

El Tiempo de Vestuario en el Derecho Laboral peruano: Hacia un Test de Razonabilidad en la potestad sancionadora de la Sunafil

Changing time in peruvian labor law: towards a reasonableness test in sunafil's sanctioning power

CAROLINA SARMIENTO MANSILLA*

Abogada con especialidad en solución de controversias por la Universidad de Lima.
Correo electrónico: csarmiento@vinateatoyama.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9105-0519>

RESUMEN: El presente artículo analiza la problemática del cómputo del tiempo de vestuario como parte de la jornada de trabajo en el ordenamiento laboral peruano. A partir de la evolución jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia (Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte) y de los criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral (Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL, precedente de observancia obligatoria) se examina cómo la SUNAFIL ha venido sancionando a empleadores por no incluir el cambio de ropa en el registro de jornada. Se demuestra, con apoyo en la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala, que la aplicación mecánica de esta regla genera problemas de tipicidad y motivación. Se propone un test de razonabilidad al amparo del principio de razonabilidad tipificado en el inciso 3 del artículo 230 del TUO de la LPAG, con cinco elementos objetivos que la autoridad inspectiva debería verificar antes de proponer una sanción.

ABSTRACT: This article analyzes the issue of computing dressing time as part of the workday under Peruvian labor law. Drawing on the jurisprudential evolution of the Corte Suprema de Justicia (Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte) and the criteria set forth by the Tribunal de Fiscalización Laboral (Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL, a binding precedent), the article examines how SUNAFIL has been sanctioning employers for failing to include clothing changes in the workday record. Drawing on the Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala, it is shown that the mechanical application of this rule creates problems of typicity and of insufficient reasoning. The article proposes a reasonableness test grounded in the principle of reasonableness set forth in Article 230, subsection 3, of the Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG), consisting of five objective elements that the labor inspection authority should verify before proposing a sanction.

* Asociada en el área de Inspecciones Laborales en el estudio **Vinatea y Toyama**.

PALABRAS CLAVE: tiempo de vestuario, jornada de trabajo, potestad sancionadora, razonabilidad, tipicidad, proporcionalidad.

KEYWORDS: dressing time, workday, sanctioning power, reasonableness, typicity, proportionality.

Recibido: 02/06/2026

Aceptado: 26/06/2026

Publicado en línea: 30/09/2026

SUMARIO: I. Introducción. 1. *Planteamiento del problema*. 2. *Relevancia práctica*. 3. *Tesis central*. II. Marco normativo peruano. 1. *La jornada de trabajo en la Constitución*. 2. *El TUO de la Ley de Jornada de Trabajo*. 3. *El D.S. Nro. 004-2006-TR sobre Registro de Control de Asistencia*. 4. *El RLGIT: numerales 25.6 y 25.19*. 5. *El poder de dirección del empleador*. 6. *Los principios de razonabilidad y potestad sancionadora del TUO de la LPAG*. III. La posición de la Corte Suprema de Justicia. 1. *El concepto de jornada de trabajo*. 2. *Los tres criterios doctrinarios de Pasco Cosmópolis*. 3. *La regla sobre tiempo de vestuario*. 4. *El supuesto fáctico originario*. IV. La posición del Tribunal de Fiscalización Laboral. 1. *El precedente de observancia obligatoria*. 2. *La calificación del cambio de vestuario*. 3. *Los tres supuestos habilitantes*. 4. *Aplicación reciente: Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala*. 5. *Los límites del control fiscalizador*. V. La objeción de las empresas fiscalizadas. 1. *El argumento de la “no indispensabilidad”*. 2. *El argumento de tipicidad*. 3. *Balance crítico*. VI. Reflexión: hacia un test de razonabilidad. 1. *Crítica a la aplicación mecánica*. 2. *Elementos del test propuesto*. 3. *Referencia doctrinaria*. 4. *Propuesta de conclusión*. VII. Conclusiones y recomendaciones prácticas. 1. *Sistematización de supuestos*. 2. *Recomendaciones para empleadores*. 3. *Recomendaciones para la autoridad inspectiva*. 4. *Respeto a la presunción de licitud*.

I. INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del problema

Una de las controversias laborales que mayor atención ha recibido en los últimos años en el Perú es la relativa al cómputo del denominado tiempo de vestuario, el cual es aquel lapso que el trabajador destina a colocarse el uniforme de trabajo o los equipos de protección personal (EPP) antes de iniciar sus labores, y a retirárselos al finalizar la jornada. La pregunta central es aparentemente sencilla: ¿debe pagarse ese tiempo como parte de la jornada de trabajo?

Sin embargo, la respuesta dista de ser unívoca. Depende de múltiples factores: si el uso del uniforme es obligatorio o voluntario, si el cambio se realiza

dentro o fuera del centro de trabajo, si existe una consecuencia disciplinaria por omitir el implemento y, en definitiva, si durante ese lapso el trabajador se encuentra verdaderamente “a disposición” del empleador en los términos del artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728.

