²Cfr. M. SACO ALVA Y D. CAMPOS SKAMPERLE, “En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Supervisión Nacional de Fiscalización Laboral”, *Revista Ius et Veritas*, N° 46, 2013, 450- 465.

De acuerdo con Silva, la palabra vacaciones proviene de latín *vacare* que significa estar libre o estar desocupado¹³. Esta raíz etimológica refuerza la noción de que el descanso no es un lujo, sino una necesidad inherente a la condición humana. Por ello, en el ámbito laboral, las vacaciones no solo tienen un valor práctico, sino también simbólico: reflejan el compromiso de la sociedad con la calidad de vida y el respeto mutuo en las relaciones de trabajo.

En ese sentido, Toyama y Vinatea destacan que, el derecho a vacaciones cumple una función esencial, la cual es permitir que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental que provoca la labor continua¹⁴. Este descanso, contribuye a la prevención del agotamiento, de enfermedades ocupacionales y la desmotivación, al tiempo que mejora el desempeño y bienestar general del trabajador.

Además, estos autores indican que la fecha para solicitar el descanso vacacional puede ser acordada entre empleador y trabajador, atendiendo tanto a las necesidades organizacionales como a los intereses personales del trabajador; sin embargo, ante la falta de acuerdo, el empleador en ejercicio de su facultad puede establecer la fecha de las vacaciones, dentro de los límites que establece la ley. Este enfoque reafirma la idea de que las vacaciones no deben verse como un premio o beneficio accesorio, sino como una parte integral de una cultura organizacional saludable y justa. El garantizar el descanso no solo protege la salud del trabajador, sino que también fortalece la productividad empresarial y el desarrollo humano sostenible.

Para entender plenamente el ejercicio de este derecho, resulta necesario examinar su reconocimiento constitucional, así como los deberes y facultades que genera tanto para el trabajador como para el empleador.

1.3. Fundamento internacional del derecho al descanso vacacional

El derecho al descanso vacacional no solo se encuentra reconocido en la legislación interna, sino que también tiene sustento en diversos instrumentos internacionales ratificados por el

¹³ Cfr. S. SILVA VILLACORTA, “Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial”, *Derecho PUCP*, 1997, N° 51, pp. 655- 699.

¹⁴ Cfr. J. TOMAYA MIYAGUSUKU Y L. VINATEA RECOBA, Guía laboral. Gaceta Jurídica, 2003, 317.

Estado peruano. Estos aportan un marco jurídico complementario que fortalece su protección y lo consolidan como un derecho humano laboral de carácter universal.

En primer lugar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su art. 24, establece que *“toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas”*¹⁵. Este precepto no solo reconoce las vacaciones anuales como un derecho, sino que extiende su protección a los períodos diarios de descanso, pausas durante la jornada laboral y días de descanso semanal. Según la Subsecretaría de Derechos Humanos y Población de Migración, esta disposición tiene como finalidad salvaguardar el bienestar físico y mental de los trabajadores, garantizando condiciones laborales compatibles con la dignidad humana¹⁶. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también ratificado por el Perú, en su art. 7, inciso d, consagra el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo *“el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones periódicas pagadas y la remuneración de los días festivos”*¹⁷. Este pacto impone a los Estados firmantes la obligación de adoptar medidas efectivas para garantizar la realización progresiva de estos derechos.

De forma más específica, el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) regula el derecho a vacaciones anuales pagadas en el ámbito laboral formal. En su art. 2, establece un mínimo de seis días laborables de vacaciones por cada año completo de servicio para los trabajadores adultos. A su vez, el art. 3 dispone que, el trabajador debe percibir su remuneración habitual durante el periodo vacacional, incluyendo los beneficios adicionales que se otorguen normalmente. La irrenunciabilidad del derecho queda claramente establecida en los art. 4 y 5, al declarar nula cualquier cláusula contractual o acuerdo que implique la renuncia al goce del descanso vacacional. Además, el art. 8 impone

¹⁵ Organización de las Naciones Unidas. *La declaración Universal de los Derechos Humanos*. Celebrada en París el 10 de diciembre de 1948, entró en vigor el 10 de diciembre de 1948, ratificada por el Perú el 28 de marzo de 1978.

¹⁶ Subsecretaría de Derechos Humanos y población y migración, Derecho humanos al descanso. Disponible en: <https://portales.segob.gob.mx/work/models/Derechos_Humanos/DGPPDH/pdf/Nota_conceptual_Derecho_al_Descanso.pdf>. (Consultado: 10/06/2025).

¹⁷ Organización de las Naciones Unidas y Derechos Humanos. *Pacto Internacional de derechos Económicos, sociales y culturales*, aprobado el 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Perú el 28 de marzo de 1978.

a los Estados la obligación de establecer mecanismos eficaces de control y sanción ante el incumplimiento de este derecho¹⁸, consolidando así su carácter obligatorio y justiciable.

En consonancia con lo expuesto puede afirmarse que, el derecho al descanso vacacional goza de reconocimiento en el derecho internacional como un derecho laboral fundamental. La Constitución peruana ha receptado estos compromisos en su marco interno, reconociendo no solo el trabajo como derecho y deber, sino también el descanso vacacional como una expresión concreta de la dignidad del trabajador. Esta armonización normativa impone al Estado la obligación de garantizar su cumplimiento mediante mecanismos de protección, fiscalización y sanción, conforme a los estándares establecidos en el sistema internacional de derechos humanos.

1.4. Derechos y obligaciones en torno al descanso vacacional

1.4.1. Marco constitucional del derecho al trabajo y el descanso

Como se ha señalado en el apartado anterior, el derecho al descanso vacacional ha sido reconocido y reforzado por diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado. En cumplimiento de tales compromisos, el ordenamiento jurídico nacional, a través de la Constitución, ha incorporado y desarrollado de manera expresa la protección del trabajo y del descanso como derechos fundamentales. Dichos derechos forman parte del núcleo esencial de los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento constitucional peruano. Ambos se encuentran íntimamente vinculados, ya que el descanso especialmente el vacacional constituye una expresión del derecho al trabajo en condiciones dignas y humanas.

La Carta Magna en su art. 22, establece que *el trabajo es un derecho y un deber*. Esta disposición reconoce la doble dimensión del trabajo: como un derecho fundamental exigible por el trabajador, y como un deber social, en la medida que mediante el trabajo se contribuye al desarrollo del país¹⁹. Así, el Estado tiene la obligación de promover políticas que garanticen el acceso al empleo, su estabilidad y condiciones adecuadas para su ejercicio.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), núm. 52. Adoptado en Ginebra el 24 de junio de 1936, entrada en vigor el 22 de septiembre de 1939, ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960.

¹⁹ Congreso de la República del Perú, *Constitución Política*, Perú, entrando en vigencia el 31 de diciembre del 2023.

Desde una perspectiva doctrinaria, Chanamé Orbe afirma que, el trabajo constituye un medio esencial para la realización personal, a la vez que permite al individuo contribuir con el desarrollo económico y social²⁰. Esta función dual justifica una protección especial al trabajador, la cual debe materializarse no sólo en el acceso al empleo, sino también en el respeto a su integridad física, mental y familiar, lo que implica la garantía de períodos de descanso adecuados y efectivos.

Este enfoque es respaldado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha desarrollado el contenido esencial del derecho al trabajo en diversas sentencias. En el Expediente N.º 1124-2001-AA/TC, se reconoce que el acceso al trabajo es una obligación progresiva del Estado, pero que la estabilidad laboral sí constituye una exigencia inmediata²¹. Asimismo, en el Expediente N.º 03330-2004-AA/TC, se refuerza la prohibición del despido arbitrario y se consolida la idea de que los derechos laborales, incluido el descanso, gozan de especial protección constitucional²².

En este sentido, el art. 25 de la Constitución establece límites a la jornada laboral ocho horas diarias o 48 semanales como máximo y consagra el derecho a *descansos semanales y anuales remunerados*, siendo este último conocido como descanso vacacional²³. Esta norma refuerza la idea de que el trabajo debe ejercerse en condiciones compatibles con la salud, el bienestar y la dignidad de la persona.

Complementariamente, el art. 24 reconoce el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que permita al trabajador cubrir sus necesidades y las de su familia, en una dimensión tanto material como espiritual²⁴. Como señala Rubio Correa, esta remuneración debe tener prioridad frente a otras obligaciones del empleador, incluso en contextos de insolvencia empresarial, al ser esencial para la subsistencia del trabajador²⁵.

²⁰ Cfr. R. CHAMANÉ ORBE, *La Constitución Comentada*. Volumen , Editora y Distribuidora Ediciones Legales, Lima, 2015, 5ª ed., pp. 419 - 420.

²¹ STC Exp. 01124-2001-AA-TC, Sentencia del 11 de julio del 2002.

²² STC Exp. 03330-2004-AA-TC, Sentencia del 11 de julio del 2005.

²³ Congreso de la República del Perú, *Constitución Política*, Perú, ...cit., art. 25.

²⁴ Congreso de la República del Perú, *Constitución Política*, Perú, cit, art. 24.

²⁵ Cfr. M. RUBIO CORREA, *Estudio de la Constitución Política del Perú 1993*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima, 1999, 1ª ed., pp. 205 - 230.

En el marco de esta protección integral, el descanso vacacional adquiere una relevancia especial. Desde una perspectiva legal, constituye una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, en tanto que el trabajador no presta servicios, pero mantiene su derecho a la remuneración y a los beneficios derivados del vínculo laboral. Así lo reconoce la Casación Laboral N.º 8510-2015, que precisa que las vacaciones no interrumpen la relación laboral, sino que representan un tiempo de recuperación necesario para el trabajador²⁶. Por su parte, Gorelli sostiene que el descanso vacacional nace como un derecho contractual, cuyo ejercicio es consecuencia directa del cumplimiento sostenido de la prestación laboral. No es un beneficio discrecional otorgado por el empleador, sino una obligación legal y un derecho irrenunciable del trabajador, que permite equilibrar su vida profesional con su bienestar físico y emocional²⁷.

En suma, el marco constitucional del derecho al trabajo y al descanso establece una estructura de protección que reconoce no solo la necesidad de acceso al empleo y a condiciones equitativas, sino también el disfrute efectivo de períodos de descanso, como una garantía indispensable para la dignidad del trabajador.

1.4.2. Naturaleza jurídica y características del descanso vacacional

En base a los puntos anteriormente desarrollados se puede precisar que, en consonancia al marco constitucional y los compromisos internacionales asumidos por nuestro país, el descanso vacacional se configura como un derecho fundamental con naturaleza jurídica dual, por un lado, constituye una obligación del empleador de otorgar un periodo de descanso remunerado; y por otro, es una facultad irrenunciable del trabajador, orientada a la protección de su dignidad, salud y bienestar integral.

Según Dolorier Torres, el descanso semanal debe otorgarse una vez por semana generalmente el día domingo y conlleva una contraprestación económica por su disfrute. En cuanto a las vacaciones anuales, las mismas se regulan mediante ley o convenio celebrado entre las partes de la relación laboral, consistiendo en 30 días calendario por cada año completo de servicios, con goce de remuneración. Entre las principales características que identifica el autor mencionado, se encuentran: (i) remuneración íntegra, cuando durante el

²⁶ Cas. Laboral N.º 8510-2015- Callao, El Peruano de 25 de noviembre de 2016.

²⁷ Cfr. J. GORELLI HERNÁNDEZ, “Elementos delimitadores del derecho de vacaciones”, *Revista de derecho Themis*, N.º 65, 2014, pp. 59-80.

período vacacional el trabajador percibe el mismo salario que laborando efectivamente; (ii) intransferibilidad, en tanto las vacaciones no pueden ser objeto de cesión ni compensación económica, salvo en caso de terminación del contrato; y (iii) acumulabilidad, limitada en ciertos regímenes como el régimen público a un máximo de dos períodos vacacionales consecutivos²⁸.

Desde la perspectiva de Chanamé Orbe, el carácter obligatorio del descanso vacacional, precisando que no puede ser sustituido por una compensación económica, salvo en situaciones excepcionales previstas por la ley, como en la terminación de la relación laboral. Asimismo, señala que el goce del descanso vacacional puede presentar cierta flexibilidad en contextos de jornadas atípicas, como ocurre en sectores como la salud o la minería, donde por la naturaleza de las funciones puede postergarse el disfrute efectivo. A su vez, destaca características esenciales como: (i) disfrute efectivo, en tanto el empleador no puede negarse a otorgar el descanso una vez cumplidos los requisitos legales, ya que constituye un derecho irrenunciable; (ii) remuneración íntegra, debido que el trabajador debe recibir su contraprestación sin reducciones; (iii) intransferibilidad, salvo en los casos excepcionales ya señalados y (iv) acumulación limitada, la cual se permite únicamente en los términos que establece el marco legal vigente²⁹.

Considerando los aportes doctrinarios de Dolorier Torres y Chanamé Orbe, se puede establecer que el descanso vacacional presenta las siguientes características:

- A. Remuneración íntegra:** Durante el periodo vacacional, el trabajador debe percibir su salario en forma completa, como si estuviera prestando servicios de manera efectiva.
- B. Intransferibilidad:** El derecho a las vacaciones es de naturaleza personal e intransferible. Esto significa que no puede cederse a terceros ni compensarse económicamente, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley.
- C. Carácter obligatorio e irrenunciable:** El disfrute del descanso vacacional es obligatorio y no puede ser renunciado por el trabajador ni negado por el empleador.

²⁸ Cfr. J. DOLORIER TORRES, *La Constitución comentada, análisis artículo por artículo*, Gaceta Jurídica, Lima, 2005, pp. 447 - 452.

²⁹ Cfr. R. CHANAMÉ ORBE, *La Constitución Comentada*. Volumen , ...cit., pp. 419 - 420.

- D. Acumulación limitada:** En determinados regímenes, como en el laboral público, se permite la acumulación de vacaciones por un máximo de dos períodos consecutivos, siempre que medie acuerdo con el empleador y exista causa justificada.
- E. Disfrute efectivo:** El descanso vacacional debe ser gozado de forma efectiva sin que pueda ser fraccionado o postergado arbitrariamente, salvo por circunstancias excepcionales justificadas legalmente o por la naturaleza de la actividad desarrollada.
- F. Protección a la salud y dignidad humana:** Más allá de su dimensión económica, el derecho al descanso vacacional cumple una función reparadora, ya que permite al trabajador recuperar energías, proteger su salud física y emocional, y mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal.

En suma, el descanso vacacional es un derecho fundamental de carácter irrenunciable, que encuentra sustento en el marco constitucional peruano y en los compromisos internacionales asumidos por el Estado. Asimismo, tiene una naturaleza jurídica dual que constituye tanto una obligación del empleador como una garantía para el bienestar integral del trabajador. Además, este derecho cumple una función reparadora al proteger la salud física y emocional del trabajador, facilitando el equilibrio entre su vida laboral y personal.

1.4.3. Dimensión organizacional y salud integral

El derecho al descanso vacacional no solo cumple una función legal o contractual, sino que constituye una herramienta fundamental para preservar la salud integral del trabajador y fomentar un entorno organizacional saludable. En esta línea, Cerda sostiene que las vacaciones no deben entenderse únicamente como una interrupción temporal de la jornada laboral, sino como una oportunidad real de desconexión que permite restablecer el bienestar físico, mental y emocional. Este tiempo de descanso favorece la recuperación del trabajador frente al desgaste acumulado, mejora su salud general, fortalece sus vínculos personales y le brinda espacio para desarrollar actividades recreativas, lo cual repercute positivamente en su motivación y rendimiento³⁰.

³⁰ Cfr. P. CERDA, Estado de firmas y ratificaciones Vacaciones Laborales: Importancia, Beneficios y Consejos para Aprovecharlas al Máximo. Disponible en: <<https://www.linkedin.com/pulse/vacaciones-laborales-importancia-beneficios-y-consejos-paula-cerda-ktxwe/>>. (Consultado: 11/06/2025).

Desde una perspectiva organizacional, las vacaciones también benefician al empleador. El descanso adecuado contribuye a mejorar el clima laboral, reducir los niveles de ausentismo, prevenir enfermedades ocupacionales y aumentar la productividad. Por ello, Toyama y Vinatea destacan que, este derecho cumple una función preventiva frente al agotamiento, la desmotivación y los trastornos asociados a la sobrecarga laboral. Asimismo, reconocen que la programación de las vacaciones puede ser objeto de acuerdo entre empleador y trabajador, considerando tanto las necesidades operativas de la empresa como los intereses personales del trabajador. No obstante, en caso de no alcanzarse dicho acuerdo, el empleador en uso legítimo de su facultad directriz podrá fijar la fecha de disfrute, siempre respetando el marco legal vigente³¹. Este enfoque humanista del derecho al descanso resalta que las vacaciones forman parte de una cultura organizacional comprometida con la calidad de vida, la justicia social y el respeto mutuo. Su reconocimiento jurídico refleja no solo la necesidad de proteger al trabajador frente al desgaste físico y emocional, sino también el deber de promover un entorno laboral más justo, equilibrado y humano, en el que se valore a la persona en su integridad.

En ese sentido, impedir u obstaculizar injustificadamente el ejercicio del derecho al descanso vacacional no solo vulnera la normativa laboral, sino que constituye una afectación directa a los derechos fundamentales del trabajador como: la salud, la dignidad y el respeto a la legalidad. Por ello, el ordenamiento jurídico no solo impone al empleador la obligación de conceder el descanso, sino que también establece consecuencias frente a su incumplimiento. Entre ellas, destaca la indemnización vacacional como medida reparadora cuando no se otorga el descanso dentro del plazo legal.

1.5. Regulación normativa del descanso vacacional en el régimen laboral privado

El derecho al descanso vacacional constituye una garantía laboral de carácter fundamental, reconocida no solo en los ordenamientos jurídicos internos de los Estados, sino también a nivel internacional como parte de los derechos que buscan garantizar condiciones de trabajo dignas. Este derecho se encuentra íntimamente vinculado con el respeto a la salud física y mental del trabajador, así como con la protección de su bienestar integral y dignidad humana.

³¹ Cfr. J. TOYAMA MIYAGUSUKU Y L. VINATEA RECOBA, Guía laboral. Gaceta Jurica, 2003, p. 320.

Tal como se ha expuesto dentro de los instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 24)³² y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7, inc. d) reconocen expresamente el derecho a vacaciones periódicas pagadas³³. Asimismo, el Convenio N.º 52 de la OIT, ratificado por el Perú, establece un estándar mínimo para el goce de vacaciones anuales pagadas, exigiendo su aplicación práctica y efectiva. Aunque el Convenio N.º 132 de la OIT no ha sido ratificado³⁴, su contenido ha influido en la jurisprudencia nacional, tal como se refleja en la Casación N.º 8380-2016-La Libertad, lo cual permite considerar sus principios como criterios orientadores de interpretación³⁵. Este convenio dispone que todo trabajador que haya cumplido un periodo mínimo de servicios debe gozar de un descanso anual remunerado de al menos seis días laborables, siendo el pago correspondiente equivalente a su remuneración ordinaria³⁶. De acuerdo con Arévalo, no ha sido ratificado por nuestro país, pero su importancia radica en determinar un mínimo para establecer el plazo de vacaciones³⁷. Este estándar internacional exige que los Estados garanticen no solo el reconocimiento formal del derecho, sino su aplicación práctica y efectiva.

A nivel interno, nuestra Carta Magna, en su art. 25, reconoce el derecho al descanso anual remunerado, remitiendo su desarrollo a la legislación ordinaria³⁸. Esta regulación se materializa principalmente en el D. Leg. N.º 713, norma general aplicable al régimen laboral privado, que establece en sus art. 10 al 23 las disposiciones específicas respecto del descanso vacacional³⁹.

Conforme a esta norma, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de vacaciones anuales por cada año completo de servicios, siempre que haya cumplido con el denominado

³² Organización de las Naciones Unidas. La declaración Universal de los Derechos Humanos. Celebrada en París el 10 de diciembre de 1948, entró en vigor el 10 de diciembre de 1948, ratificada por el Perú el 28 de marzo de 1978.

³³ Organización de las Naciones Unidas y Derechos Humanos. Pacto Internacional de derechos Económicos, sociales y culturales, ...cit, p. 10.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre las vacaciones pagadas*. Celebrada en Ginebra el 24 de junio de 1936, ratificada por el Perú el 15 de diciembre de 1959.

³⁵ Cas. N.º 8380-2016- La Libertad, El Peruano de 02 de mayo de 2018.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre las vacaciones pagadas*, ...cit, pp. 1-7.

