Primacía de la realidad y la jornada *part time*



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Respecto al primer punto, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil (TFL) en la Resolución N.º 0780-2026-Sunafil/TFL-Primera Sala recuerda que el principio de primacía de la realidad supone que, en caso exista discordancia entre los hechos constatados en la fiscalización y los documentos o acuerdos formales fijados por el sujeto inspeccionado, debe preferirse lo primero. Su aplicación debe encontrarse debidamente motivada y sustentada con lo que se actúe en el procedimiento fiscalizador y en el procedimiento administrativo sancionador. Para ello cita lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N.º 006-2022-Sunafil/TFL. Añade el TFL que en la Resolución de Sala Plena N.º 013-2023-Sunafil/TFL, precisó que la subordinación puede acreditarse con manifestaciones concretas del poder de dirección del empleador, tales como el ejercicio de facultades organizativas, premiales o disciplinarias. Y, que en la Resolución de Sala Plena N.º 004-2025-Sunafil/TFL señaló que "(...) de comprobarse la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo debe justificarse la naturaleza subordinada del vínculo jurídico existente, lo que requiere de un análisis de tipo cualitativo que explique la interacción entre los indicios concurrentes". Pero, en el caso materia de estudio no se aprecia que el inspector hubiera analizado de manera suficiente los elementos de subordinación ni los indicios que permitan justificar con validez la existencia de una relación laboral con la inspeccionada. Ello implica la vulneración al debido procedimiento administrativo, procediendo a declarar nulas las resoluciones emitidas por las instancias inferiores en el extremo señalado. En cuanto al segundo punto, en la Resolución N.º 0837-2026-Sunafil/TFL-Primera Sala, se ratifica lo ya dispuesto en la Resolución de Sala Plena N.º 003-2023-Sunafil/TFL en el sentido en que la fórmula para determinar si un trabajador labora menos de cuatro horas al día en promedio a la semana (*part time*) pasa por comparar dicha jornada reducida con los trabajadores a tiempo completo del empleador. Esta técnica comparativa está recogida en el literal a) del artículo 1 del Convenio N.º 175 de la OIT, y es la que debe aplicarse al artículo 12 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo N.º 001-96-TR. El TFL manifiesta con acierto que, "señalar que una labor de 20 horas de trabajo prestada en tres días de la semana, supera el término establecido para la contratación a tiempo parcial, debido a que, divididas las horas de trabajo en la jornada del trabajador, el promedio es superior a las cuatro horas diarias -pues excede las seis horas diarias-, es contrario al sentido teleológico de la normativa citada, ya que se vaciaría de sentido la disponibilidad de su distribución semanal contemplada por la norma reglamentaria, que es coherente además con el literal b) del artículo 1 del Convenio 175 de la OIT". De lo anterior se concluye que, si un trabajador labora 15 horas a la semana durante tres días, pero el personal a tiempo completo labora seis días a la semana, la jornada de ese trabajador se determina dividiendo las 15 horas entre seis días y no entre tres días, lo que nos arrojaría un promedio diario inferior a las 4 horas al día y por ende califica como trabajo a tiempo parcial.