2. Relevancia práctica

El tema ha cobrado una importancia operativa significativa debido al aumento de las fiscalizaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sobre esta materia. Empresas de diversos sectores como la manufactura, la agroindustria, la pesca y la logística han sido sancionadas con multas calificadas como infracciones muy graves al amparo del numeral 25.6 o del numeral 25.19 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), aprobado por Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR.

Las sanciones económicas, tratándose de infracciones muy graves, pueden alcanzar montos sumamente elevados cuando el número de trabajadores afectados es alto. En el caso que dio origen al precedente de observancia obligatoria, la empresa involucrada fue sancionada con una multa de S/ 65,362.50 por 236 trabajadores afectados.

3. Tesis central

El presente artículo sostiene que la regla jurisprudencial vigente, según la cual el tiempo de vestuario integra la jornada de trabajo cuando la labor lo exige, es conceptualmente correcta como punto de partida, pero exige matizarse con un *test de razonabilidad* y un análisis casuístico, y no aplicarse de forma automática e indiscriminada por la autoridad administrativa sancionadora.

Se propondrá que dicho test se ancle expresamente en los principios de razonabilidad (numeral 1.4 del artículo IV) y de la potestad sancionadora administrativa (incisos 2, 3 y 4 del artículo 230) del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG), aprobado

por Decreto Supremo Nro. 006-2026-JUS, y no como una mera construcción doctrinaria carente de base normativa positiva.

Para sustentar esta tesis, se analizará: (i) el marco normativo peruano sobre jornada de trabajo y potestad sancionadora; (ii) la evolución de la posición de la Corte Suprema de Justicia; (iii) el precedente vinculante del Tribunal de Fiscalización Laboral y su aplicación reciente; (iv) los argumentos de defensa de las empresas fiscalizadas; y, (v) los elementos objetivos del test de razonabilidad propuesto.

II. MARCO NORMATIVO PERUANO

1. La jornada de trabajo en la Constitución Política del Perú

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”. Este precepto constitucional fija un límite cuantitativo de la extensión máxima de la jornada, pero no define qué actividades integran materialmente el concepto de “trabajo” a efectos del cómputo. Esa tarea de delimitación corresponde al legislador ordinario y, en última instancia, a la jurisprudencia.

El mandato constitucional cumple una doble función: como derecho fundamental del trabajador a no ser sometido a jornadas excesivas, y como parámetro de control de la potestad sancionadora del Estado cuando este verifica el cumplimiento de los límites legales. Ambas dimensiones son relevantes para el problema que nos ocupa.

2. El TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

El artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, reitera que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, pudiendo establecerse por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor.

Los artículos 9 y 10 regulan el sobretiempo. El artículo 9 establece que el trabajo en sobretiempo es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, y que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor. Por su parte, el artículo 10 establece que el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo.

Estos dispositivos resultan relevantes porque, como razonó la Corte Suprema en la Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte, si el empleador exige al trabajador presentarse antes de su horario de ingreso para cambiarse de ropa, de modo que a la hora exacta de inicio ya esté en su puesto con uniforme, está imponiendo de facto una prolongación de la jornada que, conforme al artículo 9, nadie está obligado a aceptar salvo supuestos excepcionales.

3. El Decreto Supremo Nro. 004-2006-TR sobre Registro de Control de Asistencia

El Decreto Supremo Nro. 004-2006-TR establece disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Su artículo 1 impone a todo empleador la obligación de contar con un registro permanente de control de asistencia, y su artículo 2 precisa el contenido mínimo del registro: nombre o razón social del empleador, RUC, nombre y documento del trabajador, fecha, hora y minutos de ingreso y salida, y las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada.

Especial importancia reviste el artículo 7 de dicha norma, que consagra una presunción iuris tantum: “si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable”. Esta presunción constituye el nexo normativo entre el registro de asistencia y la controversia sobre el tiempo de vestuario: si el trabajador debe ingresar al centro de trabajo antes de su hora oficial para cambiarse, ese tiempo de permanencia genera la presunción de sobretiempo a favor del trabajador.

4. La tipificación de los numerales 25.6 y 25.19 del artículo 25 del RLGIT

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), aprobado por Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, tipifica como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, entre otras, las siguientes conductas:

Numeral 25.6: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”.

Numeral 25.19: “No contar con el registro de control de asistencia, respecto de uno o más trabajadores, o que, teniéndolo, no contenga información mínima, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo”.

La distinción conceptual entre ambos tipos es fundamental. El numeral 25.6 sanciona un incumplimiento sustantivo; es decir, la vulneración de normas sobre jornada y tiempo de trabajo. Mientras que, el numeral 25.19 sanciona un incumplimiento formal y registral; es decir, la ausencia del registro, la falta de información mínima o la interferencia con el acto mismo de registrar. Como se verá más adelante, la confusión entre ambos tipos ha generado múltiples nulidades, tal como ocurrió en el caso que dio origen a la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala.