³⁷ Cfr. J. ARÉVALO VELA, "El descanso vacacional en el Régimen Laboral de la actividad privada", *Revistas de derecho procesal del trabajo*, Vol. 2, N.º 2, 2020, pp. 13- 39.

³⁸ Congreso de la República del Perú, Constitución Política del Perú, ...cit. art. 25.

³⁹ Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo N.º 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, Perú, entrado en vigencia el 08 de noviembre de 1991.

récord vacacional, es decir, un número mínimo de días efectivamente laborados que varía en función de la jornada semanal del trabajador. Así, quienes laboran 06 días por semana deben haber trabajado al menos 260 días en el año, mientras que, quienes laboran 05 días deben registrar al menos 210 días; sin embargo, para jornadas de menor duración o en caso de paralizaciones autorizadas, el límite de inasistencias injustificadas no debe superar las diez⁴⁰.

Resulta pertinente resaltar que el concepto de días efectivamente laborados ha sido interpretado por la norma de manera amplia, comprendiendo no sólo las jornadas ordinarias de al menos 04 horas, sino también aquellas cumplidas en días de descanso, horas extras equivalentes, licencias por enfermedad (hasta 60 días anuales), descansos por maternidad, licencias sindicales, permisos legales y días de huelga que no hayan sido declaradas ilegales o improcedentes. Esta interpretación busca proteger el derecho del trabajador en situaciones ajenas a su voluntad, garantizando la continuidad del cómputo de su derecho vacacional.

Por otra parte, la legislación contempla la posibilidad de adelantar vacaciones futuras, acumular periodos de descanso por hasta 02 años y fraccionar el uso de los días en bloques menores, lo cual evidencia un enfoque flexible y adaptado a las nuevas dinámicas laborales, siempre que exista acuerdo escrito y se registre en la planilla electrónica. Estas disposiciones permiten la conciliación entre las necesidades de la empresa y los intereses del trabajador, promoviendo un entorno laboral más equilibrado y saludable.

Asimismo, si el trabajador no goza de sus vacaciones dentro del año siguiente de haber generado el derecho, tiene derecho a una triple compensación: una remuneración ordinaria por continuar trabajando, otra por la vacación no gozada y una indemnización adicional equivalente a una remuneración libre de descuentos, lo que configura una sanción al empleador por el incumplimiento del derecho al descanso y reafirma su carácter irrenunciable.

Desde una perspectiva crítica, autores como Toyama haciendo alusión al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales ha señalado que la normativa relativa al descanso vacacional forma parte de un régimen de normas imperativas mínimas, lo cual implica que

⁴⁰ Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo N° 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, ...cit. pp. 1-6.

no pueden ser desmejoradas mediante acuerdos individuales o colectivos⁴¹. En virtud de dicho principio, cualquier pacto contrario al goce efectivo del descanso vacacional será nulo de pleno derecho. Por lo que la irrenunciabilidad refuerza la función tuitiva del derecho del trabajo, que busca equilibrar las relaciones laborales ante la desigualdad estructural entre empleador y trabajador.

En el marco del Decreto Supremo N.º 012-92-TR, que reglamenta el D. Leg. N.º 713, regula en el Capítulo III, lo concerniente al régimen de vacaciones anuales. Esta norma reconoce el derecho al descanso vacacional de aquellos trabajadores que laboren, como mínimo, 04 horas diarias y cumplan con el respectivo récord anual de servicios⁴². Asimismo, regula aspectos relevantes como el cómputo de días efectivamente laborados, las consecuencias de las inasistencias injustificadas, exceptuándose aquellas motivadas por enfermedad o accidente debidamente acreditados y la determinación del inicio del año vacacional.

Del mismo modo, se establecen disposiciones sobre el momento oportuno en que debe iniciarse el descanso, así como normas especiales aplicables a los docentes de instituciones educativas privadas. El reglamento también precisa el cálculo de la remuneración vacacional según la naturaleza del ingreso del trabajador, ya sea fijo, variable, mixto o por comisión, previéndose además su registro obligatorio en la planilla correspondiente. Se reconoce expresamente el derecho del trabajador a percibir los incrementos salariales que se produzcan durante el periodo vacacional, garantizando la intangibilidad de sus beneficios. Adicionalmente, se contemplan mecanismos de compensación en casos de trabajo discontinuo o de récord vacacional incompleto (récord trunco) y se regula la procedencia de la indemnización por no goce del descanso vacacional, aplicable solo en los supuestos determinados por la norma, excluyéndose expresamente a los gerentes que, por decisión propia, opten por no hacer uso de su descanso.

Por su parte, el D. Leg. N.º 713 constituye el marco normativo general que reconoce el derecho al descanso vacacional como parte de los descansos remunerados en el régimen laboral privado, estableciendo principios sustantivos como el plazo de 30 días calendario de

⁴¹ Cfr. J. TOYAMA MIYAGUSUKU, “Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano”, *Ius et Veritas*, N° 25, 2002, pp. 250- 267.

⁴² Congreso de la República del Perú, Decreto Supremo N° 012-92-TR, *Reglamento de la Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, Perú, entrado en vigencia el 03 de noviembre de 1992.

descanso anual, la exigencia del récord vacacional y la posibilidad de compensación en caso de incumplimiento de dicho derecho; sin embargo, su contenido es eminentemente general, lo que hace necesaria una reglamentación específica para su adecuada aplicación.

En ese contexto, el Decreto Supremo N.º 012-92-TR cumple una función complementaria al desarrollar de manera detallada los aspectos técnicos y procedimentales vinculados al ejercicio del derecho vacacional, tales como la metodología para el cálculo de la remuneración en función del tipo de ingreso, el tratamiento de las inasistencias injustificadas, las condiciones del trabajo discontinuo, las situaciones particulares de los docentes y la forma de realizar los pagos correspondientes. Esta interacción normativa entre ambos dispositivos permite una aplicación más precisa, equitativa y coherente del derecho a las vacaciones, garantizando su adecuación a las diversas modalidades laborales dentro del régimen en estudio.

1.6. Diferencias conceptuales y jurídicas entre ingresos vacacionales

1.6.1. Remuneración vacacional vs descanso vacacional

En cuanto a la remuneración vacacional, Zavaleta Cruzado señala que se trata del pago que recibe el trabajador durante el descanso vacacional anual, el cual es equivalente a la remuneración ordinaria que normalmente percibe cuando se encuentra laborando. Su finalidad es garantizar la restauración física, mental y social del trabajador, evitando que se vea obligado a abandonar la organización o su puesto de trabajo durante dicho período por falta de una contraprestación económica⁴³.

Diversos autores han abordado la naturaleza jurídica de la remuneración vacacional, aunque sus posturas no siempre son coincidentes. Por un lado, Cabanellas sostiene que se trata de un salario diferido, es decir, un derecho a percibir una remuneración sin la exigencia de prestación efectiva de servicios, lo que constituye un beneficio indirecto por la productividad previamente generada por el trabajador⁴⁴. En contraste, Zelayarán le atribuye un carácter

⁴³ Cfr. R. ZAVALETA CRUZADO, “Remuneración vacacional”, *Laborem*, N° 1, 1994, pp. 135-158. Disponible en: <<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-135-158.pdf>>. Consulta: 13 de junio del 2025.

⁴⁴ Cfr. G. CABANELLAS, *Tratado de Derecho laboral*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1988, 3ª ed., p. 145

resarcitorio⁴⁵; mientras que, De Ferrari la considera una prestación propia de la seguridad social⁴⁶.

Por su parte, Montenegro afirma que, esta remuneración posee naturaleza salarial, ya que constituye una retribución económica de carácter alimentario, destinada a cubrir las necesidades básicas del trabajador durante su descanso, sin colocarlo en una situación de vulnerabilidad económica⁴⁷. Esta última postura es la que asume el ordenamiento jurídico peruano, en tanto reconoce que la remuneración vacacional tiene carácter salarial, lo que implica que está sujeta a aportes previsionales y debe ser integrada al cálculo de otros beneficios sociales. En consecuencia, comprende no sólo la remuneración básica, sino también conceptos fijos y regulares como bonificaciones, asignación por alimentación u otros pagos permanentes que el trabajador percibe habitualmente⁴⁸.

La regulación nacional en materia de remuneración vacacional se encuentra establecida en el D. Leg. N.º 713. El art. 15 dispone que la remuneración vacacional será equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de estar laborando, lo cual garantiza la continuidad en sus ingresos durante el período de descanso. A su vez, el art. 16 establece que dicha remuneración debe ser abonada antes del inicio del período vacacional, reforzando su carácter anticipado y obligatorio⁴⁹. Este marco normativo evidencia que no solo existe un reconocimiento doctrinario, sino también legislativo, respecto de la importancia de la remuneración vacacional una vez que se hayan cumplido los requisitos previamente establecidos.

Por otro lado, el descanso vacacional también se encuentra regulado por la misma norma, que, como se ha indicado, establece que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. No obstante, para el

⁴⁵ Cfr. M. ZELAYARÁN DURAND, *Derecho del trabajo: Teoría jurídico – laboral, derecho al trabajo individual, legislación y jurisprudencia*. Peruvian Pictures Editorial, 1989, 152.

⁴⁶ Cfr. G. CABANELLAS, *Tratado derecho laboral*, ...cit., p. 145.

⁴⁷ Cfr. J. MONTENEGRO BACA, *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, Librería y Editorial Bolivariana, Trujillo, 1959, p. 483.

⁴⁸ Cfr. R. Z AVALETA CRUZADO., “Remuneración vacacional”, *Laborem*, N° 1, 1994, pp. 135-158. Disponible en: <<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-135-158.pdf>>. Consulta: 13 de junio del 2025.

⁴⁹ Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo N° 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, ...cit, pp. 1-6.

goce efectivo de este derecho, deben cumplirse ciertas condiciones, entre ellas, haber alcanzado el récord vacacional, conforme al art. 12 del D. Leg. N.º 713⁵⁰.

Este descanso vacacional es dual, en tanto supone una carga legal para el empleador quien debe garantizar su otorgamiento y pago y, a la vez, constituye un derecho inalienable del trabajador, cuyo propósito es proteger su calidad de vida. Su reconocimiento se justifica en la necesidad de proporcionar un tiempo adecuado para la recuperación física y emocional, así como para la reconciliación entre la vida profesional, familiar y personal del trabajador. A través de la contraprestación económica, se permite que el trabajador siga cubriendo sus necesidades básicas durante este período, sin afectar su estabilidad económica.

En ese sentido, el derecho al descanso vacacional ha sido concebido tanto en la doctrina como en la legislación nacional como un derecho fundamental, al estar íntimamente vinculado con la garantía de condiciones laborales dignas, el respeto a la persona humana y los derechos laborales inherentes al mismo.

1.6.2. Vacaciones truncas

Las vacaciones truncas se generan cuando el trabajador cesa en sus funciones antes de cumplir el año completo de servicios requerido para acceder al descanso vacacional regular. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta figura se aplica cuando el vínculo laboral termina ya sea por renuncia, despido o cualquier otra causa sin que el trabajador haya alcanzado el récord vacacional mínimo exigido por la normativa⁵¹. A pesar de no haber adquirido el derecho al descanso físico de 30 días, el trabajador sí tiene derecho a recibir una compensación económica proporcional al tiempo efectivamente laborado. Esta retribución se conoce como vacaciones truncas y consiste en el pago equivalente a los días de descanso generados hasta el momento del cese. Para su cálculo, se utiliza la fórmula proporcional en treintavos (30avos) de la remuneración mensual, computando también los días fraccionarios de trabajo, pero el requisito mínimo es haber laborado al menos un mes completo⁵².

⁵⁰ Congreso de la República del Perú, D. Leg. N.º 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, ...cit, pp. 1-6.

⁵¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Vacaciones. Disponible en: <https://aulavirtualcfc.pge.gob.pe/pluginfile.php/14267/mod_resource/content/1/INF_Vacaciones.pdf>. Consultado: (12/06/2025).

⁵² SCM Latam, ¿Que son vacaciones truncas?. Disponible en: <<https://scmlatam.com/blog/que-son-las-vacaciones-truncas-en-peru/>>. Consultado: (11/06/2025).

El D. Leg. N.º 713, en su art. 21, regula expresamente este derecho, estableciendo que el trabajador tiene derecho a recibir el pago proporcional de las vacaciones generadas, aunque no haya cumplido el año de servicios. Esta compensación debe incluirse en la liquidación de beneficios sociales, junto a otros conceptos y deberá ser abonada independientemente de si la extinción del vínculo laboral fue voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido)⁵³.

Es importante diferenciar las vacaciones trucas de las vacaciones no gozadas. En el primer caso, el trabajador no ha cumplido el año de servicios, por lo que no adquiere el derecho al descanso físico, pero sí a la contraprestación proporcional. En el segundo caso, el trabajador sí cumplió con el año completo y el récord vacacional, pero no hizo uso efectivo de su descanso⁵⁴. En este último supuesto, procede el pago de una indemnización vacacional por el incumplimiento del otorgamiento del descanso correspondiente, punto que será abordado de forma posterior.

En base a lo expuesto, la figura de las vacaciones trucas, garantiza un trato justo y equilibrado al trabajador, reconociendo el tiempo efectivamente laborado con una compensación económica aun cuando no se haya generado el derecho completo al descanso vacacional. Este diseño normativo busca proteger los derechos del trabajador y otorgar previsibilidad en la extinción del vínculo laboral.

1.6.3. Indemnización vacacional

La indemnización vacacional es una compensación económica adicional que corresponde al trabajador cuando, habiendo cumplido con los requisitos legales para acceder al descanso vacacional, no se le otorga dicho descanso de forma efectiva dentro del plazo establecido, es decir, aun cuando el trabajador ya adquirió el derecho al descanso vacacional por haber laborado un año y alcanzado el récord correspondiente, el empleador incumple con otorgárselo⁵⁵.

Esta figura se encuentra regulada en el art. 23 del D. Leg. N.º 713 establece que, si el empleador no otorga el descanso vacacional, el trabajador tiene derecho a recibir

⁵³ Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo N.º 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, ...cit., pp. 1-6.

⁵⁴ SCM Latam, ¿Que son vacaciones trucas?. Disponible en: <<https://scmlatam.com/blog/que-son-las-vacaciones-trucas-en-peru/>>. Consultado: (11/06/2025).

⁵⁵ Resolución N.º 526-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 15 de noviembre del 2021.

conjuntamente la remuneración por el trabajo realizado durante el periodo laborado, la remuneración correspondiente al descanso vacacional no gozado y una indemnización adicional equivalente a una remuneración mensual como sanción por la omisión de descanso⁵⁶. Así, la indemnización vacacional no sustituye el descanso físico, sino que se suma como sanción económica ante la omisión del mismo. Este pago no está sujeto a retenciones, descuentos ni aportes previsionales y debe efectuarse inmediatamente una vez configurado el incumplimiento, sin necesidad de requerir un contrato específico o una formalización adicional para exigirlo.

En la Resolución N.º 526-2021-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral (Primera Sala) confirmó que la finalidad de esta indemnización es compensar la pérdida de un derecho fundamental, como es el descanso vacacional, el cual busca proteger el equilibrio físico, mental, personal y social del trabajador⁵⁷. Asimismo, el mismo Tribunal, en la Resolución N.º 830-2023-SUNAFIL/TFL, reafirmó que la no concesión del descanso vacacional oportuno constituye una infracción insubsanable. Ello se debe a que el descanso físico y mental es irremplazable, por lo que, el pago indemnizatorio, aunque obligatorio, no convalida el incumplimiento del empleador. En ese sentido, se ratifica que el derecho al descanso vacacional está estrechamente vinculado a la dignidad humana, la salud y la protección del trabajador como sujeto de especial tutela constitucional⁵⁸.

Esta interpretación, que refuerza el carácter fundamental e irrenunciable del derecho al descanso, constituye un precedente administrativo relevante en materia de fiscalización laboral y subraya que la indemnización no exonera de responsabilidad a los empleadores frente al incumplimiento efectivo del descanso vacacional.

⁵⁶ Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo N° 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, ...cit., pp.1-6.

⁵⁷ Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 15 de noviembre del 2021.

⁵⁸ Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 29 de agosto del 2023.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LAS DECISIONES DE LA SUNAFIL Y TFL SOBRE LA REMUNERACIÓN VACACIONAL Y VACACIONES TRUNCAS

2.1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La fiscalización laboral constituye una función pública para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la normativa sociolaboral. Como explica Ramírez, esta labor no solo implica verificar el acatamiento de las condiciones laborales, sino también orientar, prevenir y, cuando corresponde, aplicar medidas coercitivas para corregir infracciones⁵⁹. En el Perú, dicha función está a cargo de la Sunafil, organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, creado en el año 2013 mediante la Ley N° 29981. Esta norma modificó disposiciones de la Ley General de Inspección y de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, fortaleciendo así el Sistema de Inspección del Trabajo⁶⁰.

La Sunafil tiene como objetivo supervisar y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, con especial énfasis en seguridad y salud en el trabajo⁶¹. Además, dicta normas, establece procedimiento y coordina la ejecución de políticas públicas en su ámbito de competencia, articulando acciones con otras entidades estatales y gobiernos regionales. De acuerdo con el art. 2 de la Ley N° 29981, se trata de un entidad con personería jurídica de derecho público y plena autonomía administrativa, funcional, económica y técnica⁶². Aunque su sede central se ubica en Lima, cuenta con una estructura descentralizada que opera en diferentes regiones, lo que permite atender de manera oportuna de los conflictos laborales y acercar los servicios inspectivos a todo territorio nacional.

Entre sus funciones, Pereira destaca que la Sunafil en cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, investiga las denuncias de los trabajadores con el fin de verificar infracciones

⁵⁹ Cfr. E. RAMÍREZ PINEDA, “El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)”, *Revista Estado y Políticas Públicas*, N° 20, 2023, pp. 159-185.

⁶⁰ Congreso de la República, Ley N° 28806, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, entrado en vigencia el 19 de diciembre de 2013.

⁶¹ Cfr. E. ARCE ORTIZ, *El sistema de inspección del trabajo en el Perú*, Palestra, 2023, pp. 40-49.

⁶² Congreso de la República, Ley N° 28806, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, ...cit, pp. 1-24.

y, de ser el caso, determinar sanciones⁶³. Junto con su rol fiscalizador, Sunafil también desarrolla funciones orientadoras, de asesoría técnica, investigación y propuesta normativa, conforme con el art. 1 de la Ley N° 29981 y el Convenio N° 81 de la OIT, que precisa que la inspección no solo controla, sino que también educa y debe mantener plena imparcialidad de las actuaciones⁶⁴. Por su parte, Arce agrega que, la entidad cumple dos obligaciones: generar información técnica derivada de las investigaciones y emitir criterios interpretativos que contribuyen a la seguridad jurídica, lo cual cobra relevancia en temas de remuneración vacacional o vacaciones trucas⁶⁵.

En cuanto a sus competencias, Tomaya y Rodríguez indican que la Sunafil se encarga de desarrollar las inspecciones y resolver los procesos sancionadores en primera y segunda instancia, esta última a cargo del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)⁶⁶. Desde el punto de vista, Ramírez enfatiza que los inspectores actúan con autonomía funcional y técnica, siendo su labor el primer paso dentro de procedimiento sancionador⁶⁷. La entidad mantiene una estructura jerárquica, conforme a la Ley N° 28806, lo que implica que los inspectores actúan con autonomía funcional y técnica, siendo su labor el primer paso dentro del procedimiento sancionador⁶⁸. La entidad mantiene una estructura jerárquica, conforme la Ley N° 28806, lo que implica que los inspectores actúan bajo la dirección de la autoridad central, respetando competencia a nivel nacional, regional y local. La Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/NII establece que el personal inspectivo interviene dentro del ámbito territorial de su adscripción, pudiendo actuar en cualquier centro de trabajo ubicado en su jurisdicción⁶⁹.

⁶³ Cfr. C. PEREYRA CELI, “De los errores se aprende: Las actas SUNAFIL”, *Revista Ardea Alba*, N° 11, 2021, 12-14. Disponible en: https://app-vlex-com.ucsp.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+content_type:4/sunafil/vid/917901077. Consulta: 07 de julio de 2025.

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 81 sobre la inspección del trabajo. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312226. Consulta: 07 de julio de 2025.

⁶⁵ Cfr. E. ARCE ORTIZ, *El sistema de inspección del trabajo en el Perú*,...cit., pp. 40-49.

⁶⁶ Cfr. E. RAMÍREZ PINEDA, “El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)”, *Revista Estado y Políticas Públicas*, N° 20, 2023, pp. 159-185.