5. El poder de dirección del empleador según la LPCL

El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por Decreto Supremo Nro. 003.97-TR, establece que “por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

Este precepto fundamenta la facultad del empleador de imponer el uso obligatorio de uniformes o EPP. Sin embargo, la misma norma introduce un límite expreso: “dentro de los límites de la razonabilidad”. La imposición del uniforme es legítima, pero si su consecuencia práctica es que el trabajador deba

destinar tiempo adicional no remunerado a cambiarse, se genera la tensión que constituye el núcleo del problema analizado.

6. Los principios de razonabilidad y de la potestad sancionadora del TUO de la LPAG

El TUO de la LPAG establece un marco general que disciplina toda actuación sancionadora de la Administración Pública, incluida la de la SUNAFIL.

El numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar consagra el principio de razonabilidad: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

A su turno, el artículo 230 desarrolla los principios específicos de la potestad sancionadora administrativa. Entre ellos destacan, para el presente análisis:

- a) **Debido procedimiento (inciso 2):** No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento, con separación entre la fase instructora y la sancionadora.
- b) **Razonabilidad (inciso 3):** Las sanciones deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando criterios de graduación como: el beneficio ilícito resultante, la probabilidad de detección, la gravedad del daño al interés público, el perjuicio económico causado, la reincidencia, las circunstancias de la comisión de la infracción y la existencia o no de intencionalidad.
- c) **Tipicidad (inciso 4):** “Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía”.

Estos principios no constituyen meras declaraciones programáticas, en realidad son normas vinculantes que condicionan la validez del acto sancionador. Como se argumentará en la Sección VI, el test de razonabilidad propuesto es la operativización de mandatos normativos expresos del TUO de la LPAG aplicados a la materia específica del tiempo de vestuario.

III. LA POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

1. El concepto de jornada de trabajo

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Casación Laboral Nro. 14239-2015 Lima, ha definido la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho período puede ser diario, semanal, mensual o anual”.

En esa misma sentencia, la Corte recogió la definición de Anacleto Guerrero (2015, p. 510), quien citando a De Diego señala que “se denomina jornada de trabajo al tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos, sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio”. La fórmula “sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio” es particularmente útil para el análisis del tiempo de vestuario, pues permite preguntar: ¿el trabajador que se cambia de ropa lo hace porque no puede utilizar ese tiempo en beneficio propio (está subordinado), o bien puede hacerlo en otro lugar y momento?

2. Los tres criterios doctrinarios de Pasco Cosmópolis

La Casación Laboral Nro. 43069-2022 La Libertad recoge expresamente los tres criterios doctrinarios formulados por Pasco Cosmópolis (1993, p. 417) para medir la extensión de la jornada de trabajo:

- (i) **Criterio de tiempo efectivo de trabajo:** Sostiene que la jornada de trabajo solo abarca el tiempo en que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador.

- (ii) **Criterio de la dependencia en sentido restringido:** Sostiene que la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo.
- (iii) **Criterio de la dependencia en sentido amplio:** Este criterio sostiene que la jornada de trabajo no solo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, sino también fuera de él.

El ordenamiento peruano ha adoptado predominantemente el segundo criterio. Este criterio es el que permite incluir el tiempo de vestuario dentro de la jornada: si el trabajador ya ingresó al centro de trabajo y se encuentra a disposición del empleador (no puede disponer libremente de ese tiempo), ese lapso integra la jornada, aun cuando no esté efectivamente produciendo.

Sin embargo, es relevante destacar que la misma sentencia, en un contexto distinto, específicamente en la prueba de horas extras y la aplicación de presunciones, aplicó “un criterio prudente y de razonabilidad” para limitar una presunción que de otro modo operaría de forma automática y absoluta. Este precedente demuestra que la propia Corte reconoce la necesidad de ponderar razonablemente las reglas laborales, sin extremar su aplicación mecánica.

3. La regla específica sobre tiempo de vestuario

La Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte, en sus fundamentos Décimo Octavo y Décimo Noveno, estableció la regla que toda la jurisprudencia posterior y el propio Tribunal de Fiscalización Laboral han reproducido:

De lo expuesto, se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó al centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo. (Corte Suprema de Justicia de la República, Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte, 2016, Fundamento Décimo Noveno)

Nótese la condición que la propia Corte introduce: “cuando la labor lo exige”. La regla no es absoluta ni automática; está condicionada a que exista

una exigencia laboral objetiva. Es precisamente esta condición la que un test de razonabilidad debería operativizar.

4. El supuesto fáctico que originó la regla

Para comprender correctamente el alcance de la regla, es indispensable examinar el supuesto de hecho que dio origen a la Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte. El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa disponía expresamente que “en los horarios establecidos por la empresa no está incluido el tiempo que requiere el trabajador para cambiarse la ropa por el uniforme que le otorga la empresa, tanto para la hora de ingreso como para la salida (...). El tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo”.

La pretensión empresarial era que el trabajador ingresara minutos antes de su horario regular para cambiarse “sin que interfiera con la jornada de trabajo”, de modo que a la hora exacta de inicio de labores ya estuviera en su puesto con el uniforme puesto; e, igualmente, que se quedara tiempo después de la hora de salida para cambiarse el uniforme por su ropa de calle.