⁶⁷ Cfr. E. RAMÍREZ PINEDA, “El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú”,...cit., pp. 159-185.

⁶⁸ Congreso de la República del Perú, Ley N° 29981, *Ley General de Inspección del Trabajo*, Perú, entrado en vigencia el 19 de julio de 2006.

⁶⁹ Resolución de la Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, 20 de agosto de 2021.

2.2. Tribunal de Fiscalización Laboral

El TFL dentro del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), la instancia administrativa final encargada de resolver controversias sociolaborales. De acuerdo con De Lama, fue creado mediante la Ley N° 29981 y actúa una vez concluido el proceso de fiscalización efectuado por la Sunafil⁷⁰. Por su parte, Jiménez señala que en el año 2021 se implementó la Primera Sala del TFL, consolidando su funcionamiento conforme a la norma vigente⁷¹.

Según el art. 2 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, es un órgano colegiado de alcance nacional, excepcional y con la independencia técnica para resolver de manera definitiva dentro de la vía administrativa⁷². De ello se infiere, que el TFL no está sujeto a un mandato imperativo alguno o sujeto presiones externas.

En relación a la competencia, según el art. 3 del D.S. N° 004-2017-TR, el TFL resuelve recursos en su instancia, emite criterios, también emite precedentes de observancia obligatoria mediante su Sala Plena, siempre que no contradiga normas de mayor jerarquía. Asimismo, Ramírez resalta que esta instancia cumple con un rol decisivo al resolver recursos de revisión cuando existe interpretación errónea de la legislación laboral, promoviendo la unificación de criterios; sin embargo, la investigación advierte que esta uniformidad puede quebrarse cuando las infracciones son calificadas incorrectamente por la Sunafil⁷³.

Al respecto, Saco y Campos destacan que, la importancia del TLF no reside únicamente en resolver procedimientos, sino en la capacidad de emitir pronunciamientos que pueden constituirse como preceden de observancia obligatoria, lo que implica que sus criterios interpretativos deben ser aplicados por todas las entidades del sistema, para garantizar la

⁷⁰ Cfr. M. DEL LAMA LAURA, “Algunas consideraciones con miras al fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo peruano”, *Revista foro jurídico*, N° 21, 2023, pp. 285-207.

⁷¹ Cfr. J. JIMÉNEZ CHÁVEZ, “El Tribunal de Fiscalización Laboral: Una Nueva Esperanza”, *Revista Ardea Alba*, N° 9, 2021, 9-11. Disponible en: < https://app-vlex-com.ucsp.lookproxy.com/search/jurisdictions:PE+content_type:4/tribunal+de+fiscalizacion+laboral/vid/917900753>. Consulta: 07 de julio de 2025.

⁷² Congreso de la República, Decreto Supremo N°. 004-2017-TR, *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral*, Perú, entrado en vigencia el 31 de marzo de 2017.

⁷³ Cfr. E. RAMÍREZ PINEDA, “El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)”, *Revista Estado y Políticas Públicas*, N° 20, 2023, pp. 159-185.

coherencia y uniformidad en la aplicación del marco jurídico laboral⁷⁴. Entendiéndose, la obligatoriedad de las resoluciones como un cumplimiento estricto por parte de las instancias inferiores como sería la Sunafil para resolver casos de la misma naturaleza.

En relación con las facultades del TFL, el reglamento por el D.S. N° 004-2017-TR, en el art. 17 precisa que, este órgano cuenta con la capacidad de actuación reforzada, sustentada en su independencia y en su criterio técnico especializada, lo que le permite fijar criterios de observancia obligatoria⁷⁵. Conforme a dicho artículo, el TFL está facultado para modificar, completar, suprimir o incorporar elementos en la resolución impugnada. Esta potestad no solo permite corregir errores materiales o jurídicos, sino también precisar el alcance normativo de las disposiciones aplicables al caso concreto, aportando así coherencia y certeza jurídica al SIT.

2.3. Procedimiento de Inspección Laboral

El procedimiento de inspección laboral constituye una herramienta fundamental dentro del sistema de fiscalización y cumplimiento de las normas sociolaborales y de SST. Este es un mecanismo que tiene como finalidad garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que las obligaciones de los empleadores sean supervisadas eficazmente, en concordancia con el marco normativo vigente. A través de una secuencia de etapas se establece un procedimiento técnico y garantista que permite tanto la verificación de hechos como la imposición de sanciones, en caso de detectarse infracciones. A continuación, se detalla cada una de estas fases que integran dicho procedimiento:

A. Inicio del procedimiento: El procedimiento de inspección laboral comienza con la presentación de una denuncia, la cual puede ser formulada por los trabajadores, organizaciones, personas que tengan conocimiento de un incumplimiento laboral, así como por autoridades del sector público o jurisdiccional⁷⁶.

En ese sentido, recibida la denuncia, se procede a emitir una orden de inspección que designa al inspector responsable, se determina la materia a inspeccionar y se establece el

⁷⁴Cfr. M. SACO ALVA Y D. CAMPOS SKAMPERLE, “En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”, *Ius et Veritas*, N° 46, 2013, pp. 450-465.

⁷⁵ Congreso de la República, Decreto Supremo N°004-2017-TR, *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral*, Perú...cit., pp.1-5.

⁷⁶ Sunafil sobre actuación inspectiva. Disponible en: <<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>> Consultado: (01/08/2025).

plazo para llevar a cabo las actuaciones, las mismas que pueden realizarse en el centro de trabajo o en las oficinas de la Sunafil.

B. Actuaciones inspectivas: Las actuaciones deben ejecutarse dentro del plazo fijado, sin exceder los 30 días hábiles, pudiendo prorrogarse por un periodo igual. En casos de accidentes laborales con consecuencia muerte, el plazo máximo es de 10 días hábiles también prorrogables por el mismo tiempo. Al concluir esta etapa, si no se han detectado infracciones o han sido subsanadas de forma oportuna, se emite un informe de inspección, caso contrario, se elabora un acta de infracción, dando inicio al procedimiento sancionador⁷⁷.

C. Procedimiento sancionador

- **Instrucción:** Una vez se pide el acta, la autoridad instructora formula la imputación de cargos y notifica al presunto infractor, otorgándole un plazo de 05 días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de notificado. Durante este periodo, pueden realizarse diligencias adicionales si el instructor lo considera necesario para esclarecer los hechos. De esta manera, finalizada esta etapa, elabora un informe de instrucción, en el que se expone la existencia de una infracción, la motivación legal, la conducta infractora, las pruebas obtenidas, la norma vulnerada y la sanción propuesta⁷⁸.
- **Resolución de Primera Instancia:** La notificación del informe final abre la etapa ante la autoridad sancionadora, que otorga un plazo de 05 días hábiles al sujeto responsable para presentar su descargo. Posteriormente, se emite una resolución de primera instancia que puede disponer la imposición de una sanción o el archivo del procedimiento, con lo cual culmina esta etapa⁷⁹.

D. Apelación: Se presenta cuando el administrado no está conforme con la resolución de la autoridad sancionadora puede interponer un recurso de apelación⁸⁰.

E. Reconsideración: Para presentar este recurso administrativo, el administrado tiene que presentar un nuevo medio probatorio, el plazo de su presentación es de 15 días desde la notificación⁸¹.

⁷⁷Gobierno del Perú sobre Sunafil regula acciones para el desarrollo de la función inspectivas. Disponible en: <<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219114-sunafil-regula-acciones-para-el-desarrollo-de-la-funcion-inspectiva>>. Consultado: (01/08/2025).

⁷⁸ Sunafil sobre actuación inspectivas. Disponible en: <<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>> Consultado: (01/08/2025).

⁷⁹ Sunafil sobre actuación inspectivas...cit., p.1.

⁸⁰ Ibídem, p.1.

⁸¹ Ibídem, p.1.

F. Resolución de Segunda Instancia: Presentados los recursos de apelación o reconsideración, la Intendencia Regional sea el encargado de resolver en un plazo de 30 días hábiles y debe ser notificada en un plazo de 05 días hábiles⁸².

G. Revisión del TFL: La resolución de segunda instancia impone una sanción calificada como muy grave, puede interponerse un recurso de revisión ante el tribunal, dentro del plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de dicha resolución. La calificación puede ser improcedente, si el TFL no tiene competencia, si se presenta fuera del plazo, si el impugnante no tiene capacidad legal o no acredita interés legítimo, o si se impugna un acto preparatorio o confirmatorio de otro ya consentido. En caso que el recurso sea admitido, el TFL cuenta con un plazo de 30 días hábiles para emitir el pronunciamiento⁸³. Por otra parte, en esta etapa del procedimiento puede realizarse una audiencia especial, en la que el infractor y su representante podrán ejercer su uso de la palabra para exponer sus argumentos.

El analizar cada una de estas etapas permite identificar las etapas y el procedimiento para la emisión de las resoluciones, los cuales serán materia de desarrollo en relación a la tipificación de las vacaciones trunca y la remuneración vacacional en el siguiente apartado.

2.4. Resoluciones sobre la remuneración vacacional y vacaciones trucas en el contexto del régimen laboral privado

La adecuada interpretación y aplicación de las normas sociolaborales son fundamentales para la vigencia de los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, siendo en el Perú la Sunafil y TFL quienes cumplen el rol de determinación de infracciones en materia de las relaciones laborales, especialmente respecto derechos como la remuneración vacacional y las vacaciones trucas.

Desde esa perspectiva, el presente estudio desarrolla diversas resoluciones emitidas por la Primera Sala del TFL, con el objetivo de identificar los criterios empleados en la calificación de infracciones relacionadas con el pago de las vacaciones, para ello se utilizó veintiocho (28) resoluciones que se detallaran a continuación:

⁸² *Ibíd*em, p.1.

⁸³ Sunafil sobre ¿Qué es el tribunal de fiscalización laboral?. Disponible en: <<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>>. Consultado: (01/08/2025).

2.4.1. Resoluciones tipificadas en el art. 25.6 del RLGIT

Resolución TFL	Resolución N° 117-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁸⁴
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Cusco Empresa: GRIFO GASIOL S.A.C.
Antecedentes	La inspección se inició mediante la Orden N° 159-2021-DPSC para verificar el cumplimiento laboral. Se constató que la empresa no acreditó el pago de las vacaciones del periodo 2019-2020, pese a los requerimiento de junio de 2021. Esto derivó en el Acta de infracción N°21-2021.DPSC y en una sanción por infracción muy grave conforme al art. 25.6 del RLGIT, imponiéndose una multa de S/. 11, 572.00 a través de la Resolución N° 789-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE.
Criterio de Sub Intendencia de Regional	La empresa apeló alegando nulidad por supuestos vicios procedimentales y la existencia de un proceso judicial paralelo; sin embargo, la autoridad regional declaró infundado el recurso, confirmando que el acta se emitió dentro del plazo legal y que no se acreditó el pago de vacaciones truncas del 2019-2020. Además, los documentos presentados mostraron inconsistencias fueron el registro de asistencia que demostraba que la trabajadora laboró durante el supuesto periodo vacacional, ratificando la infracción muy grave según el art. 25.6del RLGIT.
Criterios TFL	El TFL confirmó que la empresa no acreditó el pago de vacaciones truncas de 2019-2020. Aunque se presentaron boletas de pago de 2020, estas no sustentaban el goce vacacional, pues la trabajadora laboró en ese periodo. Los descargos fuero contradictorios respecto al periodo pagado (2019-2020 vs 2020-2021), y en el recurso de apelación la empresa reconoció no haber cumplido con el pago. Por ello, el TFL concluyó que existe una infracción muy grave en materia de relaciones laborales conforme al numeral 25.6 del RLGIT.
Conclusión	Tanto la subintendencia como la intendencia de la Sunafil y el Tribunal coincidieron que la empresa impugnante incurrió en una infracción muy grave, al no acreditar el pago de las vacaciones truncas del periodo 2019-2020, pese a los requerimientos.

⁸⁴Resolución N° 117-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 13 de febrero de 2023.

	Los órganos aplicaron el criterio de tipificación previsto en el art. 25.6 del RLGIT.
Resolución TFL	Resolución N° 427-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁸⁵
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Cajamarca Empresa: CALERA EL ZASAL E.I.R.L.
Antecedentes	La inspección se inició mediante Orden N° 1222-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ para verificar el cumplimiento sociolaboral, incluyendo el pago de vacaciones truncas. El Acta de Infracción N° 057-2021 propuso sancionar a la empresa por varias faltas, destacando una infracción muy grave por no acreditar el pago de vacaciones truncas regulada con art. 25.6 del RLGIT. La Subintendencia impuso una suma de S/ 3, 388.00 soles mediante Resolución de Sub Intendencia N° 176-2021- SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa cuestionó la notificación y alegó haber presentado documentos que acreditaban el pago; sin embargo, emitiéndose el Acta de infracción N° 057-2021. La Subintendencia impuso una multa de S/. 3, 388.00 soles por infracción muy grave según el art. 25.6. del RLGIT.
Criterios TFL	El Tribunal verificó que los pagos solo cubrían un año completa y no los períodos truncos. En el año 2016-2017 no se acreditó el tiempo adicional laborado; en el año 2019-2020 se omitió el pago de febrero a octubre de 2019, por lo que, concluyó que la empresa omitió pagar vacaciones truncas, configurando en el art. 25.6 del RLGIT.
Conclusión	Tanto la Subintendencia como la Intendencia y el TFL coincidieron que la omisión del pago íntegro de las vacaciones truncas constituye una infracción muy grave conforme el art. 25.6 del RLGIT. Además, determinaron que, pese a los documentos presentados por la empresa, no se acreditó el abono total correspondiente a los periodos laborados, configurándose una vulneración al trabajador, lo que justifica la imposición de la sanción.

⁸⁵ Resolución N° 427-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 18 de octubre de 2021.

Resolución TFL	Resolución N° 201-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁸⁶
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Lima Empresa: EXIMPORT DISTRIBUIDORES DEL PERÚ S.A.C.
Criterios SUNAFIL	La inspección inicia con el Orden de inspección N° 995-2020-SUNAFIL/IRE-LIM donde se concluyo que la empresa no pago las vacaciones truncas de un trabajador. Por lo que, mediante Acta de Infracción N° 126-2020 tipificó la conducta como infracción muy grave bajo el art. 25.6 del RLGIT, imponiéndose una multa de S/. 11, 309.00 soles mediante Resolución Sub Intendencia N° 056-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIMA.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa alegó haber pagado las vacaciones truncas antes de la resolución sancionadora, pero la intendencia declaró infundado el recurso al verificarse que no acredito la subsanación dentro del plazo otorgado en la medida inspectiva, por ello confirmo la infracción muy grave conforme art. 25.6 del RGLIT.
Criterios TFL	El TFL reconoció que la empresa efectuó el pago mediante la liquidación y declaración jurada del trabajador, pero dicho pago fue posterior al plazo establecido por la inspección. El Tribunal precisó que la medida de requerimiento tiene carácter correctivo y exige subsanar dentro del plazo para evitar la sanción. Al no cumplirse oportunamente, se mantuvo la calificación de infracción muy grave art. 256 del RGLIT.
Conclusión	Del caso analizado se observa que tanto la Subintendencia, la Intendencia y el TFL comparten el mismo criterio sobre el pago oportuno de las vacaciones truncas por lo que la empresa habría incurrido en una infracción grave prevista en el art. 25.6 del RLGIT, especialmente cuando no se subsana dentro del plazo establecido en las medidas inspectivas, si bien el TFL puede reconocer el pago posterior como una atenuante para efectos de reducción de la multa, ello no impide la configuración de la infracción si incumple con el requerimiento de tiempo fijado.

⁸⁶ Resolución N° 201-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 28 de febrero de 2022.

Resolución TFL	Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁸⁷
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Cajamarca Empresa: EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES SAGITARIO S.RL.
Antecedentes	La inspección se origino por la Orden de N° 1161-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ detectó que la empresa no acreditó la remuneración vacacional del 2017-2018, el periodo trunco de 2019 y la indemnización vacacional de dichos años. Esta omisión fue tipificada como infracción muy grave conforme art. 25.6 del RLGIT, imponiéndose una multa de S/. 11, 572.00 soles mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa apeló cuestionando la valoración probatorias; sin embargo, la Intendencia declaró infundado el recurso mediante Resolución N 072-2021-SUNAFIL/IRE- CAJ al verificar que no acreditó ni el pago efectivo del goce vacacional, y que la medida de requerimiento no fue cumplida dentro del plazo. Por ello, confirmó la tipificación de infracción muy grave según art. 25.6 del RLGIT.
Criterios TFL	El Tribunal comprobó, tras la sentencia judicial presentada, que la vacaciones de 2017, 2018 y 2019 habían sido canceladas antes de la imputación de cargos, acreditándose su pago mediante cheques firmados y cobrados por el trabajo. Conforme al criterio del Comité de Criterios de SUNAFIL Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL, el TFL determinó que si existió cumplimiento previo, por lo que desestimo la tipificación de infracción muy grave del art. 25.6. del RLGIT y revocó la sanción.
Conclusión	En el presente caso, la Subintendencia y la Intendencia calificaron la infracción como muy grave el incumplimiento de la remuneración vacacional de acuerdo con el art. 25.6 del RLGIT, pero el Tribunal revocó dicha tipificación basándose en la Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL y la sentencia judicial, que el empleador acreditó para demostrar que

⁸⁷ Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 07 de febrero de 2022.

	realizó el pago antes de la imputación de los cargos, descartando la comisión de la infracción.
Resolución TFL	Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁸⁸
Partes	Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana Empresa: TEXTILES HEAWOK S.A.C.
Antecedentes	La inspección inició con la Orden de Inspección N° 4046-2020-SUNAFIL/ILIM, identificó que la empresa no cumplió con el pago de vacaciones de los periodos 2018-2019 y del periodo trunco 2019-2020. Esta omisión fue tipificada como infracción muy grave conforme al art. 25.6. del RLGIT, imponiéndosele una multa de S/. 3, 311.00 soles.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa alegó haber cumplido sus obligaciones, pero la Intendencia declaró infundados los recursos al comprobar que no se acreditó el pago íntegro ni oportuno de la remuneración vacacional y trunca. Se verificó además que la empresa calculó la liquidación sobre una remuneración inferior a la real que asciende al monto S/. 750.00 soles en lugar de los S/. 1,500.00 soles. Por ello, confirmó la tipificación como infracción muy grave bajo el art. 25.6 del RLGIT.
Criterios TFL	El TFL constató que la empresa no cumplió con pagar completa y oportunamente las vacaciones legales y trucas, ni subsanó la infracción dentro del plazo otorgado por la inspección. Además, comprobó que el pago efectuado fue menor al correspondiente. Por tanto, el TFL ratificó la infracción muy grave, aplicado el art. 25.6 del RLGIT.
Conclusión	Al respecto, tanto los órganos de la SUNAFIL como TFL sostienen criterios concordantes respecto a la tipificación del incumplimiento en el pago de vacaciones legales y trucas, al considerar que la falta del pago de la remuneración vacacional y vacaciones legales son una infracción muy grave bajo el art. 25.6 RLGIT.

⁸⁸ Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 31 de enero de 2022.ero de 2022.

Resolución TFL	Resolución N° 333-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁸⁹
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de San Martín Empresa: CONSTRUCTORA MALAGA HNOS S.A.C.
Antecedentes	Las inspecciones iniciaron Orden N! 459-2021-SUNAFIL/IRE-SMA concluyeron que la empresa no acreditó el pago íntegro de vacaciones, configurando una infracción muy grave conforme al numeral 25.6. del RLGIT, esto dio lugar la multa de S/. 11, 572.00 soles mediante Resolución N° 223-2021-SUNAFIL/IRE/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa presentó reconsideración y apelación alegando pago de beneficios laborales. La Intendencia, mediante Resolución N° 114-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, dejó sin efecto la infracción por incumplimiento de la medida inspectiva, pero confirmó la tipificación de infracción muy grave respecto al pago no acreditado de vacaciones, aplicando el numeral 25.6. del RLGIT, por persistir la omisión del pago íntegro en su debido momento.
Criterios TFL	El Tribunal verifico que la infracción era subsanable, pues la empresa acreditó el pago pendiente dentro del plazo legal, pero ello, no eliminaba su responsabilidad. Por tanto, el TFL mediante la tipificación como infracción muy grave conforme el art. 25.6 del RLGIT, pero aplica una reducción de la multa, fijándose como nuevo monto por infracción de vacaciones S/: 3, 471.60 soles.
Conclusión	Los mencionados organismos coincidieron en que el incumplimiento del pago del descanso vacacional constituye una infracción grave conforme al art. 25.6 del RLGIT, pero reconocieron que, al haberse subsanado dicho incumplimiento en el plazo legal, correspondía una reducción de la multa impuesta, sin exonerar la responsabilidad.

⁸⁹ Resolución N° 333-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 04 de octubre de 2022.

Resolución TFL	Resolución N° 375-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁰
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Cusco Empresa: AMERICA MOVIL PERÚ S.A.C.
Antecedentes	Mediante Orden de Inspección N° 164-2021-SUNAFIL/IRE-CUS determinó que la empresa no acreditó el pago íntegro de vacaciones a un extrabajador, configurándose una infracción muy grave según el numeral 25.6 del RLGIT, lo que dio lugar a una multa de S/. 11, 572.00 soles, según la Resolución de Sub Intendencia N° 523-2021-SUNAFIL/IRE-CUSCO.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa alegó compensaciones y adelantos vacacionales, pero no acreditó acuerdo escrito ni el pago de los 03 días faltantes del periodo 2018-2019. Al persistir la omisión, la Intendencia confirmó la infracción muy grave conforme al numeral 25.6 del RLGIT.
Criterios TFL	El TFL verificó que no se acreditó, el goce ni el pago completo de vacaciones de los periodos 2018-2019, 2019-2020 ni de adelantos, ratificó la infracción muy grave conforme al numeral 25.6 del RLGIT.
Conclusión	Tanto la Subintendencia, la Intendencia Regional como el TFL coincidieron en que el incumplimiento del pago íntegro y acreditado de las vacaciones vulnera un derecho fundamental del trabajador y constituye una infracción muy grave, conforme al numeral 25.6 del RLGIT. Además, dejaron claro que no basta con alegar compensaciones o acuerdos verbales; la norma exige pruebas documentales y acuerdos escritos.

Resolución TFL	Resolución N° 117-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹¹
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Cajamarca Empresa: CONSTRUCTORA MALAGA HNO S.A.
Antecedentes	La inspección realizado mediante la Orden de Inspección N° 453-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ concluyó que la empresa no acreditó el pago de

⁹⁰ Resolución N° 375-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 18 de abril de 2022.

⁹¹ Resolución N° 117-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 07 de febrero de 2022.

	vacaciones trucas correspondiente al periodo 09/06/2018 al 31/01/2018. Este incumplimiento fue calificado como infracción muy grave conforme el art. 25.6 RLGIT, confirmado en el Informe Final N° 288-2021 y sancionado con una multa de S/. 3, 471.60 soles a través de la Resolución de Sub Intendencia N° 371-2021-SUNAFIL-CAJ/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	La empresa apeló alegando subsanación y ausencia de perjuicio,; sin embargo, la Intendencia verificó que el incumplimiento del pago de vacaciones trucas fue acreditado durante la inspección, sin que los argumentos de la impugnante desvirtúen la falta. Por ello, confirmó la infracción muy grave conforme al art. 25. 6 del RLGIT, señalando que la subsanación posterior solo genera reducción, mas no exoneración de responsabilidad.
Criterios TFL	La empresa apeló alegando subsanación y ausencia de perjuicio, pero la Intendencia verificó que el incumplimiento del pago de vacaciones trucas fue acreditado durante la inspección, sin que los argumentos desvirtúen la falta. Por ello, confirmo la infracción muy grave tipificado en el art. 25.6 del RLGIT, señalando que la subsanación posterior solo genera reducción, más no exoneración de responsabilidad.
Conclusión	La autoridad de la Subintendencia, Intendencia Regional y TFL tipificaron que la falta de pago de las vacaciones trucas constituye una infracción muy grave, conforme al numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Afirieron que la empresa incumplió con un derecho esencial del trabajador y que, aunque posteriormente haya subsanado el pago, ello solo permite reducir la multa, no eximirla.

Resolución TFL	Resolución N° 717-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹²
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Arequipa Empresa: CONTRATISTA GENERALES EN MINERÍA J.H. S.A.C.
Antecedentes	La inspección iniciada mediante Orden N° 159-2021-DPSC determinó que la empresa no acreditó

⁹² Resolución N° 717-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 31 de julio de 2024.

	el pago de las vacaciones del periodo 2019-2020, pese a haber sido requerida para ello. Esta omisión configuró una infracción muy grave conforme al numeral 25.6 del RLGIT, motivo por el cual se impuso de S/. 11, 572.00 soles.
Criterio de Sub Intendencia de Regional	La empresa alegó haber cumplido con el pago de las vacaciones del periodo 2019-2020, pero la documentación presentada resultó contradictoria y no demostró el pago íntegro y oportuno. Por ello, la Intendencia confirmó la infracción muy grave tipificada en el art. 25.6 del RLGIT
Criterios TFL	El TFL comprobó que no existió prueba válida del pago y que la trabajadora laboró durante el periodo registrado como descanso. Ante esta omisión, el TFL ratificó la tipificación de infracción muy grave regulado en el art. 25.6 del RLGIT.
Conclusión	La Subintendencia, la Intendencia Regional y el TFL coincidieron en que la empresa cometió una infracción muy grave, tipificada en el art. 25.6 del RLGIT, al no acreditar de forma clara y oportuna el pago del descanso vacacional. Pese a los intentos de justificación por parte de la empresa, las autoridades constataron inconsistencias entre la documentación y los registros de asistencia, así como el reconocimiento expreso del pago tardío

2.4.2. Resoluciones tipificadas en el art. 24.4 del RLGIT

Resolución TFL	Resolución N° 047-2024-SUNAFIL/TFL-Primero Sala ⁹³
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Lambayeque Empresa: STRATTON PERU S.A.C.
Antecedentes	En el proceso de fiscalización iniciada por la orden de inspección N° 2862-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se constató que la empresa inspeccionada no cumplió el pago de la remuneración vacacional correspondiente al periodo 01/07/21 a su trabajadora. Esta omisión constituyó una infracción grave al vulnerarse un derecho esencial de la persona vinculado al descanso y retribución por el tiempo de vacaciones. Por ello, conforme al art. 24.4 del RLGIT, se impuso una multa de S/. 7, 222.00

⁹³ Resolución N° 047-2024-SUNAFIL/TFL-Primero Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 19 de enero de 2024.

	soles en reconocimiento de la falta cometida y como medida para restablecer el respeto de los derechos laborales.
Criterio de Intendencia de Regional	Por su parte, empresa interpuso un recurso de apelación fundamentada que la trabajadora tenía un contrato parcial de menos de cuatro horas, no obstante, la Intendencia confirmó que la empresa incurrió en una infracción grave de acuerdo con el art. 24.4 de RLGIT, precisando que dichas alegaciones son contrarias a la Constitución y Convenio N° 52 que reconocen el derecho de vacaciones sin distinción por la duración de su jornada laboral.
Criterios TFL	El TFL señaló que, al tratarse de una infracción calificada como grave según el art. 24.4 del RLGIT, referida al incumplimiento en el pago de la remuneración vacacional del 01/07/19 al 01/04/2021, esta queda fuera del recurso de revisión, el cual se restringe a infracciones muy graves, por ello, aunque la conducta fue verificada y sancionada en instancias anteriores, la Sala carece de competencia para evaluarla nuevamente.
Conclusión	De los criterios adoptados por la Intendencia y el Tribunal reafirmaron la protección del derecho al descanso remunerado. Por su lado la Intendencia considero que es una infracción grave regulada en el art. 24.4 del RLGIT y el TFL a pesar que reconoció la gravedad de su falta se abstuvo de revisarla al tratarse una infracción fuera de su competencia material.

Resolución TFL	Resolución N° 551-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁴
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Lima Metropolitana Empresa: ALCIDES QUIROZ DÍAS MEDIC S.A.C.
Antecedentes	De la fiscalización de la Sunafil determinó que la empresa no cumplió con acreditar el pago de la remuneración vacacional de sus trabajadores, dicha omisión se calificó como una infracción grave establecido en el art. 24.4 del RLGIT, como consecuencia la Subintendencia sancionó a la empresa con una multa de S/. 1, 890.00 soles,

⁹⁴ Resolución N° 551-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 06 de junio de 2024.

	reafirmando la importancia del cumplimiento de las obligaciones laborales esenciales vinculadas a la protección de los derechos del trabajador.
Criterio de Intendencia de Regional	La Intendencia señaló que, la empresa realizó un depósito judicial por los beneficios sociales a favor del extrabajador, pero no detalló qué conceptos incluía dicho monto ni que periodos correspondía, ello impidió verificar si dentro del depósito se encontraba incluida la remuneración vacacional. Al no presentarse esa información de forma clara y disgregada, no se pudo acreditar el cumplimiento del pago de vacaciones, lo que justifico la infracción correspondiente.
Criterios TFL	El Tribunal señala que su competencia se restringe a conocer recursos de revisión referidos únicamente a infracciones muy graves, conforme al RLGIT. En ese sentido, cuando el recurso aborda infracciones graves, como el incumplimiento del pago de la remuneración vacacional, se declara improcedente por falta de competencia. No obstante, el Tribunal deja a salvo que dicha infracción subsiste, dado que no ha sido desvirtuada en el procedimiento previo, ni se ha acreditado su cumplimiento, manteniéndose la tipificación correspondiente.
Conclusión	En este caso, ambas instancias administrativas sostienen el criterio en relación al pago de la remuneración vacacional tipificada en el art. 24.4 del RLGIT, así como validaron la falta de acreditación clara de la empresa. Por su parte, el TFL se declaró incompetente para para conocer infracciones graves, pero confirma que subsiste la falta al no haberse desvirtuado adecuadamente.

Resolución TFL	Resolución N° 437-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁵
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Pasco Empresa: CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE PIURA S.A.C.
Antecedentes	En el marco de la fiscalización de la Sunafil mediante orden de inspección N° 014-201-SUNAFIL/IRE-PAS se verificó el cumplimiento de las obligaciones laborales y como resultados se detectó entre las faltas, que la empresa no cumplió con el pago de manera íntegra y oportuna el

⁹⁵ Resolución N° 437-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 03 de mayo de 2024.

	beneficio de vacaciones a sus trabajadores, la constituyo como una infracción grave tipificada en el art. 24.4 del RLGIT al vulnerar el descanso anual remunerado, por ello la Sub Intendencia impuso una multa de s/. 14, 027.00 como parte de una multa mayor, en resguardo de los derechos laborales remunerados.
Criterio de Intendencia de Regional	La Intendencia Regional emite su pronunciamiento frente al recurso de apelación presentado por la empresa sancionada, luego que el Poder Judicial declarara la nulidad de una resolución anterior por falta de congruencia en su motivación. En este nuevo análisis, la Intendencia reconoció que, si bien la empresa incumplió con pagar oportunamente la remuneración vacacional y otros, se verificó que dichos pagos fueron efectuados de manera tardía, por ello, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad, se declaró fundado en parte el recurso y la sanción se redujo al 30%, manteniéndose la tipificación de la infracción como grave conforme al art. 24.4 de la RLGIT.
Criterios TFL	El TFL reconoce que la omisión del pago de la remuneración vacacional constituye una infracción grave según el art. 24.4 del RLGIT, pero al no tratarse de una infracción muy grave, se limita a declarar su incompetencia para pronunciarse en sede de revisión, validando así la calificación realizada por la Intendencia.
Conclusión	Las instancias administrativas concluyeron que la falta de pago tardío de la remuneración vacacional constituye una infracción grave conforme el art. 24.4 del RLGIT. La Intendencia aplicó criterios de proporcionalidad para reducir la multa sin modificar la tipificación y el TFL válido dicha calificación, aunque se declaró incompetente por no tratarse de una infracción muy grave.
Resolución TFL	Resolución N° 531-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁶
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de San Martín Empresa: CORPORACIÓN CAMPO REAL S.A.C.

⁹⁶ Resolución N° 531-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 18 de noviembre de 2024.

Antecedentes	La inspección iniciada mediante Orden N° 471-2022-SUNAFIL/IRE-SMA verificó que la empresa no acreditó el pago de vacaciones truncas a una extrabajadora. Esta omisión fue tipificada como infracción grave conforme el art. 24.4. del RLGIT, lo que motivó la imposición de la multa de S/ 506.00 soles.
Criterio de Intendencia de Regional	El TFL señaló que, al tratarse de una infracción grave tipificada en el art. 24.4 del RLGIT, esta se encuentra fuera de su competencia, pues el recurso de revisión solo procede respecto de infracciones muy graves. No obstante, reconoció que la conducta fue correctamente tipificada en las instancias previas y que la sanción impuesta se mantiene válida.
Criterios TFL	El Tribunal señaló que no tiene competencia para pronunciarse sobre infracciones graves, como la falta de pago de vacaciones truncas. No obstante, reconoció que dicha conducta fue correctamente verificada y tipificada por la inspección como infracción grave según el artículo 24.4 del RLGIT. La empresa no acreditó el pago de este beneficio laboral. Aunque no revisó este extremo, el Tribunal indicó que la sanción impuesta por las instancias previas se mantiene válida y subsistente.
Conclusión	Las instancias administrativas evaluaron que la falta de acreditación del pago de vacaciones truncas podía configurar una infracción grave conforme al artículo 24.4 del RLGIT. Para ello, consideraron la ausencia de medios probatorios suficientes por parte de la empresa y la no atención al requerimiento en el plazo establecido. Asimismo, se valoró que las notificaciones realizadas vía casilla electrónica cumplían con los requisitos formales del procedimiento. Si bien se presentaron cuestionamientos por parte de la empresa, estos no fueron considerados suficientes para desvirtuar la infracción detectada. En consecuencia, se ratificó la tipificación de la conducta como grave.
Resolución TFL	Resolución N° 541-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁷

⁹⁷ Resolución N° 541-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 06 de junio de 2024.

Partes	Procedencia: Intendencia Regional de la Libertad Empresa: VERIPOST S.A.C.
Antecedentes	Mediante la orden de inspección N° 3357-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, se inicia el procedimiento de inspección y se señala que, como resultado, se detectó que empresa no se acreditó el pago de las vacaciones a los trabajadores y otros conceptos, dicha falta fue tipificada como una infracción grave conforme al numeral 24.4 del RLGIT y por ende se impuso una multa de S/. 488.00 soles por no acreditar el pago de vacaciones.
Criterio de Intendencia de Regional	La Intendencia confirmó que la empresa incurrió en una infracción grave nuevamente en el art. 24.4. del RLGIT, al no acreditar el pago de vacaciones, vacaciones trucas y remuneraciones. Asimismo, señaló que no existió una doble sanción, pues se trataba de obligaciones distintas, y que la empresa no aportó medios probatorios que desvirtúen la infracción tipifica.
Criterios TFL	El TFL precisó que la infracción atribuida al incumplimiento del pago vacaciones se tipificó en el art. 24.4 del RLGIT se encuentre fuera de su competencia, ya que el recurso de revisión solo procede respecto de infracciones muy graves. Por tanto, mantuvo la tipificación y sanción establecida por las instancias inferiores.
Conclusión	Las instancias administrativas concluyeron que la omisión en el pago de vacaciones constituye una infracción grave, conforme al art. 24.4 RLGIT. Esta tipificación se basó en la ausencia de documentación probatoria por parte de la empresa y en su falta de colaboración durante el procedimiento. Asimismo, se valoró que las infracciones evaluadas afectaban derechos distintos, descartando una doble sanción. Aunque el Tribunal no se pronunció de fondo por carecer de competencia sobre infracciones graves, consideró que la calificación realizada por las instancias previas era válida y se mantenía vigente.
Resolución TFL	Resolución N° 0477-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁸

⁹⁸ Resolución N° 0477-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 19 de mayo de 2025.

Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Lima Metropolitana Empresa: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
Antecedentes	Durante la inspección derivada de la Orden N.º 22790-2019-SUNAFIL/ILM, se comprobó que la empresa no acreditó el pago de la remuneración vacacional del 2018-2019 a un extrabajador. Esto generó un acta de infracción y una imputación de cargos que, tras las descargos, fueron confirmados. La Subintendencia finalmente impuso una multa de S/ 5,670.00 soles por infracción grave según el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
Criterio de Intendencia de Regional	La Intendencia confirmó que la conducta constituía una infracción numeral 24.4 del RLGIT, al no haberse acreditado el pago de la remuneración vacacional trunca. Asimismo, agrego que el descuento aplicado en la liquidación carecía de respaldo por falta de autorización del trabajador, manteniendo la tipificación.
Criterios TFL	El Tribunal declaró improcedente el recurso porque no se refería a una infracción muy grave; sin embargo, confirmó la existencia de una infracción muy grave por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, debidamente tipificada en el art. 46.7 del RLGIT, la cual se mantuvo vigente y válida en sede de revisión.
Conclusión	Tanto la autoridad instructora como la Intendencia de valoraron la insuficiencia de pruebas presentadas por la empresa y la falta de autorización expresa del trabajador para realizar descuentos, reafirmando la protección del derecho laboral. Por su parte, el Tribunal, aunque declaró improcedente el recurso respecto a la infracción grave por falta de competencia, ratificó la existencia de una infracción muy grave por incumplimiento de una medida inspectiva, destacando el respeto al marco normativo y la correcta aplicación de las tipificaciones previstas en el RLGIT.

2.4.3. Resoluciones tipificadas discordantes entre el art. 24.4 y 25.6 del RLGIT

Resolución TFL	Resolución N° 544-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ⁹⁹
-----------------------	---

⁹⁹ Resolución N° 544-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 06 de junio de 2024.

Partes	Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana Empresa: XTREME GROUP E.I.R.L.
Antecedentes	Mediante orden de inspección N° 21995-SUNAFIL/LIM se realizaron las actuaciones inspectivas, que dieron lugar al Acta de Infracción N° 3049-2020-SUNAFIL/LIM, en la que se detectó en otras, el incumplimiento del pago de la remuneración vacacional trunca correspondiente al periodo 2017-2018, tipificada por el art. 25.6 del RLGIT, la cual fue sancionada a través de la Resolución de Subintendencia N° 840-2021-SUNAFIL/LIM/SIRE.
Criterios Intendencia de Regional	Por su parte, la empresa impugnó la resolución de la Subintendencia señalando que no existía un vínculo laboral con el trabajador, por lo que no correspondía pago alguno; sin embargo, mediante Resolución N° 282-2022-SUNAFIL/LIM declaró infundado el recurso de apelación, ya que confirmo la existencia de la relación laboral, por lo que le correspondía el pago de la remuneración vacacional y otros beneficios laborales, por lo que al no acreditarse dicho pago se configuro la infracción como muy grave bajo el art. 25 del RLGIT.
Criterios de TFL	Al respecto el TFL precisó que la conducta imputada no correspondía a la omisión del otorgamiento del descanso vacacional, sino al incumplimiento del pago de la remuneración vacacional trunca, lo cual constituye una infracción distinta. En ese sentido, determino que la conducta debió tipificarse bajo el art. 24.4 del RLGIT, que sanciona la infracción como grave. Por lo que, el Tribunal aclaró que se incurrió en un error al subsumir la conducta inicialmente en el tipo infractor referido goce del descanso regulado por el art. 25.6 del RLGIT, pues no demostró que el trabajador tuviera derecho adquirido al descanso, sino que la deuda correspondía al pago vacacional trunco, por ello, adecuó correctamente la infracción en el artículo correspondiente y confirmó la multa de S/. 1, 935.00 soles.
Conclusión	Sobre el caso se puede colegir una entre los criterios de la instancia instructora y el TFL, al sancionar el incumplimiento de las vacaciones bajo el art. 25.6 del RLGIT, mientras que, el primero consideró que se trató de una omisión del descanso, el Tribunal precisó que correspondía

	sancionar el impago de la remuneración vacacional, lo que implicaba una infracción distinta regulada por el art. 24.4 del RLGIT.
Resolución TFL	Resolución N° 1010-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁰
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Arequipa Empresa: I.E. SANTISIMO SALVADOR
Antecedentes	Mediante orden de inspección N° 926-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, se iniciaron actuaciones inspectivas que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 469-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, proponiéndose sanción muy grave el no acreditar el pago íntegro del concepto de vacaciones a los trabajadores de la empresa inspeccionada. La conducta fue tipificada en el art. 25.6 del RLGIT, imponiéndose una multa de S/. 11572.00 soles, conforme a lo resuelto por la Resolución de Sub Intendencia N° 126-2022-SUNAFIL/ IRE/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	En este caso la impugnante alego haber efectuado los pagos correspondientes, presento convenios y documentos aclaratorios; sin embargo, la concluyó que la empresa no acreditó la subsanación del pago de la vacaciones trucas, pues los montos presentados no coincidían con los consignados en las liquidaciones, por lo que , ratificó la conducta como infracción muy grave contemplada en el art. 25.6 del RLGIT.
Criterios TFL	En Tribunal determinó que la conducta había sido incorrectamente tipificada como una infracción muy grave del art. 25.6, del RLGIT, por cuanto los hechos no se referían a la omisión del goce vacacional, sino al incumplimiento del pago de la remuneración vacacional trunca. En consecuencia, corrigió la tipificación, estableciendo que la infracción correspondía al numeral 24.4. del RLGIT.
Conclusión	En este caso, tanto la Subintendencia como la Intendencia Regional consideraron que la falta de pago íntegro de las vacaciones constituía una infracción muy grave, tipificada inicialmente bajo el artículo 25.6 del RLGIT, pero el Tribunal, tras revisar el expediente, corrigió la tipificación,