Este supuesto fáctico es particularmente abusivo y justifica plenamente la regla adoptada. Sin embargo, no todos los supuestos de tiempo de vestuario presentan estas características. La extrapolación acrítica de la regla a contextos fácticos distintos es, precisamente, lo que este artículo cuestiona.

IV. LA POSICIÓN DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

1. El precedente de observancia obligatoria: Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL a través de la cual declaró infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa y estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria los fundamentos 6.16, 6.20, 6.21, 6.23, 6.24, 6.25, 6.26 y 6.27.

Los antecedentes del caso son ilustrativos: la empresa fue sancionada con S/ 65,362.50 por infracción muy grave tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, al no considerar como parte de la jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de ropa de 236 trabajadores. El Reglamento Interno de Trabajo disponía que “en el horario de trabajo no está comprendido el tiempo que el personal utiliza para cambiarse la ropa de calle por el uniforme y viceversa”, así como también exigía registrar asistencia ya vestido con el uniforme, bajo posibilidad de sanción disciplinaria.

2. La calificación del cambio de vestuario como acto comprendido en la subordinación

El fundamento central del precedente se encuentra en el párrafo 6.16 de la resolución:

(...) a criterio de esta Sala, no se trata de un acto preparatorio para la puesta a disposición, sino un acto comprendido dentro de los márgenes del poder de dirección y de la subordinación jurídica (...). En consecuencia, el tiempo de muda de la vestimenta de la indumentaria laboral no constituye un lapso irrelevante en la configuración de la puesta a disposición de los trabajadores con relación a la empresa investigada.

El TFL califica así el cambio de vestuario no como un acto “meramente preparatorio”, sino como una expresión del poder de dirección del empleador. El razonamiento se complementa con el fundamento 6.20, que precisa que “el cambio de vestimenta para usar (y dejar de usar) el uniforme de trabajo, cuando este sea exigido por el empleador y/o por las normas sectoriales aplicables, debe entenderse como una prestación exigible a los trabajadores en lapsos razonables, arreglados a los usos y costumbres en cada sector económico donde ello aplique”. Asimismo, el fundamento 6.26 señala que “tal actividad constituye una acción preparatoria o final que permiten dar inicio o concluir el respectivo proceso productivo y la prestación de servicios del trabajador”.

3. Los tres supuestos habilitantes fijados por el TFL

El fundamento 6.24 del precedente delimita los supuestos en que el tiempo de vestuario integra la jornada. El uso de implementos o uniforme formaría parte

de la jornada de trabajo cuando constituya una obligación para el trabajador, en virtud de alguna de las siguientes causas:

- (i) Que el uso de tales implementos obedezca a una obligación consignada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, política escrita o a través de una orden verbalmente impartida.
- (ii) Que el uso del uniforme de trabajo sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, entre otros.
- (iii) Que se puedan desplegar medidas disciplinarias con relación al comportamiento consistente en registrar el tiempo de trabajo ya portando el uniforme de trabajo.

Estos tres supuestos constituyen una concreción razonable de la regla jurisprudencial de la Corte Suprema: el tiempo de vestuario será jornada cuando exista una verdadera obligatoriedad —normativa, funcional o sancionatoria— que vincule al trabajador. El problema surge cuando la autoridad inspectiva aplica estos criterios de forma mecánica, sin analizar si en el caso concreto se verifican efectivamente.

4. Aplicación reciente y matización del precedente en la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala

La Resolución Nro. 0069-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala constituye el ejemplo más reciente de los problemas que genera la aplicación irreflexiva de la regla sobre tiempo de vestuario. En dicho caso, el inspector constató que la empresa no registraba en el control de asistencia el tiempo destinado al cambio de ropa de 125 trabajadores, pese a que el cambio de uniforme era obligatorio. Sin embargo, el Reglamento Interno de Trabajo expresamente excluía de la jornada dicho tiempo: “no forma parte de la jornada de trabajo el tiempo que los trabajadores utilicen para prepararse para iniciar su prestación, para asearse o para cambiarse de ropa”.

La Subintendencia sancionó a la empresa por una infracción muy grave tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, que prescribe “no

contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo”.

El TFL declaró fundado en parte el recurso de revisión y nula la resolución sancionadora. En su fundamento 6.7, precisó que para tipificar una conducta en el numeral 25.19, los hechos deben encuadrarse en alguno de estos supuestos: “(i) no contar con el registro de control de asistencia, (ii) impedir el registro de tiempo de trabajo, (iii) sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo”. En sus fundamentos 6.8 y 6.9, verificó que ninguno de esos supuestos se configuraba: la empresa contaba con un sistema de registro, no impedía a sus trabajadores marcar ingreso y salida, ni sustituía a nadie en el registro. El “cuestionamiento no se encuentra referido a la inexistencia del registro (...) sino a una presunta incorrección o insuficiencia en el contenido del registro de asistencia respecto del cómputo íntegro de la jornada efectivamente laborada”.