¹⁰⁰ Resolución N° 1010-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 19 de octubre de 2023.

	señalando que la conducta se enmarcaba en el numeral 24.4 del RLGIT, ya que el incumplimiento correspondía al no pago de una obligación laboral devengada, y no a la omisión del goce vacacional.
--	---

Resolución TFL	Resolución N° 258-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰¹
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Ucayali Empresa: CLÍNICA ESPECIALISTA MÉDICOS E.I.R.L.
Antecedentes	Mediante la orden de inspección N° 97-2021-SUNAFIL/IRE-UCA, se iniciaron actuaciones inspectivas que culminaron con el Acta de Infracción N° 94-2021-SUNAFIL/IRE-UCA, proponiéndose sanción a la impugnante por, entre otras, una infracción muy grave en materia relaciones laborales por no acreditar el pago del descanso vacacional, conducta tipificada en el numeral 25.6 del RLGIT, imponiéndose una multa de S/. 3, 388.00 soles, conforme a los resuelto en la Resolución de Sub Intendencia N° 222-2022-SUNAFIL/IRE-UCA/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	La impugnante presentó una apelación contra la Resolución de la Subintendencia, alegando haber cumplido con remitir la documentación solicitada. De esta manera, la Intendencia confirmó que la empresa no acreditó el pago total del descanso vacacional, considerando que los documentos presentados no demostraban el cumplimiento de la obligación. Por tanto, ratificó la infracción como muy grave bajo el art. 25.6 del RLGIT, al entender que persistía la omisión relacionada al descanso vacacional.
Criterios TFL	El TFL concluyó que la conducta verificada no encajaba en el art. 25.6 del RLGIT, pues no se trataba de impedir el goce del descanso vacacional, sino de omitir el pago de un beneficio devengado, la remuneración vacacional y vacaciones truncas. En consecuencia, corrigió la calificación jurídica y determinó que correspondía tipificarla como infracción grave según el art. 24.4 del RLGIT. Además advirtió en primera instancia se realizó una indebida

¹⁰¹ Resolución N° 258-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 15 de marzo de 2024.

	subsunción, vulnerando el principio de legalidad y la debida motivación.
Conclusión	En este caso, se evidencian distintos enfoques respecto a la tipificación de la infracción vinculada al derecho vacacional. La Subintendencia y la Intendencia consideraron que la empresa incurrió en una infracción muy grave, conforme al art. 25.6 del RLGIT, al no acreditar el pago del descanso vacacional. Por su parte, el TFL corrigió dicha calificación, señalando que lo que realmente se configuró fue una infracción grave, prevista en el art. 24.4 del RLGIT, al tratarse del incumplimiento del pago de una remuneración devengada y no la omisión del goce vacacional.

Resolución TFL	Resolución N° 326-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰²
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Lambayeque Empresa: VERIPOST S.A.C.
Antecedentes	Mediante orden de inspección N° 2753-2021-SUNAFIL/IRE, se inició una investigación a raíz de un extrabajador de la empresa inspeccionada, culminando con el Acta de Infracción N° 154-2022-SUNAFIL/IRE-LAM y como resultado, se imputo con una infracción muy grave por no acreditar el pago del total de las vacaciones correspondientes al periodo del 10/08/2022 al 11/09/2022, conforme al numeral 25.6 del RLGIT. Esta infracción fue sancionada con una multa de S/. 1,058.00 soles, confirmada mediante Resolución de Subintendencia N° 379-2022-SUNAFIL/IRE/SIRE.
Criterio de Intendencia de Regional	En apelación, la impugnante negó la existencia de una infracción de pago de beneficios, entre ellos las vacaciones, y alegando limitaciones operativas, pero, la Intendencia determinó que la empresa no acreditó ni el goce ni el pago de las vacaciones, pese al requerimiento administrativo, con ello, confirmó la tipificación como infracción muy grave del art. 25.6 del RLGIT, manteniendo la subsunción, al considerar que afectó el derecho al descanso vacacional.

¹⁰² Resolución N° 326-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 27 de marzo de 2024.

Criterios TFL	Al respecto, el TFL consideró que la conducta no encuadraba en el art. 25.6 d3l RLGIT, ya que no se acreditó que el trabajador hubiera dejado de gozar el descanso vacacional, verificándose únicamente el impago de la remuneración vacacional, lo que constituye una infracción distinta. En consecuencia, corrigió la subsunción y determino que la conducta debía tipificarse como infracción grave conforme al numeral 24.4. del RLGIT..
Conclusión	Tanto la Subintendencia como la Intendencia calificaron la omisión del pago de vacaciones como una infracción muy grave, tipificada en el numeral 25.6 del RLGIT, por considerar que se afectó el derecho al descanso vacacional, pero TFL corrigió la tipificación, precisando que lo verificado fue el impago de la remuneración vacacional, lo cual encaja en el 24.4 del RLGIT, ya que no se probó que se haya omitido el goce del descanso.

Resolución TFL	Resolución N° 812-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰³
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Lambayeque Empresa: LIXANT S.R.L CONSULTORES Y CONTRATISTAS GENERALES
Antecedentes	Mediante orden de inspección N° 2589-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se iniciaron actuaciones inspectivas orientadas a verificar el cumplimiento de la norma sociolaboral, es así que, ello culminó con la emisión del Acta de Infracción N° 765-2021-SUNAFIL/RE-LAM, en el cual se imputó a la empresa la comisión de una infracción muy grave por no acreditar el pago de dicho beneficio, por lo que tras el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, la Subintendencia mediante Resolución N° 178-2022-SUNAFIL/IRE/SIRE impuso una multa de S/. 2,024.00.
Criterio de Sub Intendencia de Regional	La empresa presentó un recurso de apelación en contra de la resolución de la Subintendencia bajo los fundamentos que no pudo cumplir con los requerimientos inspectivos por descuido del

¹⁰³ Resolución N° 812-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 24 de agosto de 2023.

	contador encargado, pero mediante Resolución N° 194-2022-SUNAFIL/IRE- LAMBAYEQUE, declaró infundado el recurso, señalando que la infracción por el pago de vacaciones trucas de la trabajadora era muy grave que no podía ser subsanada.
Criterios TFL	El TFL verificó que la empresa no pago íntegramente con la remuneración vacacional trunca, pero no se acreditó la omisión del descanso. Por ello, determinó que la conducta estaba mal tipificada, ya que lo ocurrido fue un incumplimiento de pago, no la privación del descanso. Asimismo, recategorizó la infracción como grave según el numeral 24.4. del RLGIT, referido al no pago de remuneraciones y beneficios sociales, fijando una multa de S/. 484.00 soles.
Conclusión	Por su parte la Subintendencia y la Intendencia Regional consideraron que el incumplimiento configuraba una infracción muy grave conforme al art. 25.6 del RLGIT, por la supuesta omisión del descanso vacacional. No obstante, el TFL corrigió la calificación, precisando que lo que realmente se vulneró fue el pago oportuno de vacaciones trucas, lo cual encaja en una infracción grave bajo el art. 24.4 del RLGIT.

Resolución TFL	Resolución N° 243-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁴
Partes	Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana Empresa: NEXXO SERVICIOS COMERCIALES SAC
Antecedentes	A raíz de la orden de inspección N° 23737-2019, la Sunafil evaluó si la empresa en estudio cumplió con sus obligaciones laborales, por lo que mediante el acta de infracción se propuso sancionar a la misma por cometer diversas faltas graves en materia laboral, dentro de las cuales se tipifica como infracción muy grave el no haber pagado la totalidad de la remuneración vacacional de los periodos 2018 - 2019 y 2019

¹⁰⁴ Resolución N° 243-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 14 de marzo de 2025.

	- 2020, por lo que en base al art. 25.6 del RGLIT se impuso una multa de S/. 9, 450.00 soles.
Criterio de Intendencia de Regional	Al resolver la apelación, la Intendencia consideró que la bonificación mensual entregada al trabajador tenía carácter remunerativo y debió incluirse en el cálculo de beneficios, lo que generó un pago incompleto de la remuneración vacacional prevista en el artículo 25.6 del RGLIT.
Criterios TFL	El TFL señaló que la conducta atribuida solo evidencia un pago incompleto de la remuneración vacacional, mas no la omisión del descanso físico, por lo que la aplicación del art. 25.6 vulneró el principio de tipicidad; en consecuencia, ordenó retrotraer el procedimiento para que se evalúe bajo el art. 24.4 del RLGIT, relativo a infracciones graves..
Conclusión	A partir del análisis integral de los hechos, que la Subintendencia considera que se debe tipificar la infracción como muy grave; mientras que, el Tribunal advierte que la conducta atribuida de la empresa corresponde al incumplimiento vinculado al cálculo y el pago correcto de la remuneración vacacional, más no a la omisión del descanso físico otorgado por el trabajo trabajador, por tanto no debió tipificarse bajo el artículo 25.6 del RLGIT, lo que conlleva a colegir que se deba tipificar como grave según lo dispuesto el art. 24.4 del Reglamento.

Resolución TFL	Resolución N° 350-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁵
Partes	Procedencia: Intendencia Regional de Arequipa Empresa: Vigilancia y Seguridad Magistral S.A.C.
Antecedentes	La Sunafil mediante orden de inspección N° 1998-2021-SUNAFIL/IRE-AQP detectó que la empresa no acreditó el pago del periodo

¹⁰⁵ Resolución N° 350-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 11 de abril de 2025.

	vacacional de un trabajador y subsumió esta conducta como infracción muy grave según el art. 25.6 del RLGIT, imponiendo una multa de S/. 3, 880.00 soles.
Criterio de Intendencia de Regional	La intendencia al resolver el recurso de apelación interpuesto por la empresa sancionada, confirmó la resolución de multa al considerar que la empresa no acreditó el cumplimiento de sus obligaciones legales, señalando su condición de REMYPE no la eximia de pagar correctamente los beneficios, incluyendo los concepto remunerativos adicionales, ratificando así la tipificación del art. 25.6 del RLGIT.
Criterios TFL	Por su parte, el TFL indicó que hubo un error en la tipificación porque se confundió el pago de la remuneración vacacional con la omisión del descanso vacacional, vulnerando el principio de tipicidad y el debido procedimiento; por ello, ordenó retrotraer el procedimiento para que la infracción se evalúe conforme el art. 24.4 del RLGIT.
Conclusión	Mientras que la Subintendencia e Intendencia calificaron inicialmente el incumplimiento como una infracción muy grave conforme al art. 25.6, al considerar que no se había cumplido con el derecho vacacional, el TFL corrigió esta apreciación al determinar que sí se había otorgado el descanso, pero que el incumplimiento se limitó al aspecto remunerativo, lo cual correspondería a una infracción grave conforme al art. 24.4. Esta diferencia resalta la importancia de una adecuada motivación y calificación de las conductas infractoras.
Resolución TFL	Resolución N° 402-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁶

¹⁰⁶ Resolución N° 402-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 28 de abril de 2025.

Partes	<p>Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana</p> <p>Empresa: TECHSECURITY S.A.C</p>
Antecedentes	<p>En el caso analizado, la Sunafil dio inicio a la inspección mediante la Orden N° 20385-2019 con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, la cual culminó en un acta de infracción que propuso diversas sanciones entre ellas se encuentra una multa por el monto de S/. 9, 450.00 soles porque la empresa no realizó el pago de vacaciones trucas, la misma que fue tipificada en el art. 25.6 del Reglamento.</p>
Criterio de Intendencia de Regional	<p>Por su lado, la intendencia determinó que la tipificación aplicada inicialmente bajo el art. 25.6 del Reglamento era incorrecta, ya que el incumplimiento se limitó al aspecto económico del pago de vacaciones y no al otorgamiento del descanso, por lo que correspondía calificarlo como infracción grave según el art. 24.4 del RLGIT, revocando la sanción.</p>
Criterios TFL	<p>En este caso el TFL no emite un pronunciamiento sobre el tema de vacaciones, dado que la tipificación fue revocada por la Intendencia y el Tribunal no se pronuncia sobre infracciones graves.</p>
Conclusión	<p>Al respecto, se puede resaltar que, la Sunafil la tipifica la infracción como muy grave; sin embargo, la intendencia realiza una modificación considerándola como una infracción grave, por lo que, el Tribunal no se pronuncia sobre dicha sanción, debido que ya no es de su conocimiento.</p>

2.4.4. Resoluciones con voto discordante del TFL

Resolución TFL	Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁷
Partes	Procedencia: Intendencia Regional del Cusco Empresa: Yañez Olarte Janet
Antecedentes	Mediante Orden de inspección N° 1945-2021-SUNAFIL/IRE-CUS, se constató que la empresa no otorgó el descanso vacacional ni acreditó el pago de indemnización, vacaciones y vacaciones trucas, tipificando la conducta como infracción muy grave según el art. 25.6 del RLGIT, cuyo monto es ascendiente a S/. 1,012 soles
Criterio de Intendencia de Regional	La Intendencia confirmó que la infracción al considerar que no se presentó documentación que acreditara el cumplimiento del derecho vacacional y que la empresa incumplió con los requerimiento de la información, ratificando la tipificación como muy grave del art. 25.6 dl RLGIT y señalando también la infracción por incumplimiento del requerimiento conforme el art. 46.7 del RLGIT.
Criterios TFL	El TFL precisó que el pago de la remuneración o indemnización vacacional no sustituye el descanso físico, derecho constitucionalmente protegido; a razón de ello, la mayoría de los vocales mantuvieron la infracción como muy grave del art. 25.6 del RLGIT. No obstante, en voto discordante se consideró que el pago subsana parcialmente la omisión, y que la conducta debió reclasificarse como grave regulado en el art. 24.4. del RLGIT, al diferenciar entre no otorgar vacaciones y no pagar la remuneración vacacional.
Conclusión	Del caso se observa que las instancias administrativas concordaron que la empresa incurrió en una infracción muy grave regulado en el art. 25.6 del RLGIT, resaltando que este

¹⁰⁷ Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 29 de agosto de 2023.

	derecho no puede ser reemplazado solo con un pago, dado que tiene un carácter constitucional, pero en el voto en discordia se considera que el incumplimiento debía considerarse subsanable, y la infracción debe considerarse como grave conforme el art. 24.4. RLGIT.
--	---

Resolución TFL	Resolución N° 0237-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁸
Partes	Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana Empresa: G & G Arquitectos S.A.C.
Antecedentes	En el marco de la inspección realizada por la Sunafil, mediante la orden de inspección N° 869-2019 detectó que la empresa no acreditó el pago de la remuneración vacacional y trunca, tipificando la conducta como infracción muy grave en el art. 25.6 del RLGIT y aplicando la multa de S/. 45, 360.00 soles.
Criterio de Sub Intendencia de Regional	La Subintendencia y la Intendencia desestimaron los recursos de reconsideración y apelación de la empresa por falta de evidencia que acreditara el pago, ratificando la tipificación como muy grave regulado en el art. 25.6 del RLGIT y fundamentando la sanción impuesta estaba adecuadamente fundamentada.
Criterios TFL	Por su parte, TFL precisó que en un error al aplicar el art. 25.6 del RLGIT, ya que este sanciona la omisión del descanso vacacional, no el pago; el incumplimiento del pago constituye una conducta distinta. En voto discordante, un vocal consideró que el incumplimiento debería mantenerse como muy grave del art. 25.6 del RLGIT, argumentando que el derecho de vacaciones incluye descanso y remuneración, no solo la omisión del descanso.
Conclusión	En este caso, si bien en un primer momento la Subintendencia calificó el no pago de la remuneración vacacional y trunca como una

¹⁰⁸ Resolución N° 0237-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 14 de marzo de 2025.

	<p>infracción muy grave tipificada en el art. 25.6 del RLGIT, el Tribunal consideró que dicha subvención fue incorrecta, señalando que este numeral sanciona la omisión del goce del descanso vacacional, más la falta de remuneración correspondiente al mismo, lo evidencia una confusión entre dos conductas distintas.</p>
--	--

Resolución TFL	Resolución N° 253-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹⁰⁹
Partes	<p>Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana</p> <p>Empresa: TELECYL PERU S.A.C.</p>
Antecedentes	<p>Mediante la inspección la Sunafil determinó que la empresa no pagó correctamente las vacaciones de dos trabajadores en los periodos 2015-2016 y 2016- 2017, incluyendo vacaciones trucas y el cálculo de horas extra, tipificando la conducta como infracción muy grave regulada en el art. 25.6 del RLGIT y aplicando una multa de S/. 5,670 soles.</p>
Criterio de Intendencia de Regional	<p>Por su parte la Intendencia ratificó la tipificación como muy grave, considerando que la empresa no acreditó del descanso vacacional; por ello, la tipificación bajo el art. 25.6 fue incorrecta y debía reclasificar como infracción grave del art. 24.4 del RLGIT. No obstante, en un voto discordante, se sostuvo que el incumplimiento del pago vulnera el derecho integral a las vacaciones, por lo que debía mantenerse como muy grave del art. 25.6 del RLGIT.</p>
Criterios TFL	<p>Al respecto, el Tribunal precisa que la conducta observada correspondía solo a la falta de pago íntegro de la remuneración y no a la omisión del descanso vacacional; por tanto, la tipificación bajo el art. 25.6 fue incorrecta y debía reclasificarse como infracción grave del art.</p>

¹⁰⁹ Resolución N° 253-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 14 de marzo de 2025.

	24.4 del RLGIT. En relación al voto discordante, se sostuvo que el incumplimiento del pago vulnera el derecho integral a las vacaciones, por lo que debía como muy grave el art. 25.6 del RLGIT.
Conclusión	En este caso, si bien la Sunafil y la Intendencia calificaron la infracción como muy grave por la omisión del pago íntegro de la remuneración vacacional mediante el art. 25.6, por su parte, el TFL preciso que se trata de un error de tipificación, ya que los trabajadores sí gozaron del descanso físico, pero el incumplimiento se limitó en un aspecto remunerativo, lo cual corresponde una infracción grave según el art. 24.4 del RLGIT; sin embargo, persiste un voto contrario que refuerza la posición de la Sunafil y la Intendencia, estas posturas evidencian una necesidad de limitar claramente ambos supuestos para tipificar adecuadamente los supuestos.

Resolución TFL	Resolución N° 301-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹¹⁰
Partes	Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana Empresa: DISTRIBUIDORA NAVARRETE S.A.C
Antecedentes	En marco de la inspección iniciada por la Sunafil a través de la orden de inspección N° 22961-2019, se detectó que la empresa no cumplió con pagar la remuneración vacacional trunca, así como tampoco efectuó pago de la remuneración vacacional del período 2017 - 2018 tipificada como muy grave bajo el art. 25.6 del reglamento motivo por el cual se le impuso una multa de S/. 9,450.00 soles.
Criterio de Intendencia de Regional	La Intendencia ratificó la infracción como muy grave bajo el art.25.6 del RLGIT, considerando que la empresa no acreditó de manera completa

¹¹⁰ Resolución N° 301-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 28 de marzo de 2025.

	el pago efectivo de la remuneración vacacional, desestimando los argumentos de vulneración del debido procedimiento.
Criterios TFL	La perspectiva del TFL la tipificación bajo el art. 25.6 del Reglamento fue incorrecta, ya que dicho artículo sanciona la omisión del descanso físico y no la falta de pago, por lo que correspondía reclasificar la conducta como infracción grave regulada en el art. 24.4 del RLGIT. En un voto discordante, se sostuvo que el incumplimiento del pago aun con otorgamiento del descanso debía considerarse muy grave precisada art. 25.6 del RLGIT.
Conclusión	Del presente caso se observa que existe una discrepancia en la tipificación del incumplimiento del pago de la remuneración vacacional, dado que mientras, la Intendencia lo califica como una infracción muy grave según el art. 25.6, el Tribunal considera que este artículo solo se aplica cuando se omite el descanso físico y no su pago, por lo que correspondería aplicar el art. 24.4 del Reglamento que lo considera como una infracción grave; sin embargo, mediante un voto discordante, se sostiene que la tipificación de la Intendencia es correcta.

Resolución TFL	Resolución N° 435-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala ¹¹¹
Partes	Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana Empresa: Club Universitario de Deportes
Antecedentes	En el caso analizado, la Sunafil mediante la Orden de Inspección N° 26565-2019 constató que la empresa no pagó correctamente las vacaciones del periodo 2018-2019 y vacaciones truncas 2019-2020, tipificando la conducta como infracción muy grave regulada del art.

¹¹¹ Resolución N° 435-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 09 de mayo de 2025.

	25.6 del RLGIT y aplicando una multa de S/. 9,675.00 soles.
Criterio de Intendencia de Regional	Por su parte, la Intendencia mantuvo la calificación de la infracción como muy grave, al confirmar que el empleador no cumplió con pagar las vacaciones correspondientes al período 2018 - 2019 y las vacaciones trucas del periodo 2019 - 2020, siendo que la infracción se impuso respetando los principios de razonabilidad, legalidad y proporcionalidad.
Criterios TFL	El TFL determinó que se confundió la falta de pago con la omisión del descanso vacacional, no el pago de la remuneración, por lo que la conducta observada debía tipificarse como infracción grave según el art. 25.6 del Reglamento. En voto discordante, se sostuvo que pago y descanso son inseparables y que la falta de pago constituye igualmente muy grave.
Conclusión	Se observa, que mientras él la intendencia ratifica la calificación de Sunafil como muy grave, el Tribunal menciona que dicho artículo solo resulta aplicable cuando se acredita la omisión al descanso vacacional, que debe tipificarse en el art. 24.4 del Reglamento que regula el imago del concepto por ser una infracción grave.

2.4.5. Análisis de las resoluciones de la Sunafil y Tribunal de Fiscalización Laboral

Del análisis de las nueve (09) resoluciones, se advierte un criterio reiterado respecto a la calificación de la infracción por el incumplimiento del pago de las vacaciones trucas y de la remuneración vacacional, ya que el Tribunal considera que la no acreditación del pago oportuno dentro del plazo otorgado en la fiscalización configura una infracción muy grave tipificado en el art. 25.6 del RLGIT. Incluso cuando el empleador realice el pago con posterioridad, eso no exime de la responsabilidad infractora, siendo solo un elemento atenuante, además se resalta que los documentos sin respaldo probatorio, como boletas sin firma o sin sustento bancario, no tienen un valor acreditativo suficiente.

Asimismo, estas resoluciones enfatizan que los acuerdos sobre la compensación o adelanto de vacaciones deben estar documentados de manera formal y expresa, conforme el D. Leg. N° 713, la ausencia de la documentación válida anula cualquier alegato de cumplimiento por parte del empleador, ya que en las resoluciones se recalca que el derecho a la remuneración vacacional tiene un rango constitucional y que su vulneración afecta directamente los derechos fundamentales del trabajador.

También se analizaron seis (06) resoluciones que tipificaron la remuneración vacacional y vacaciones trucas como infracción grave, contemplada en el art. 24.4 del RLGIT. Las Intendencias Regionales justifican esta calificación en el hecho que no acreditaron el pago que afecta el derecho del trabajador relacionado con el descanso remunerado, incluso cuando las empresas alegaron el cumplimiento parcial, de efectos procedimentales o pago extemporáneo, por lo que la falta de documentación fehaciente impidió desvirtuar la infracción y por ende se mantuvo la sanción. Por tu parte, el Tribunal, reitera en dichos casos que carece de competencia para pronunciarse sobre infracciones calificadas como graves, ya que su intervención se limita a infracciones muy graves, conforme lo establecido en el Reglamento. No obstante, aunque no resuelve de fondo estos casos, el TFL válida la calificación de infracciones como graves se encuentra sustentadas en la omisión del pago de beneficios laborales como vacaciones trucas y remuneración vacacional. Además, destaca que el incumplimiento del pago oportuno, la falta de colaboración durante la fiscalización y la presentación de la documentación ambigua o incompleta son elementos suficientes para confirmar la existencia de la infracción.

De la misma manera, se encontró ocho (08) resoluciones en las que se demuestra la discrepancia entre las autoridades de primera instancia y el TFL, respecto la correcta calificación de las infracciones asociadas a las vacaciones. La mayoría de casos analizados inicialmente calificaron las infracciones bajo el art. 25.6. del RLGIT, que sanciona como muy grave y la omisión el otorgamiento del descanso vacacional físico; sin embargo, en la revisión, el TFL corrigió la tipificación en casi todos los casos, señalando que las conductas observadas no se referían a la omisión del descanso, sino al cumplimiento de la remuneración vacacional trunca, lo cual corresponde ser sancionado como infracción grave de acuerdo con el art. 24.4. del RLGIT. El criterio predominante TFL, del se basa en que el principio de

tipicidad, legalidad y la motivación adecuada de los actos administrativos, dejando claro que el goce del descanso y el pago del beneficio económico, son conductas distintas, con tipificaciones y sanciones diferenciadas; mientras que, las intendencias mantenían el enfoque sancionador severo al aplicar el art. 25.6 del RLGIT, por ello el Tribunal optó por una corrección técnica más precisa, respetando el principio de legalidad al identificar correctamente la naturaleza de la infracción.

Por otra parte, se analizó cinco (05) resoluciones con votos discordantes en el TFL, se observa un patrón común en el sentido que la Sunafil como la Intendencia, consideran que la tipificación realizada en inspección corresponde a una infracción muy grave, basada en el art. 25.6 del RLGIT para sancionar el incumplimiento del pago de la remuneración vacacional, pero el TFL precisa que la normativa ha sido aplicada de forma incorrecta, ya que no se logra acreditar plenamente la configuración del tipo infractor en los términos exigidos por la normativa y por ende resuelve retrotraer el procedimiento para que se emita un nueva resolución debidamente tipificada, para garantizar el respeto del debido procedimiento, el principio de legalidad y tipicidad administrativa; sin embargo, en estas resoluciones se encuentran votos discordantes por parte de uno de los vocales del TFL, dónde se sostiene que la tipificación original aplicada según el art. 25.6 del Reglamento es adecuada, debido que se considera que la remuneración y el descanso vacacional son aspectos inseparables, por lo que la vulneración de uno de ellos vulnera el goce efectivo del derecho. No obstante, solo en una (01) resolución en el voto de discordia se considera que la tipificación debía basarse en el art. 24.4. del RLGIT, debió a una falta de diferenciación entre no otorgar el descanso vacacional y el no pagar de la remuneración vacacional trunca, las cuales se tratan de conceptos distintos, por ende, debían calificarse de manera separada.

En síntesis, de las veintiocho (28) resoluciones estudiadas, el criterio predominante y reiterado por el tribunal, es que el impago de la remuneración vacacional o de las vacaciones truncas debe ser calificada como una infracción grave según el art. 24.4 del RLGIT, cuando el trabajador ha gozado del descanso físico correspondiente o cuando el vínculo laboral ha cesado. Por el contrario, solo se procede a una tipificación como infracción muy grave según el art. 25.6. del RLGIT cuándo existe una omisión total del otorgamiento del descanso vacacional, lo que debe estar debidamente acreditado en el procedimiento inspectivo.

Este análisis permite determinar la importancia de uniformizar criterios a nivel de la Sunafil, así como la necesidad de capacitar adecuadamente a los inspectores comisionados al momento de emitir el acta de infracción, así como al área de instrucción con la imputación de cargos y el informe final de instrucción, por parte del área de sanción e intendencia regional buscar emitir resoluciones administrativas que eviten la vulneración del principio de legalidad, debido procedimiento, tipicidad y predictibilidad para de esta manera reforzar el rol correctivo y garante del TFL en la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores y la preservación de la seguridad jurídica de los empleadores.

CAPÍTULO III

EL PRINCIPIO DE PREDICTIBILIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA EN LOS CRITERIOS DE LA SUNAFIL Y TFL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO SOBRE REMUNERACIÓN VACACIONAL Y VACACIONES TRUNCAS

3.1. El principio de predictibilidad en las resoluciones administrativas

El principio de predictibilidad, también denominado de confianza legítima, constituye una garantía fundamental dentro del derecho administrativo, ya que busca evitar que las decisiones de la administración pública se tornen arbitrarias o imprevisibles. Este principio, como lo señala Morón, es expresión directa de la interdicción de la arbitrariedad y del deber de transparencia de las entidades estatales, encontrándose estrechamente vinculada con el debido proceso¹¹². Bajo esta lógica, las actuaciones administrativas deben mantener coherencia con las expectativas legítimas generadas a partir de la práctica y de los antecedentes administrativos, de manera que la interpretación de las normas no se altere de forma inmotivada e irrazonable.

De acuerdo con la Ley N° 27444, en su art. IV del Título Preliminar, numeral 1.15, dispone que toda autoridad administrativa debe ofrecer a los administrados información auténtica, íntegra y confiable sobre los procedimientos de su competencia. Añade Pacori, esta obligación tiene como finalidad que el administrado puede comprender con certeza los requisitos exigidos, asegurando así un ejercicio transparente de la función pública y fortaleciendo la relación de confianza entre la administración y los ciudadanos¹¹³.

Desde la perspectiva de Guzmán, este principio tiene una doble finalidad: por un lado, permite al administrado anticipar con mayor precisión el posible resultado de su procedimiento, lo que facilita diseñar las estrategias de defensa más adecuadas y reducir los costos derivados de su tramitación; y por otro parte, fomenta un uso racional de los mecanismos administrativos, solicitudes infundadas o carentes de viabilidad, la cual no solo

¹¹²Cfr. J. MORON URBINA, Ley del Procedimiento Administrativo General en su jurisprudencia, Gaceta Jurídica, 2022, 1^{era}. ed., p. 128.

¹¹³ Cfr. J. PACORI CARI, *Manual operativo del procedimiento administrativo general*, Ubilex, Lima, 2024, p. 56.

protege al ciudadano de esfuerzos innecesarios, sino que también optimiza los recursos organizativos del propio Estado¹¹⁴.

Por su parte, Cairampoma sostiene que la administración tiene el deber de proporcionar al administrado el conocimiento suficiente sobre el procedimiento, los posibles resultados y recursos disponibles, garantizando además que comprenda la forma en que la autoridad resuelve y los conceptos jurídicos de relevancia aplicadas en decisiones administrativas¹¹⁵. Bajo esta premisa, el procedimiento administrativo no puede ser concebido como un hecho del azar, sino como una consecuencia organizada de actos y diligencias destinadas a la emisión de un acto administrativo con efectos jurídicos individuales o individualizables, en estricto respeto de los derechos, intereses y obligaciones de los administrados. En consecuencia, el acceso a la información veraz, clara y confiable constituye un presupuesto esencial para la transparencia de la gestión pública y la legitimidad de las decisiones adoptadas.

Asimismo, el autor mencionado enfatiza que, el principio de predictibilidad impone a la administración la obligación de resolver con coherencia, evitando la emisión de pronunciamientos contradictorios frente a casos sustancialmente idénticos e incluso en procedimientos homólogos, cuando las partes difieren, pero la materia resulta semejante y la norma aplicable, la autoridad debe mantener criterios consistentes, admitiendo únicamente variaciones que cuentan con una motivación suficiente y debidamente justificada¹¹⁶. Este aspecto resulta trascendental, pues la uniformidad en los criterios resolutivos constituye límites a la arbitrariedad administrativa, refuerza la igualdad detrás dentro de los administrados y garantiza la vigencia de la seguridad jurídica, así como la protección de la confianza legítima de los administrados depositan en la actuación del Estado.

En concordancia con lo anterior, Correa sostiene que las decisiones administrativas deben ser consistentes con las expectativas razonables que se desprenden de la práctica y de los antecedentes previos; sin embargo, reconoce que la administración puede apartarse de dichos

¹¹⁴Cfr. C. GUZMÁN NAPURI, “Los principios generales del derecho administrativo”, *Ius et Veritas*, Vol. 19, N° 38, 2009, pp. 228-249.

¹¹⁵ Cfr. A. CAIRAMPOMA ARROLLO, “La regulación de las precedentes administrativos en el ordenamiento jurídico peruano”, *Derecho PUCP*, N° 73, 2014, pp. 783-504.

¹¹⁶ Cfr. A. CAIRAMPOMA ARROLLO, “La regulación de las precedentes administrativos en el ordenamiento jurídico peruano”, ...cit., pp. 783-504.

criterios cuando existe una motivación clara y razonable que lo sustente, siempre bajo el marco del ordenamiento jurídico vigente¹¹⁷. De este modo, se refuerza la idea de que la discrecionalidad administrativa debe ejercerse bajo los parámetros de la legalidad y la razonabilidad.

En síntesis, este principio impone a la administración la obligación de brindar a los administrados un conocimiento previo y suficiente sobre las normas que regulan el procedimiento, así como las posibles consecuencias que este puede generar. Ello permite establecer una relación entre el cumplimiento de los requisitos exigidos y los resultados que se podrían obtener, otorgando mayor seguridad respecto de la finalidad del procedimiento. Del mismo modo, la predictibilidad garantiza que el administrado conozca con precisión los criterios de interpretación adoptados por la autoridad en casos relevantes, en tanto tales decisiones pueden incidir directamente su situación jurídica, puesto que, de esta manera, se asegura que la actuación de la administración se desarrolle bajo parámetros de transparencia, coherencia y uniformidad.

3.2. La importancia de la seguridad jurídica en las resoluciones administrativas

La seguridad jurídica se erige como uno de los principios estructurales del Estado constitucional de derecho, en tanto otorga a los individuos la garantía de que sus derechos no serán objeto de afectaciones arbitrarias. En caso de producirse alguna vulneración, corresponde al ordenamiento jurídico disponer los mecanismos de tutela y reparación idóneos que aseguren la restitución de los derechos lesionados.

Desde una perspectiva normativa, señala Pino que, este principio implica la posibilidad que los destinatarios de la norma identifiquen con certeza razonable cuáles son los supuestos de hecho que está regula y cuáles son las consecuencias jurídicas que de ellos se derivan¹¹⁸. En el ámbito administrativo, la seguridad jurídica exige que la conducta del Estado sea previsible, coherente con la interpretación normativa y la estabilidad legítima de los administrados.

¹¹⁷ Cfr. C. CORREA ZÚÑIGA, “Aspectos sociales y jurídicos de la confianza en el campo del derecho: A propósito del principio de confianza legítima y su vinculación con el estado de derecho”, *Vox Juris*, Vol .41, N°1, 2025, pp. 39-54.

¹¹⁸ Cfr. G. PINO, “Seguridad jurídica”, *Revista Cultura de la Legalidad*, N° 25, 2023, pp. 262-284.

En la jurisprudencia nacional ha definido este principio desde diversas perspectivas, por lo que, en la Cas. N°24397-2017- Tumbes, la Corte Suprema precisó que la importancia de la seguridad jurídica es trascendental para todo el ordenamiento jurídico, incluso para la Constitución, donde se encuentra implícitamente reconocido, puesto que no solo se orienta en la creación y aplicación de la norma, sino también garantiza a los ciudadanos la estabilidad y certeza frente a las decisiones estatales¹¹⁹.

De manera complementaria, en la Cas. N° 13593-2017-Lima se consideró como una garantía tanto para los administrados como para los justiciables, cuya finalidad radica en asegurar que la situación jurídica de las personas no se modifique de manera arbitraria, sino únicamente mediante los procedimientos y conductos legales previstos por el marco normativo¹²⁰. De este modo, se refuerza la estabilidad de las relaciones jurídicas y se protege la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

En la Cas. N°10961-2018- San Martín señala que, este principio demanda establecer una línea uniforme de la aplicación de la ley para alcanzar un grado de previsibilidad en las resoluciones judiciales y administrativas, de manera que los ciudadanos puedan anticipar, con razonable certeza, las consecuencias jurídicas de los conflictos o controversias en las que se ven involucrados¹²¹.

Por otra parte, en la Cas. N° 25775-2017-Lima resaltó que la seguridad jurídica también proyecta las exigencias de las conductas sancionables que deben ser descritas con precisión¹²². De esta forma, se evita que la discrecionalidad administrativa genere incertidumbre o contradicciones, permitiendo que los ciudadanos adecuen su comportamiento a un marco normativo claro y accesible.

No obstante, en el ámbito doctrinario, Cairampoma sostiene que este principio fundamenta el carácter vinculante de los precedentes administrativos, puesto que, las autoridades deben actuar de conformidad con criterios estables y coherentes, reforzando la uniformidad y

¹¹⁹ Cas. N°24397-2017- Tumbes, El Peruano del 10 de abril de 2019.

¹²⁰ Cas. N° 13593-2017-Lima, El Peruano del 09 de diciembre de 2019.

¹²¹ Cas. N°10961-2018- San Martín, El Peruano del 27 de enero de 2020.

¹²² Cas. N° 25775-2017-Lima, El Peruano del 12 junio de 2019.

previsibilidad de las decisiones públicas¹²³. En ese contexto, se asegura que los administrados no enfrenten resoluciones contradictorias que puedan generar desigual e inseguridad en la aplicación del derecho.

En conjunto, puede afirmarse que la seguridad jurídica en las resoluciones administrativas tiene una doble función, por un lado, protege la confianza de los ciudadanos en la legalidad de las decisiones estatales; y por otro, garantiza la uniformidad, estabilidad y predictibilidad del ordenamiento, debido que ello, fortalece la relación entre la administración y los administrados, consolidando la justicia y la equidad en el ejercicio del poder público. Este principio surge como un elemento indispensable para asegurar la certeza en la actuación administrativa y reforzar la legitimidad en las instituciones, contribuyendo así a la estabilidad y coherencia del sistema jurídico.

3.3. Relación entre predictibilidad y seguridad jurídica de las resoluciones administrativas

La articulación entre la predictibilidad y la seguridad jurídica en las resoluciones administrativas constituye un elemento indispensable para garantizar la coherencia y estabilidad en la actuación estatal. Para Cadillo, no es posible abordar el principio de predictibilidad sin vincularlo con la seguridad jurídica, pues esta última garantiza al individuo una expectativa razonable sobre la actuación de los poderes públicos dentro del marco del derecho y la legalidad¹²⁴.

Por su parte, Correa señala que la predictibilidad se entiende como una manifestación de la seguridad jurídica que, en ámbito del procedimiento administrativo, exige que la información proporcionada y decisiones emitidas por la administración sean claras, suficientes y confiables, de modo que se fortalezca la confianza en su actuación¹²⁵.

En ese sentido, la predictibilidad se presenta como medio que materializa la seguridad jurídica, puesto que, asegura a los administrados que la administración pública actuará

¹²³ Cfr. A. CAIRAMPOMA ARROLLO, “La regulación de las precedentes administrativos en el ordenamiento jurídico peruano”, *Derecho PUCP*, N° 73, 2014, pp. 783-504.

¹²⁴ Cfr. J. CADILLO PONCE, “El principio de predictibilidad jurídica y el quantum indemnizatorio de los daños y perjuicios derivados del proceso laboral”, *Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad jurídica*, s.f., p. 612.

¹²⁵ Cfr. C. CORREA ZÚÑIGA, “Aspectos sociales y jurídicos de la confianza en el campo del derecho: A propósito del principio de confianza legítima ...cit., p. 45.

conforme con los límites legales, apartándose de ellos únicamente por razones objetivas y debidamente justificadas. De ello, se entiende que ambos principios se basan en que buscan reducir la incertidumbre que generan las resoluciones contradictorias frente a situaciones semejantes.

La conexión entre ambos principios también se manifiesta en la obligación de mantener coherencia en la función administrativa, ya que no solo resuelve un caso en concreto, sino que mediante sus resoluciones también transmite estabilidad y confianza para las situaciones futuras. Añade Correa que, la autoridad debe someterse al ordenamiento jurídico vigente y en caso decida a cambiar de interpretación debe ejercerlo de manera razonada y motivada¹²⁶.

Así, puede afirmarse que la seguridad jurídica representa la condición estructural que exige a la administración desenvolverse en un marco estable; mientras que, la predictibilidad considerada como la dimensión práctica otorga certidumbre a los administrado sobre el modo en que serán aplicadas las normas, puesto que solo a través de su interacción armónica es posible garantizar que las resoluciones administrativas respondan no solo al principio de legalidad, sino también la coherencia, razonabilidad e igualdad, principio que fortalecen la legitimidad del ejercicio del poder público.