En consecuencia, el fundamento 6.11 estableció que “cuando estamos ante casos donde no se contabiliza el tiempo empleado para el cambio de vestuario como parte de la jornada de trabajo nos encontramos ante una infracción laboral por incumplir con las disposiciones relacionadas con la jornada y horario de trabajo, la cual se encuentra subsumida en el tipo infractor tipificado en el numeral 25.6 (...) y no en el 25.19”.

5. Los límites del control fiscalizador

La Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala tiene un valor que trasciende la mera corrección de un error de tipificación. En su fundamento 6.18, se encontró “acreditada la vulneración al debido procedimiento, sustentado en una motivación aparente”, porque la Subintendencia “no analiza y subsume la infracción imputada (...) en el tipo infractor correspondiente”.

En otras palabras, el TFL anuló la sanción no porque considerara que el tiempo de vestuario no sea jornada, sino porque la Administración no cumplió con su deber de motivación reforzada y correcta subsunción típica. El defecto detectado fue calificado como vicio de nulidad conforme al inciso 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG y se ordenó retrotraer el procedimiento para que la

instancia competente emitiera un nuevo pronunciamiento correctamente subsumido.

Este pronunciamiento evidencia una realidad que la práctica inspectiva tiende a soslayar: no toda controversia sobre el cómputo de la jornada habilita la aplicación de cualquier tipo sancionador. La mera constatación de que un empleador no incluye el tiempo de vestuario en el registro no autoriza automáticamente a sancionar bajo el numeral 25.19; la Administración debe realizar el ejercicio de subsunción típica que la garantía de tipicidad del inciso 4 del artículo 230 del TUO de la LPAG exige, documentando expresamente por qué los hechos verificados encajan en los elementos constitutivos del tipo infractor elegido.

V. LA OBJECCIÓN DE LAS EMPRESAS FISCALIZADAS: ARGUMENTOS DE PROPORCIONALIDAD Y TIPICIDAD

1. El argumento de la "no indispensabilidad"

El primer argumento recurrente de las empresas fiscalizadas es el de la no indispensabilidad del cambio de ropa dentro del centro de trabajo. Según esta línea de defensa, el trabajador puede acudir a su centro laboral ya vestido con el uniforme y cambiarse fuera de las instalaciones (en su domicilio, en un transporte, etc.), de modo que el acto de cambiarse no constituye una imposición patronal inevitable, sino una opción que el trabajador ejerce por comodidad al preferir vestirse en los vestuarios de la empresa.

Este argumento tiene mayor fuerza persuasiva en ciertos contextos; por ejemplo, cuando el uniforme es una simple camiseta con logo corporativo que no requiere condiciones especiales de colocación. Sin embargo, menor fuerza en otros, como cuando se trata de equipos de protección personal complejos (arneses, trajes especiales, botas con punta de acero) que razonablemente solo pueden colocarse en el sitio de trabajo por su volumen, peso o necesidad de verificación de seguridad.

La Corte Suprema, en la Casación Nro. 9387-2014 Lima Norte, no abordó directamente este argumento, pues la empresa exigía que el cambio se realizara dentro del centro de trabajo y antes del horario. No obstante, el TFL, en la Resolución de Sala Plena Nro 016-2023-SUNAFIL/TFL, sí lo aborda implícitamente al exigir que el uso del implemento obedezca a una “obligación”.

2. El argumento de tipicidad

El segundo argumento, avalado ahora expresamente por el TFL en la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala, es el de la correcta tipificación. Las empresas sostienen que existe una diferencia esencial entre:

- (i) “No contar con registro de asistencia” o “impedir/sustituir al trabajador en el registro” (numeral 25.19), que supone la inexistencia material del registro o una interferencia activa con el acto de registrar; y
- (ii) Una “controversia sobre el cómputo de la jornada efectiva” (numeral 25.6), que supone un desacuerdo jurídico sobre qué actividades integran la jornada, teniendo el empleador un registro de asistencia que funciona correctamente.

Como señaló la Segunda Sala del TFL en el fundamento 6.9 de dicha resolución: “el cuestionamiento (...) no se encuentra referido a la inexistencia del registro (...) sino a una presunta incorrección o insuficiencia en el contenido del registro de asistencia respecto del cómputo íntegro de la jornada efectivamente laborada”. Sancionar bajo el numeral 25.19 cuando los hechos corresponden al numeral 25.6 viola el principio de tipicidad del numeral 4 del artículo 230 del TUO de la LPAG, que prohíbe la interpretación extensiva de los tipos infractores.

3. Balance crítico

Los argumentos empresariales merecen un análisis diferenciado. El argumento de la no indispensabilidad es contextual: será válido en unos casos e inválido en otros, dependiendo de la naturaleza del implemento y las circunstancias concretas del cambio. En sectores como la pesca industrial o la minería, donde

los EPP son voluminosos, técnicamente complejos y requieren verificación de seguridad antes de ingresar a la zona operativa, difícilmente podría sostenerse que el trabajador puede cambiarse fuera del centro de trabajo. En cambio, en el sector de servicios, donde el uniforme puede consistir en un polo o camisa corporativa de fácil colocación, el argumento adquiere una fuerza considerable. El argumento de tipicidad, por su parte, tiene un valor general indiscutible, como lo confirma la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala.