3.4. Impacto de los criterios de las resoluciones de las Tribunal de Fiscalización Laboral en la predictibilidad del régimen laboral privado

De la revisión de los distintos criterios aplicados por la Sunafil y el TFL entorno a la tipificación de las infracciones relacionadas a la remuneración vacacional y a las vacaciones trucas permite advertir una falta de uniformidad interpretativa, puesto que de las resoluciones analizadas se ha identificado lo siguiente:

En algunos de sus pronunciamientos, tanto Sunafil y el TFL han coincidido en calificar como infracción muy grave el incumplimiento del pago completo y oportuno de la remuneración vacacional y las vacaciones trucas, con su fundamento en el art. 25.6 del RLGIT. En otras resoluciones, la Sunafil ha calificado el impago de la remuneración vacacional y las vacaciones trucas como una infracción grave tipificada en el art. 24.4 del RLGIT; sin

¹²⁶Cfr. C. CORREA ZÚÑIGA, “Aspectos sociales y jurídicos de la confianza en el campo del derecho: A propósito del principio de confianza legítima...cit., p. 45.

embargo, el TFL ha precisado que su competencia se limita a revisar aquellas infracciones tipificadas como muy graves reguladas en el art. 25.6 del reglamento, especialmente cuando el recurso de revisión esté debidamente sustentado en aplicación o interpretación errónea de la normativa laboral o cuando exista un apartamiento sin motivación de los precedentes de observancia obligatoria.

Por otra parte, existen casos en los que la Sunafil tipifica la falta como muy grave bajo el art. 25.6. del RLGIT, mientras que el TFL sostiene que correspondía tipificar bajo el art. 24.4 del RLGIT, al considerar que la conducta consistía en la omisión del pago de la remuneración vacacional o vacaciones trucas, más no en el incumplimiento del descanso.

En relación de las resoluciones con votos discordantes, la Sunafil tipifica como falta muy grave, pero el TFL hace una diferencia entre pago de remuneración e indemnización vacacional, que no sustituyen al descanso físico establecido por ley puesto que el fin es la recuperación física y psíquica, así como el disfrute de tiempo de ocio y vida personal del trabajador y, por otro lado, el no pagarle a trabajador por concepto por remuneración vacacional, el cual debe tipificarse bajo el 24.4. del RLGIT. No obstante, de los votos discordantes se extrae que algunos vocales consideran que el derecho de vacaciones implica tanto el descanso como el pago de vacaciones, por lo que el incumplimiento debe tipificarse como muy grave bajo el art. 25.6 del RLGIT, pero también se encuentra posturas considerando que el trabajador pudo haber gozado de las vacaciones, pero que el empleador no realizó el pago íntegro, por lo que dicha conducta se calificaría como infracción grave según el art. 24.4 del RLGIT.

Esta discordancia de criterios por parte de las entidades analizadas permite advertir diversos efectos que puede generarse entre los actores de una relación laboral y entre los se encuentran:

En primer lugar, la ausencia de un criterio uniforme en la calificación de las infracciones ocasiona que los empleadores enfrentan un panorama de incertidumbre respecto a las consecuencias jurídicas de su conducta. El hecho de que algunos casos de incumplimiento de pago de remuneración vacacional o vacaciones trucas sea calificado como infracción muy grave, mientras que otros se consideren únicamente como grave, impide prever con claridad el nivel de responsabilidad administrativa aplicable. Esta situación incrementa el

riesgo de sanciones de distinta magnitud, con un impacto económico para el empleador dependiendo del criterio asumido por la autoridad competente.

Asimismo, las resoluciones contradictorias entre la Sunafil y el TFL, sumado los votos discordantes dentro del propio Tribunal, debilitan la seguridad jurídica y limitan la capacidad de los empleadores para planificar de manera preventiva el cumplimiento normativo. La falta de predictibilidad en el régimen sancionador afecta al principio de legalidad y a la confianza legítima en la actuación de la administración pública, generando un entorno regulatorio inestable que dificulta la gestión adecuada de las obligaciones laborales.

De igual manera, corresponde precisar que, en sede administrativa, cuando la Sunafil ordena retrotraer el procedimiento sancionador al momento en que se produjo el vicio, el expediente retorna a primera instancia. En ese sentido, la autoridad sancionadora dispone el archivo del procedimiento, ya que solo en la etapa de imputación descargos resulta posible adecuar correctamente el tipo infractor vinculado a las vacaciones truncas, la remuneración vacacional, el descanso vacacional o la indemnización vacacional. Este funcionamiento interno de la administración evidencia que falta de criterios uniformes no solo repercute en la predictibilidad externa para los empleadores y trabajadores, sino que también genera consecuencias procesales que afectan la eficacia del sistema sancionados.

En segundo lugar, en relación con los trabajadores, la falta de uniformidad en la tipificación de estas infracciones se traduce en una tutela variable de su derecho constitucional a las vacaciones. Cuando el incumplimiento del pago se subsume bajo el art. 25.6 del RLGIT como infracción muy grave, se refuerza la protección, al reconocerse que el descanso vacacional implica necesariamente la percepción íntegra de la remuneración correspondiente; sin embargo, cuando la conducta se califica como infracción grave en aplicación del art. 24.4 del RLGIT, el grado de protección disminuye, al considerarse que la falta de pago no alcanza la máxima relevancia sancionadora.

La existencia de votos discordantes en el TFL evidencia además la falta de consenso sobre el verdadero alcance del derecho de vacaciones, si debe entenderse como un derecho integral que comprende de manera inseparable el descanso físico y la remuneración, o diferenciarlos para efectos de tipificación. De esta manera, la falta de uniformidad impacta directamente en el principio de igualdad y en la seguridad jurídica, generando para los trabajadores un

nivel de protección inestable que depende de la interpretación que predomine en cada caso concreto.

En tercer lugar, también impacta en la calificación de los inspectores de Sunafil, dado que esta falta de tipificación de las infracciones vinculadas a las vacaciones también incide en el desempeño de los inspectores de la Sunafil, quienes constituyen el primer nivel de control en la verificación del cumplimiento de la normativa laboral. La coexistencia de criterios divergentes entre la propia Sunafil y el TFL genera un margen de discrecionalidad que, en ausencia de lineamientos claros y uniformes, puede traducirse en decisiones inconsistentes respecto a la calificación de las conductas infractoras que se plasmará en el acta de infracción y la motivación que consignen.

Esta situación afecta directamente a la seguridad jurídica de la función inspectiva, en tanto los inspectores se enfrentan a la dificultad de determinar con certeza si una omisión en el pago de la remuneración vacacional o vacaciones truncas debe calificarse como grave o muy grave. Ello no solo incrementa el riesgo de que sus actuaciones sean posteriormente revocadas o modificadas por instancias superiores, sino también puede debilitar la credibilidad institucional de la Sunafil frente a los administrados.

Además, la ausencia de criterios uniformes genera una sobrecarga en la labor inspectiva, ya que obliga a los inspectores a fundamentar con mayor detalle la calificación de las infracciones, anticipando posibles cuestionamientos o impugnaciones. En consecuencia, la predictibilidad del régimen laboral privado se ve comprometida desde la perspectiva de la autoridad inspectiva, cuya actuación debería caracterizarse por la coherencia, consistencia y previsibilidad de la aplicación de la normativa en materia laboral.

3.5. Propuestas para fortalecer la predictibilidad en la regulación y fiscalización de vacaciones en el régimen laboral privado

Antes de establecer la propuesta es necesario precisar que en el presente año 2025 se emitió el precedente, la Resolución de Sala Plena N° 008-2025-SUNAFIL/TFL estableciendo lo siguiente:

Tabla 1 Criterios del precedente vinculante

Criterio	Vacaciones truncas	Descanso vacacional
Naturaleza jurídica	Obligación autónoma	Derecho al descanso físico
Supuesto de procedencia	Se genera cuando el trabajador cesa antes de cumplir un año completo de servicios.	Se presenta cuando el trabajador cumple un año de servicio continuo.
Forma de cálculo	El pago es proporcional en dozavos y treintavos según tiempo efectivamente trabajado (art. 22 del D. Leg. 713).	Respecto 30 días calendarios de descanso por cada año completo de servicios (art. 10 del D. Leg. 713).
Momento de exigibilidad	Se paga al momento del cese, de forma íntegra y oportuna.	Se otorga durante la vigencia de la relación laboral, al cumplirse el récord anual.
Tipificación del incumplimiento	Infracción grave (art. 24.4 del RLGIT)	Infracción muy grave (art. 25.6 del RLGIT)

Nota: Elaboración propia

La resolución analizada establece una delimitación clara entre el pago de vacaciones truncas y el otorgamiento del descanso vacacional, corrigiendo la práctica administrativa de confundir ambos supuestos y sancionarlos de manera distinta bajo el mismo tipo infractor.

En primer lugar, se precisa que el pago de las vacaciones truncas constituye una obligación autónoma, diferente al descanso físico, por lo que, el empleador se encuentra obligado a efectuar el pago proporcional correspondiente en función del tiempo efectivamente elaborado, aplicando la fórmula establecida en el art. 22 del D.Leg. N° 713. La exigibilidad de este beneficio se concreta al momento del cese debiendo abonarse de manera íntegra y oportuna.

Por su parte, el descanso vacacional anual, el cual exige el cumplimiento de un año completo de servicios y el récord vacacional, garantizando el derecho del trabajador a suspender la prestación de sus servicios durante 30 días con goce de remuneraciones. Su finalidad es restaurativa, ya que está vinculada a la salud física y mental del trabajador, por tanto, no

puede confundirse con un carácter compensatorio y puramente económico de las vacaciones truncas.

En ese sentido, según Puntriano este precedente de observancia obligatoria, ha establecido que, no es lo mismo el no pagar vacaciones truncas que el goce del descanso vacacional, coincidiendo con dicho criterio, el primer caso debe regularse bajo el art. 24.4 del RLGIT, mientras que, el descanso vacacional se debe tipificar como una sanción muy grave bajo el art. 25.6¹²⁷.

Por su parte, Herrera haciendo referencia al mismo precedente añade que no es jurídicamente válida tipificar el incumplimiento de vacaciones truncas bajo el numeral 25.6 del RLGIT, ya que corresponde al inspector como encargado del procedimiento administrativo identificar el supuesto y aplicarlo de manera pertinente para evitar que las calificaciones sean contrarias al principio de tipicidad¹²⁸. Dicho precedente señala sobre el mencionado principio que únicamente las conductas previamente descritas en la norma pueden ser objeto de sanción administrativa, garantizando así una correspondencia estricta entre el hecho reprochable y la consecuencia jurídica asignada. El sustento se encontraría en la libertad individual y la seguridad jurídica, la primera exige que los administrados conozcan con precisión el comportamiento que resulta sancionable, evitando márgenes de indeterminación normativa; la segunda, se refiere al hecho que las disposiciones legales permitan prever de manera clara y suficiente las consecuencias de los actos, lo que a su vez asegura la predictibilidad en la actuación de la administración¹²⁹.

Si bien este criterio es un avance para la correcta aplicación de la norma respecto a las vacaciones truncas y descanso vacacional, puede surgir otra controversia en relación con la indemnización vacacional, respecto a cuál es el pago que debe realizar el empleador después

¹²⁷ Cfr. C. PUNTRIANO ROSAS, “¿No te dieron descanso ni pagaron vacaciones? Son infracciones distintas según la Sunafil. Reclama lo Justo”, *El Peruano*, 05 de agosto de 2025., disponible en <<https://elperuano.pe/noticia/276129-no-te-dieron-descanso-ni-pagaron-vacaciones-son-infracciones-distintas-segun-sunafil-reclama-lo-justo>>. Consulta: 20 de agosto de 2025.

¹²⁸ Cfr. P. HERRERA GUERRA, “Precedentes sobre el impago de las vacaciones truncas”, *El Peruano*, 08 de agosto de 2025, disponible en <<https://www.elperuano.pe/noticia/276320-precedentes-sobre-el-impago-de-las-vacaciones-truncas>>. Consulta: 20 de agosto de 2025.

¹²⁹ Resolución N° 0008-2025-SUNAFIL/TFL, Tribunal de Fiscalización Laboral Sala Plena, 27 de junio de 2025.

de haberse configurado la falta de otorgamiento oportuno del descanso vacacional¹³⁰, ello debido que la infracción al ser de carácter insubsanable suele multarse igualmente a pesar de haberse pagado la indemnización vacacional; sin embargo, este caso no es materia de investigación, pero puede generar confusiones al momento de la tipificación de las figuras jurídicas en estudio.

Por otro lado, tampoco se ha determinado el caso de la remuneración vacacional y si se trata de un concepto independiente o es parte del descanso vacacional, lo que aún conlleva a generar disyuntivas para la calificación de las infracciones en materia laboral, surgiendo la necesidad de que se cuente con un precedente donde se realice una adecuada conceptualización de las conductas infractoras relacionadas a las vacaciones para evitar la emisión de resoluciones contradictorias como las que se analizaron en la presente investigación, donde se consideró que la remuneración vacacional y el descanso vacacional son conceptos inseparables. Sobre ello, se puede señalar que la infracción referida al no pago de la remuneración vacacional es un beneficio social cuya naturaleza jurídica responde a conceptos económicos pagaderos en la relación de trabajo conforme con la Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, debiendo tipificarse bajo el art. 24.4 del RLGIT, considerada como una sanción grave, por otro lado, la omisión del descanso vacacional debe mantenerse bajo el numeral 25.6 del RLGIT.

Al respecto, explica Correa que, los efectos de un precedente administrativo permite garantizar la seguridad jurídica, ya que al fijar criterios uniformes que orientan la actuación futura de la administración pública; contribuye a la eficiencia de la economía procedimental, en la medida en que permite resolver diversos supuestos con base a lineamientos generales y desalienta peticiones carentes de razonabilidad; y, por último, refuerza el principio de igualdad al evitar la arbitrariedad en el ejercicio de la discrecionalidad administrativa, asegurando que la ley se aplique de manera coherente a todos los administrados¹³¹.

En la LPAG, art. VI sobre los precedentes administrativos, numeral 2 establece que las entidades tienen la facultad de variar los criterios interpretativos cuando se determine que la

¹³⁰, Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala, 15 de noviembre de 2021.

¹³¹ Cfr. C. CORREA ZÚÑIGA, "Aspectos sociales y jurídicos de la confianza en el campo del derecho: A propósito del principio de confianza legítima...cit., p. 45.

primera interpretación es errónea o contraria al interés general; sin embargo, la nueva interpretación no podrá aplicarse a los casos anteriores, salvo en casos en los que su aplicación retroactiva resulte más favorable para el administrado¹³². Al respecto, se colige que Resolución de Sala Plena N° 008-2025-SUNAFIL/TFL, se aplicará a los casos que se presente desde su dación, mientras que, las resoluciones analizadas solo podría aplicarse de forma excepcional, pero la problemática planteada se suscita antes de su emisión, cuando no se contaba con un criterio uniforme para la aplicación de la normativa sociolaboral sobre los conceptos vacacionales, por tanto la Sunafil como otras instancias tipificaron la norma desde su perspectiva, ocasionando una vulneración al principio de predictibilidad y seguridad jurídica especialmente en el caso de los empleadores.

En ese sentido, la Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) ha realizado un pronunciamiento respecto de la consulta realizada por la Intendencia Regional de Arequipa, con el fin de uniformizar criterios que debe considerarse que el caso de las vacaciones trucas y el no pago de la remuneración vacacional considerando que debe subsumirse en el art. 24.4 del RLGIT, postura concordante con la asumida por TFL¹³³.

En ese contexto, es necesario determinar la correcta tipificación de en la norma que conforme a lo desarrollado debe mantenerse, la cual debe considerarse de la siguiente forma:

Tabla 2 Cuadro de tipificación

Concepto vacacional	Artículo del RLGIT
Vacaciones trucas	Art. 24.4
Remuneración vacacional	Art. 24.4
Impago de la remuneración vacacional + No goce del descanso vacacional	Art. 25.6

Nota: Elaboración propia

En ese sentido, según lo dispuesto por el Reglamento, el descanso vacacional se encuentra regulado en el art. 25.6 como “muy grave”; mientras que, el no pago de manera íntegra y

¹³² Congreso de la República, Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Perú, entrado en vigencia el 10 de abril de 2001.

¹³³ Dirección de Inteligencia Inspectiva, Informe N° 345-2024- SUNAFIL/DINI, 15 de agosto de 2024.

oportuna las remuneraciones o beneficios laborales dentro de los cuales se entenderían que está subsumido la remuneración vacacional y las vacaciones truncas están en el art. 24.4. del mismo cuerpo normativo sean consideradas como unas infracciones “graves”. No obstante, de acuerdo con el cuadro propuesto, debería considerarse que cuando se trata del incumplimiento del pago como en el caso de las vacaciones truncas debe tipificarse como grave bajo el art. 24.4 del RLGIT, en coherencia con lo establecido por el precedente del Tribunal, puesto que se trata de un beneficio social cuya naturaleza jurídica es el concepto económico pagadero en la relación laboral.

Por otra parte, en relación a la remuneración vacacional, se considera que este concepto debe estar vinculado con el descanso vacacional, debido que si el trabajador no cumple con el récord vacacional no puede percibir su remuneración correspondiente, pero en el supuesto que durante la investigación inspectiva se advierta el no pago de la remuneración vacacional como el no goce del descanso vacacional se configuran una sola infracción, puesto que son supuestos estrechamente vinculados, podría dar lugar al concurso de infracciones regulado en el inc. 6 del art. 230 del LPAG, el cual establece que una misma conducta podría subsumirse en dos tipos infractores. En ese caso, correspondería imponer únicamente la sanción relativa a la infracción de mayor gravedad, evitando la acumulación de sanciones en perjuicio del administrado.

Respecto a la concurrencia de infracciones vinculadas al impago de la remuneración vacacional y el no goce del descanso vacacional, correspondería subsumirse bajo el tipo infractor previsto en el numeral 25.6 del RLGIT. En esa línea, resulta pertinente indicar que el art. 25 de la Constitución reconoce que las vacaciones constituyen un derecho del trabajador a suspender la prestación de servicios durante un periodo determinado cada año, sin que ello implique pérdida de su remuneración, estableciendo que tanto su disfrute como su compensación deben estar regulados por ley o convenio. De esta disposición constitucional se desprende que el descanso vacacional tiene carácter remunerado.

En concordancia, el art. 11 de D.S. N° 012-92-TR del Reglamento del D. Leg. N° 713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, precisa que, tiene derecho al descanso vacacional aquellos trabajadores que cumplan con una jornada ordinaria mínima de 04 horas y con récord vacacional previsto en el art. 1 del referido Decreto. A partir de ello, se puede sostener que para que trabajador ejerza su derecho

a las vacaciones, el empleador debe considerar que se haya cumplido récord vacacional y el año de servicios, por tanto, la Sunafil debe verificar los siguientes elementos para tipificar la conducta: el goce efectivo del descanso físico y el pago de la remuneración mínima vacacional, lo cuales deben otorgarse de manera conjunta. En ese caso, objeto de materia de análisis, se observa que, al no cumplirse con estos elementos, la conducta se subsume en el tipo infractor del art. 25.6 del RLGIT, calificado como “muy grave”.

A partir de ello, se entiende que la finalidad de la normativa que regula este beneficio social es asegurar que tanto el descanso como la remuneración constituyen un solo derecho. En ese contexto, el art. 16 del D. Leg N° 713 dispone que a la remuneración vacacional debe abonarse al trabajador antes del inicio del descanso, mandato que es reiterado por el art. 19 del Reglamento. De la misma manera, el art. 20 del D. Leg N° 713 establece la obligación del empleador de consignar expresamente en el libro de planillas la fecha de inicio del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente, lo que reafirma la necesidad que ambos elementos se otorguen de forma simultánea.

Al respecto, puede colegirse que el descanso vacacional se encuentra ligado de manera imprescindible al pago de la remuneración vacacional y que estos conceptos son un derecho único e indivisible que no puede otorgarse de forma separada sin contravenir con la normativa vigente. Por tanto, cuando en una inspección se advierta la concurrencia de las conductas infractoras relacionadas con el impago de la remuneración vacacional y el no goce del descanso vacacional, corresponde considerarlas como un único incumplimiento comprendido en el art. 25.6 del RLGIT, lo cual permite aplicar la sanción correspondiente a la infracción de mayor gravedad y evita la imposición de sanciones acumulativas en perjuicio del administrado, tal como se califica en la Resolución N° 1098-2025- SUNAFIL/ TFL- Primera Sala.