Es fundamental incorporar al análisis un elemento que la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL reconoce expresamente en sus fundamentos 6.1 a 6.7: la carga de la prueba de la infracción recae en la Administración, bajo el principio de presunción de licitud. El TFL ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia “proscribe que se sancione a una persona en tanto su responsabilidad sobre el hecho imputado no haya sido debidamente acreditada, más allá de toda duda razonable”; que “la carga de la prueba del hecho objeto de sanción corresponde a la Administración, no al administrado”; y que, “no es posible la imposición de sanción alguna con el fundamento de meras sospechas, y tampoco sobre la base de que el imputado no ha demostrado su inocencia”.

Estos pronunciamientos tienen una consecuencia práctica directa: no basta con que el inspector constate que existe un uniforme y un registro de asistencia para presumir que el tiempo de vestuario no computado constituye una infracción. La Administración debe acreditar positivamente que se configuran los supuestos habilitantes del fundamento 6.24 de la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL, y no inferirlos a partir de la mera existencia de un uniforme corporativo. Lo contrario sería imponer una sanción sobre la base de “meras sospechas”, en contravención directa de la doctrina del propio TFL.

VI. REFLEXIÓN: HACIA UN TEST DE RAZONABILIDAD

1. Crítica a la aplicación mecánica de la regla

La regla establecida por la Corte Suprema en la Casación Nro. 9387-2014 Lima Norte y consolidada por el TFL en la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL puede sintetizarse así: el cambio de ropa obliga-

torio, cuando la labor lo exige, integra la jornada de trabajo. Formulada en estos términos, la regla es conceptualmente sólida y protege adecuadamente al trabajador frente a prácticas abusivas de empleadores que pretenden extraer tiempo no remunerado.

Sin embargo, la aplicación mecánica de esta regla, entendida como “todo uniforme = siempre jornada de trabajo”, genera un riesgo de desnaturalización del concepto de puesta a disposición. Si cualquier trabajador que use uniforme debe computar un tiempo adicional como jornada, independientemente de si el cambio se realiza dentro o fuera del centro de trabajo, de si existe o no una consecuencia disciplinaria por omitirlo, y de si el implemento requiere un tiempo significativo de colocación, se termina por equiparar situaciones objetivamente distintas.

Un ejecutivo bancario que usa terno con logo corporativo, un operario de planta química que debe colocarse un traje Tyvek con mascarilla integral, y un repartidor que se pone una camiseta con la marca de la empresa no están en la misma situación fáctica. Aplicar a los tres la misma regla con idénticas consecuencias sancionadoras desconoce la realidad del mundo del trabajo y, lo que es más grave, viola el mandato de proporcionalidad que el inciso 3 del artículo 230 del TUO de la LPAG impone a toda potestad sancionadora.

2. Propuesta de elementos objetivos para el test de razonabilidad

Se propone que la autoridad inspectiva, antes de sancionar a un empleador por no computar el tiempo de vestuario como jornada de trabajo, verifique y documente expresamente los siguientes cinco elementos, al amparo de los criterios de graduación del artículo 3 del artículo 230 del TUO de la LPAG:

A. Obligatoriedad real del uso del uniforme o EPP

Vinculado a “las circunstancias de la comisión de la infracción” (literal f del inciso 3 del artículo 230). La autoridad debe verificar si existe una obligación efectiva de usar el implemento (plasmada en el Reglamento Interno de Traba-

jo, en una política escrita, o en una orden expresa del empleador), o si se trata de una mera recomendación o uso consuetudinario no exigible. La diferencia es sustancial: solo la obligatoriedad real genera la subordinación jurídica que justifica integrar el tiempo de cambio en la jornada.

B. Necesidad funcional del implemento

Vinculado a “la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido” (literal c del inciso 3 del artículo 230). La autoridad debe evaluar si la labor exige objetivamente el implemento por razones de riesgo laboral (EPP en industria, minería, pesca) o de imagen institucional (atención directa al público, prestación de servicios de salud), o si se trata de una imposición de mera comodidad estética sin nexo funcional con la prestación del servicio. A mayor necesidad funcional del implemento, mayor justificación para computar el tiempo; a menor necesidad, menor fundamento sancionador.

C. Ubicación física del cambio de vestuario

Este elemento fáctico sustenta la correcta subsunción del tipo infractor, en línea con el principio de tipicidad (inciso 4 del artículo 230, que prohíbe la interpretación extensiva). La autoridad debe determinar si el cambio se realiza necesariamente dentro del centro de trabajo (en vestuarios proporcionados por el empleador, en zona bajo su control) o si el trabajador puede razonablemente cambiarse fuera del centro de trabajo (en su domicilio, durante el trayecto). Solo cuando el cambio se produce dentro de la zona de disposición del empleador se podría configurar el presupuesto de “estar a disposición” que define la jornada de trabajo.

D. Existencia de consecuencia disciplinaria por omitir el uniforme al marcar

Este elemento opera como indicio de subordinación jurídica. Si el empleador puede sancionar disciplinariamente al trabajador que registra su ingreso sin portar el uniforme, ello demuestra que el acto de vestirse no es una opción libre

del trabajador sino un mandato cuyo incumplimiento acarrea consecuencias. El TFL lo reconoce como tercer supuesto habilitante en el fundamento 6.24, literal c), de la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL. En cambio, si el empleador no despliega medida disciplinaria alguna frente al trabajador que marca sin uniforme, la premisa de obligatoriedad se debilita significativamente.

E. Duración razonable del lapso empleado (proporcionalidad temporal)

Vinculado al mandato del inciso 1.4 del artículo IV del TUO de la LPAG de que la actuación administrativa “responda a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”. La autoridad debería considerar la razonabilidad del tiempo efectivamente demandado por el cambio de vestimenta. No es lo mismo un cambio que toma dos minutos (ponerse una camiseta) que uno que demanda quince o veinte minutos (colocarse un equipo integral de protección). La proporcionalidad de la sanción debe guardar relación con la magnitud real de la afectación al trabajador.

3. Referencia doctrinaria

Los cinco elementos propuestos encuentran respaldo conceptual en los tres criterios de Pasco Cosmópolis (1993, p. 417) recogidos por la Casación Nro. 43069-2022 La Libertad. La verificación de si el trabajador está verdaderamente “a disposición” del empleador durante el cambio de ropa, y por tanto dentro de la jornada según el criterio de dependencia en sentido restringido, requiere analizar precisamente: si existe una obligación (no una mera costumbre), si el trabajador se encuentra en un espacio controlado por el empleador, y si su libertad de disposición del tiempo está efectivamente restringida.

Asimismo, la lectura de Toyama Miyagusuku (2019, p. 452) sobre la voluntariedad del sobretiempo aporta un criterio complementario: así como el artículo 9 del D.S. Nro. 007-2002-TR establece que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras salvo casos justificados, la imposición automática de un cómputo de tiempo adicional como jornada cuando no se verifican los presupuestos de la subordinación constituiría una extensión forzosa de la jornada que el ordenamiento no ampara.

4. Propuesta de conclusión

La jurisprudencia peruana sobre tiempo de vestuario debe evolucionar de una regla rígida, formulada para un caso de abuso manifiesto, hacia un estándar de razonabilidad que pondere caso por caso los factores anteriores. Este estándar no busca desproteger al trabajador ni legitimar prácticas de aprovechamiento del tiempo no remunerado. Por el contrario, busca que la protección se aplique allí donde es genuinamente necesaria evitando tanto el abuso empresarial (imponer tiempo no remunerado de presencia) como una interpretación extensiva que penalice situaciones donde no existe verdadera puesta a disposición.

El test de razonabilidad propuesto no es incompatible con la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL, es su complemento necesario. El propio precedente de observancia obligatoria exige la verificación de supuestos habilitantes (fundamento 6.24) y reconoce que la carga de la prueba recae en la Administración (fundamentos 6.1 a 6.7). Lo que se propone es que esa verificación sea rigurosa, documentada y proporcional, conforme lo exigen los principios del TUO de la LPAG.

En la práctica, este estándar operaría del siguiente modo: ante una orden de inspección vinculada al cómputo del tiempo de vestuario, el inspector verificaría cada uno de los cinco elementos del test respecto de la categoría específica de trabajadores involucrados. Si se acreditan positivamente los cinco, o al menos los elementos a), c) y d), que configuran el núcleo de la subordinación jurídica, la infracción estaría correctamente configurada y la sanción sería procedente. Si, por el contrario, solo se verifica que existe un uniforme pero no se acredita la obligatoriedad real, la ubicación del cambio dentro del centro de trabajo ni la existencia de consecuencias disciplinarias, la Administración no habría cumplido con la carga probatoria que el principio de presunción de licitud le impone.

Este enfoque graduado es coherente con la forma en que el Derecho Administrativo Sancionador ha evolucionado en los últimos años en el Perú. La potestad sancionadora no es un instrumento de automatización punitiva, es una herramienta de tutela que debe ejercerse con discernimiento. El inciso 1 del artículo 6 del TUO de la LPAG exige que la motivación del acto administrativo sea “expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos

probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas” que sustentan la decisión. Una sanción que se limita a invocar genéricamente la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL sin analizar si sus presupuestos fácticos se verifican en el caso concreto padece del mismo vicio de motivación aparente que el TFL detectó en la Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

1. Sistematización de supuestos

A partir del análisis desarrollado, es posible sistematizar los supuestos en que sí y en que no correspondería computar el tiempo de vestuario como jornada de trabajo:

Sí corresponde computar el tiempo de vestuario cuando:

- (i) El uso del uniforme o EPP es obligatorio por norma interna (RIT, política escrita) u orden expresa del empleador, y existe consecuencia disciplinaria por omitirlo.
- (ii) El implemento es funcionalmente necesario para la prestación del servicio, por riesgo laboral (EPP en industria, minería, construcción, pesca) o por exigencia institucional directamente vinculada a la labor (atención al público en establecimientos de salud, manipulación de alimentos).
- (iii) El cambio se realiza dentro del centro de trabajo, en vestuarios o zonas controladas por el empleador, de modo que el trabajador se encuentra materialmente “a disposición” del empleador durante ese lapso.
- (iv) El empleador exige que el trabajador registre su ingreso ya uniformado y sanciona el incumplimiento, lo que configura subordinación jurídica sobre el acto de vestirse.
- (v) El tiempo demandado por el cambio es significativo en proporción a la jornada (más de cinco a diez minutos), lo que hace económicamente relevante su no cómputo.