Por otra parte, también es necesario establecer la diferencia entre los conceptos como remuneración vacacional, vacaciones trucas, descanso vacacional e indemnización vacacional que pueden inducir al error a la autoridad administrativa al subsumir la conducta en el tipo infractor. Respecto, el primer supuesto puede indicarse que alude a la remuneración que le corresponde a un trabajador al momento de hacer uso efectivo de su periodo

vacacional, es decir, tras cumplir un año de trabajo¹³⁴; mientras que, el segundo, se presenta cuando el vínculo entre el empleador y el trabajador concluye antes que el trabajador cumpla con el año de servicios necesarios para acceder a su descanso vacacional, generando el derecho a percibir la compensación por haberse truncado sus vacaciones¹³⁵. Por su parte, el descanso vacacional, es un derecho fundamental remunerado y una necesidad del trabajador para restaurar las energías desgastadas por haber laborado, este periodo de tiempo implica ausentarse de su puesto de trabajo y usarlo para realizar actividades de beneficio propio, familia u otras actividades¹³⁶. Y finalmente, la indemnización vacacional, comprende una compensación económica cuando el trabajador cumplió el récord vacacional pero no goza del descanso vacacional, por lo que esta figura jurídica tiene un carácter resarcitorio, al indemnizar el perjuicio sufrido el trabajador por no gozar del derecho al descanso vacacional. En caso que el empleador incumpla los tres supuestos indicados inicialmente, conlleva a generarse el pago de triple vacacional, es decir, por el concepto de remuneración por la labor realizada, la remuneración vacacional, la indemnización por el no disfrute de las vacaciones en el monto oportuna¹³⁷.

En consecuencia, una adecuada interpretación y aplicación evita que las tipificaciones genéricas como las del RLGIT generen decisiones discrecionales o arbitrarias, por ende, un adecuado precedente impone a la autoridad administrativa el deber de aplicar criterios uniformes, razonables y debidamente motivados, de esta manera se garantiza la predictibilidad y seguridad jurídica tanto para los empleadores como para los trabajadores del sector privado, ya que ello refuerza la confianza en los administrados y otorga mayor estabilidad del régimen sancionador.

Finalmente, se considera necesario implementar programas de capacitación continua y especializada para el personal de la Sunafil en materia de vacaciones. Esta medida permitiría dotar a los inspectores de herramientas jurídicas y prácticas que fortalezcan su capacidad de

¹³⁴Cfr. J. ARÉVALO VELA, “El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada”, ...cit., pp. 13-39.

¹³⁵MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Guía sobre el descanso vacacional*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.

¹³⁶Cfr. J. ARÉVALO VELA, “El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada”, *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, Vol. 2, N° 2, 2020, pp. 13-39.

¹³⁷ Cfr. G. LORA, “¿Cuándo se debe pagar la indemnización vacacional?”, *APERHU*, Lima, 23 de febrero, disponible <<https://aperhu.pe/cuando-se-debe-pagar-la-indemnizacion-vacacional/>>, consulta: 20 de agosto del 2025.

análisis, garantizando así que la calificación de las infracciones relacionadas con vacaciones se realice de manera más precisa, uniforme y coherente con el marco normativo sociolaboral. Asimismo, estas capacitaciones deberían incorporar el estudio de precedentes administrativos vinculantes, de modo que se promueva la aplicación homogénea de la normativa y se evite la dispersión interpretativa.

CONCLUSIONES

PRIMERO: De la revisión normativa se encontró que el derecho de vacaciones es un derecho fundamental reconocido en el art. 25 de la Constitución y desarrollado del arts. 10 al 23 del D. Leg. N° 713 aplicable al sector privado. En ese marco se identificaron manifestaciones como la remuneración vacacional regulada en el art. 15 del D. Leg. N° 713 que garantiza el pago del salario durante el descanso anual obligatorio; y las vacaciones trucas se encuentran previstas en el art. del D. Leg. N° 713, otorga al trabajador una compensación proporcional cuando cesa sus funciones antes de cumplir el año requerido para acceder a las vacaciones, ambas figuras comparten una naturaleza económica al representar obligaciones de pago a cargo de empleador, de modo que su incumplimiento no solo afecta al derecho al descanso, sino también la estabilidad patrimonial del trabajador.

SEGUNDO: Del análisis de las veintiocho (28) resoluciones revisadas se evidencia que tanto la Sunafil como el TFL tienen un rol determinante en la interpretación normativa sobre la remuneración vacacional y las vacaciones trucas, encontrándose casos donde se coincide con la tipificaciones, otras donde el Tribunal delimita su competencia al señalar que sólo interviene en calificaciones muy graves, también situaciones donde hay una divergencia entre ambas instancias y votos discordantes, lo que refleja que se han aplicado diversos criterios para imponer infracciones referentes a la remuneración vacacional y vacaciones trucas.

TERCERO: Entre las propuestas identificadas se encuentra la emisión de un precedente vinculante que permita delimitar y esclarecer la naturaleza jurídica de los casos relacionados con la remuneración vacacional y las vacaciones trucas. Debe tenerse en cuenta que la Resolución de la Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL aportó avances al tipificar el incumplimiento de las vacaciones trucas bajo el art. 24.4 del RGLIT. Asimismo, si bien el precedente mencionado no lo señala expresamente, permite concebir la idea de que la remuneración vacacional debería calificarse de forma análoga; sin embargo, cuando concurren el impago de la remuneración vacacional y el no goce del descanso vacacional, la tipificación debe realizarse conforme al art. 25.6, por tratarse de conceptos que no pueden otorgarse de manera separada.

Si bien la resolución antes mencionada representa un avance importante y es considerada para la emisión de informes como N° 345-2024- SUNAFIL/DINI emitido por el DINI, aún persiste la necesidad de la emisión de un precedente vinculante otorgaría mayor obligatoriedad y uniformidad en la interpretación jurídica. No obstante, debe tenerse presente que su aprobación depende de la voluntad de los miembros del TFL, por lo que constituye una recomendación sujeta a consenso institucional. Complementariamente se recomienda capacitar al personal de la Sunafil para la correcta aplicación de la normativa sociolaboral en materia de vacaciones.

QUINTO: La falta de uniformidad en la calificación de infracciones sobre remuneración vacacional y vacaciones trucas afecta directamente al principio de predictibilidad en el régimen laboral privado peruano, pues origina resoluciones dispares ante hechos similares y limita la posibilidad de que empleadores y trabajadores anticipen las consecuencias jurídicas de sus actos. Ello incrementa la discrecionalidad en la inspección laboral, reduce la confianza en el sistema sancionador y ha dado lugar a sanciones desproporcionadas, como la calificación de infracciones muy graves en supuestos que debieron tipificarse como graves. A ello se suma que el TFL mantiene en trámite resoluciones de segunda instancia de los años 2021, 2022 y 2023, lo que evidencia la existencia de casos aún pendientes con tipificaciones incorrectas que, al retrotraerse al momento en que se produjo el vicio generalmente regresan a la resolución de primera instancia emitida por el área de sanción y no a la imputación de cargos, terminando en el archivamiento de las conductas infractoras relacionadas a la remuneración vacacional y vacaciones trucas, debilitando aún más la seguridad jurídica.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

ARCE ORTIZ E., *El sistema de inspección del trabajo en el Perú*, Palestra, 2023.

ARÉVALO VELA J., “El descanso vacacional en el Régimen Laboral de la actividad privada”, *Revistas de derecho procesal del trabajo*, Vol. 2, N° 2, 2020

BENITES JIMÉNEZ E., BENITES JIMÉNEZ R., BENITES JIMÉNEZ K., LLONTOP SORIANO C., & AMBULAY PIÑIN I., *Dominando el derecho laboral. Competencias esenciales para la gestión y formalización de contratos de trabajo en el Perú*, Centro de Investigación y producción científica, Lima, 2024.

CABANELLAS G., *Tratado de Derecho laboral*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1988.

CADILLO PONCE J., “El principio de predictibilidad jurídica y el quantum indemnizatorio de los daños y perjuicios derivados del proceso laboral”, *Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad jurídica*, s.f..

CAIRAMPOMA ARROLLO A., “La regulación de las precedentes administrativos en el ordenamiento jurídico peruano”, *Derecho PUCP*, N° 73, 2014.

CASTILLO GUZMÁN J., COLOMA CIEZA E., DEMARTINI RIVERA F., FLORES BUENDÍA R., PINEDA ABUHADBA L. Y VARGAS RASCHIO T., *Régimen laboral peruano explicado*, Gaceta Jurídica, 2022.

CERDA P., Estado de firmas y ratificaciones Vacaciones Laborales: Importancia, Beneficios y Consejos para Aprovecharlas al Máximo. Disponible en: <<https://www.linkedin.com/pulse/vacaciones-laborales-importancia-beneficios-y-consejos-paula-cerda-ktxwe/>>. (Consultado: 11/06/2025).

CHANAMÉ ORBE R., *La Constitución Comentada*. Volumen , Editora y Distribuidora Ediciones Legales, Lima, 2015.

CORREA ZÚÑIGA C., “Aspectos sociales y jurídicos de la confianza en el campo del derecho: A propósito del principio de confianza legítima y su vinculación con el estado de derecho”, *Vox Juris*, Vol .41, N°1, 2025.

DEL LAMA LAURA M., “Algunas consideraciones con miras al fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo peruano”, *Revista foro jurídico*, N° 21, 2023.

DOLORIER TORRES J., *La Constitución comentada, análisis artículo por artículo*, Gaceta Jurídica, Lima, 2005.

ESPINOZA GÁLVEZ R., RAMOS HUAMÁN O., ESPINOZA GONZALES M., ASCA AGAMA P., “El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de DRELMm un análisis cualitativo innova”. *Innova research journal*, Vo. N° 1. 2021.

Gobierno del Perú sobre Sunafil regula acciones para el desarrollo de la función inspectivas. Disponible en: <<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219114-sunafil-regula-acciones-para-el-desarrollo-de-la-funcion-inspectiva>>. Consultado: (01/08/2025).

GONZALES NIEVES O., “La evolución y decantamiento del régimen laboral público en el Perú y breve aproximación al tratamiento de las compensaciones en la Ley del Servicio Civil”, *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 1993.

GORELLI HERNÁNDEZ J., “Elementos delimitadores del derecho de vacaciones”, *Revista de derecho Themis*, N° 65, 2014.

GRANDEZ CASTRO P. Y. MENDOZA LEGOAS L, *Principios del sistema de inspección del trabajo. Jurisprudencia del Tribunal de Fiscalización Laboral*, Palestra,2023.

GUZMÁN NAPURI C., “Los principios generales del derecho administrativo”, *Ius et Veritas*, Vol. 19, N° 38, 2009.

HERRERA GUERRA P., “Precedentes sobre el impago de las vacaciones truncas”, *El Peruano*, 08 de agosto de 2025, disponible en <<https://www.elperuano.pe/noticia/276320-precedentes-sobre-el-impago-de-las-vacaciones-truncas>>. Consulta: 20 de agosto de 2025.

JIMÉNEZ CHÁVEZ J., “El Tribunal de Fiscalización Laboral: Una Nueva Esperanza”, *Revista Ardea Alba*, N° 9, 2021, 9-11. Disponible en: < https://app-vlex-com.ucsp.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+content_type:4/tribunal+de+fiscalizacion+laboral/vid/917900753>. Consulta: 07 de julio de 2025.

LORA G., “¿Cuándo se debe pagar la indemnización vacacional?”, *APERHU*, Lima, 23 de febrero, disponible <<https://aperhu.pe/cuando-se-debe-pagar-la-indemnizacion-vacacional/>>, consulta: 20 de agosto del 2025.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Vacaciones. Disponible en: <https://aulavirtualcfc.pge.gob.pe/pluginfile.php/14267/mod_resource/content/1/INF_Vacaciones.pdf>. Consultado: (12/06/2025).

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Guía sobre el descanso vacacional*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.

MONTENEGRO BACA J., *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, Librería y Editorial Bolivariana, Trujillo, 1959.

MORÓN URBINA J., Ley del Procedimiento Administrativo General en su jurisprudencia, *Gaceta Jurídica*, 2022.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 81 sobre la inspección del trabajo. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312226. Consulta: 07 de julio de 2025.

PACORI CARI J., *Manual operativo del procedimiento administrativo general*, Ubilex, Lima, 2024.

PEREYRA CELI C., “De los errores se aprende: Las actas SUNAFIL”, *Revista Ardea Alba*, N° 11, 2021, 12-14. Disponible en: https://app-vlex-com.ucsp.lookproxy.com/search/jurisdiction:PE+content_type:4/sunafil/vid/917901077. Consulta: 07 de julio de 2025.

PINO G., “Seguridad jurídica”, *Revista Cultura de la Legalidad*, N° 25, 2023.

PUNTRIANO ROSAS C., “¿No te dieron descanso ni pagaron vacaciones? Son infracciones distintas según la Sunafil. Reclama lo Justo”, *El Peruano*, 05 de agosto de 2025., disponible en <https://elperuano.pe/noticia/276129-no-te-dieron-descanso-ni-pagaron-vacaciones-son-infracciones-distintas-segun-sunafil-reclama-lo-justo>. Consulta: 20 de agosto de 2025.

RAMÍREZ PINEDA E., “El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú: El rol de la Intendencia Regional de SUNAFIL San Martín en el cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores (2019-2020)”, *Revista Estado y Políticas Públicas*, N° 20, 2023.

RUBIO CORREA M., *Estudio de la Constitución Política del Perú 1993*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima, 1999

SACO ALVA M. Y CAMPOS SKAMPERLE D., “En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral”, *Ius et Veritas*, N° 46, 2013.

SCM Latam, ¿Que son vacaciones trucas?. Disponible en: <https://scmlatam.com/blog/que-son-las-vacaciones-trucas-en-peru/>. Consultado: (11/06/2025).

SILVA VILLACORTA S., “Vacaciones: derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial”, *Derecho PUCP*, 1997.

Subsecretaria de Derechos Humanos y población y migración, Derecho humanos al descanso. Disponible en:

<https://portales.segob.gob.mx/work/models/Derechos_Humanos/DGPPDH/pdf/Nota_conceptual_Derecho_al_Descanso.pdf>. (Consultado: 10/06/2025).

Sunafil sobre ¿Qué es el tribunal de fiscalización laboral?. Disponible en: <<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>>. Consultado: (01/08/2025).

Sunafil sobre actuación inspectiva. Disponible en: <<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>> Consultado: (01/08/2025).

Sunafil sobre actuación inspectivas. Disponible en: <<https://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.consultasLaborales/inicio>> Consultado: (01/08/2025).

TOMAYA MIYAGUSUKU J. Y VINATEA RECOBA L., Guía laboral. Gaceta Jurídica, 2003.

TOYAMA MIYAGUSUKU J. Y RODRÍGUEZ GARCÍA F., *Manual de Fiscalización Laboral*, Gaceta Jurídica, 2014.

TOYAMA MIYAGUSUKU J., “Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano”, *Ius et Veritas*, N° 25, 2002.

TOYAMA MIYAGUSUKU J., *Manual de fiscalización laboral*, Gaceta Jurídica, 2014

TOYAMA MIYAGUSUKU J., RODRÍGUEZ GARCÍA F., *Manual de fiscalización laboral*. Gaceta Jurídica, 2019.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, *Compendio de precedentes de observancia obligatoria (Agosto 2021-abril 2024)*, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2024.

YARIN MEZA C. Y. BERROCAL GUTARRA C, “El futuro del trabajo en la Administración Pública en el Perú: Adaptación y resiliencia”, *Cuestiones políticas*, Vol. 42, N° 81, 2024.

ZAVALETA CRUZADO R., “Remuneración vacacional”, *Laborem*, N° 1, 1994, pp. 135-158. Disponible en: <<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-135-158.pdf>>. Consulta: 13 de junio del 2025.

ZELAYARÁN DURAND M., *Derecho del trabajo: Teoría jurídico – laboral, derecho al trabajo individual, legislación y jurisprudencia*. Peruvian Pictures Editorial, 1989.

LEGISLACIÓN

Congreso de la República del Perú, *Constitución Política*, Perú, entrando en vigencia el 31 de diciembre del 2023.

Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo N° 713, *Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, Perú, entrando en vigencia el 08 de noviembre de 1991.

Congreso de la República del Perú, Decreto Supremo N° 012-92-TR, *Reglamento de la Ley que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado*, Perú, entrando en vigencia el 03 de noviembre de 1992.

Congreso de la República del Perú, Ley N° 29981, *Ley General de Inspección del Trabajo*, Perú, entrando en vigencia el 19 de julio de 2006.

Congreso de la República, Decreto Supremo N°. 004-2017-TR, *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral*, Perú, entrando en vigencia el 31 de marzo de 2017.

Congreso de la República, Ley N° 27444, *Ley del Procedimiento Administrativo General*, Perú, entrando en vigencia el 10 de abril de 2001.

Congreso de la República, Ley N° 28806, *Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*, modifica la Ley N° 28806, *Ley General de Inspección del Trabajo* y la Ley N° 27867, *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*, entrando en vigencia el 19 de diciembre de 2013.

Dirección de Inteligencia Inspectiva, Informe N° 345-2024- SUNAFIL/DINI, 15 de agosto de 2024.

Organización de las Naciones Unidas y Derechos Humanos. *Pacto Internacional de derechos Económicos, sociales y culturales*, aprobado el 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Perú el 28 de marzo de 1978.

Organización de las Naciones Unidas. *La declaración Universal de los Derechos Humanos*. Celebrada en París el 10 de diciembre de 1948, entró en vigor el 10 de diciembre de 1948, ratificada por el Perú el 28 de marzo de 1978.

Organización de las Naciones Unidas. *La declaración Universal de los Derechos Humanos*. Celebrada en París el 10 de diciembre de 1948, entró en vigor el 10 de diciembre de 1948, ratificada por el Perú el 28 de marzo de 1978.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre las vacaciones pagadas*. Celebrada en Ginebra el 24 de junio de 1936, ratificada por el Perú el 15 de diciembre de 1959.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), núm. 52. Adoptado en Ginebra el 24 de junio de 1936, entrada en vigor el 22 de septiembre de 1939, ratificado por el Perú el 1 de febrero de 1960.

JURISPRUDENCIA

Cas. Laboral N° 8510-2015- Callao, El Peruano de 25 de noviembre de 2016.

Cas. N° 13593-2017-Lima, El Peruano del 09 de diciembre de 2019.¹

Cas. N° 25775-2017-Lima, El Peruano del 12 junio de 2019.

Cas. N° 8380-2016- La Libertad, El Peruano de 02 de mayo de 2018.

Cas. N°10961-2018- San Martín, El Peruano del 27 de enero de 2020.

Cas. N°24397-2017- Tumbes, El Peruano del 10 de abril de 2019.

Resolución de la Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, 20 de agosto de 2021.

Resolución N° 0237-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 14 de marzo de 2025.

Resolución N° 047-2024-SUNAFIL/TFL-Primero Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 19 de enero de 2024.

Resolución N° 0477-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 19 de mayo de 2025.

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala,31 de enero de 2022.ero de 2022.

Resolución N° 1010-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 19 de octubre de 2023.

Resolución N° 117-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 07 de febrero de 2022.

Resolución N° 117-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 13 de febrero de 2023.

Resolución N° 119-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 07 de febrero de 2022.

Resolución N° 201-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 28 de febrero de 2022.

Resolución N° 243-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala,14 de marzo de 2025.

Resolución N° 253-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 14 de marzo de 2025.

Resolución N° 258-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 15 de marzo de 2024.

Resolución N° 301-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 28 de marzo de 2025.

Resolución N° 326-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 27 de marzo de 2024.

Resolución N° 333-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 04 de octubre de 2022.

Resolución N° 350-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 11 de abril de 2025.

Resolución N° 375-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 18 de abril de 2022.

Resolución N° 402-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 28 de abril de 2025.

Resolución N° 427-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 18 de octubre de 2021.

Resolución N° 435-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 09 de mayo de 2025.

Resolución N° 437-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 03 de mayo de 2024.

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 15 de noviembre del 2021.

Resolución N° 526-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala, 15 de noviembre de 2021.

Resolución N° 531-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 18 de noviembre de 2024.

Resolución N° 541-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 06 de junio de 2024.

Resolución N° 544-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 06 de junio de 2024.

Resolución N° 551-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 06 de junio de 2024.

Resolución N° 717-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 31 de julio de 2024.

Resolución N° 812-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 24 de agosto de 2023.

Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 29 de agosto del 2023.

Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Tribunal de fiscalización laboral Primera Sala, 29n de agosto de 2023.

STC Exp. 01124-2001-AA-TC, Sentencia del 11 de julio del 2002.

STC Exp. 03330-2004-AA-TC, Sentencia del 11 de julio del 2005.