No correspondería computar el tiempo de vestuario cuando:

- (i) El uso del uniforme, si bien existe, no es obligatorio en sentido estricto (es una recomendación o uso consuetudinario) y no se despliegan consecuencias disciplinarias por su omisión.
- (ii) El implemento es de naturaleza simple y puede colocarse fuera del centro de trabajo sin dificultad (una camiseta polo, un chaleco ligero), de modo que el trabajador puede acudir ya vestido.
- (iii) El cambio puede realizarse libremente fuera del centro de trabajo y el empleador no exige que se realice dentro de sus instalaciones.
- (iv) No existe consecuencia disciplinaria por marcar asistencia sin el uniforme, lo que evidencia que el acto de vestirse no está subordinado al poder de dirección.
- (v) El tiempo demandado es insignificante (uno o dos minutos) y su no cómputo no genera una afectación proporcionalmente relevante.

2. Recomendaciones para empleadores

A la luz del marco jurisprudencial y administrativo vigente, se formulan las siguientes recomendaciones de gestión del riesgo de fiscalización:

- A. Diseño de políticas internas coherentes.** Si la empresa exige el uso de uniforme, debe asumir que el tiempo de cambio forma parte de la jornada y configurar sus registros en consecuencia. La peor estrategia es exigir el uniforme, sancionar su omisión y simultáneamente excluir el tiempo de cambio de la jornada mediante una cláusula del Reglamento Interno de Trabajo.
- B. Ubicación estratégica de los marcadores de asistencia.** Si el empleador desea evitar la controversia, puede ubicar los relojes marcadores en las zonas de acceso general (antes de los vestuarios), permitiendo que el trabajador marque su ingreso antes de cambiarse. De este modo, el tiempo de cambio queda automáticamente incluido en el registro como tiempo de permanencia, y se elimina la brecha entre ingreso real e ingreso registrado.

- C. Diferenciación por tipo de implemento.** Las empresas que emplean trabajadores con distintos niveles de vestuario (administrativos con polo corporativo vs. operarios con EPP completo) deberían establecer políticas diferenciadas y registros específicos, de modo que ante una fiscalización puedan demostrar que aplicaron un criterio razonable y no una exclusión generalizada.
- D. Documentación del tiempo razonable de cambio.** Realizar mediciones internas del tiempo promedio que demanda el cambio de vestuario en cada puesto de trabajo, y documentar dicha información. Esto permite, ante una eventual fiscalización, acreditar el lapso efectivamente utilizado y limitar el alcance de cualquier reclamo.
- E. Revisión periódica del RIT.** Eliminar cláusulas que excluyan expresamente el tiempo de vestuario de la jornada si la empresa exige simultáneamente el uso del uniforme, pues tales cláusulas constituyen un indicio fuerte de infracción bajo la jurisprudencia vigente.

3. Recomendaciones para la autoridad inspectiva

Finalmente, y en consonancia del test de razonabilidad propuesto, se formulan las siguientes recomendaciones para la SUNAFIL y su Tribunal de Fiscalización Laboral:

- A. Motivación reforzada y casuística.** La resolución sancionadora debe documentar expresamente la verificación de cada uno de los supuestos habilitantes del fundamento 6.24 de la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL (obligación normativa, exigencia funcional, consecuencia disciplinaria), indicando qué pruebas acreditan su configuración en el caso concreto. La mera constatación de que “existe un uniforme” es insuficiente para sancionar.
- B. Correcta tipificación.** Lo resuelto en la Resolución Nro. 069-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala debe servir de lección permanente: la controversia sobre el cómputo de la jornada se subsume en el numeral 25.6 (incumplimiento de disposiciones sobre jornada), no en el 25.19 (ausencia de registro o interferencia con el acto de registrar). La utilización del tipo más gravoso sin base fáctica constituye motivación aparente y genera nulidad.

- C. Aplicación de los criterios de graduación del inciso 3 del artículo 230 del TUO de la LPAG.** Aun cuando se acredite la infracción, la sanción debe graduarse conforme a los criterios legales: beneficio ilícito (¿cuánto ahorra la empresa por no computar el tiempo?), gravedad del daño (¿cuántos minutos se trata?), circunstancias de la comisión (¿el empleador actuó con desconocimiento genuino o con voluntad elusiva?), e intencionalidad. Una multa máxima por un lapso de tres minutos no computados podría ser desproporcionada.

4. Respeto a la presunción de licitud.

Conforme a la doctrina sentada por el propio TFL en los fundamentos 6.1 a 6.7 de la Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL, la Administración debe asumir la carga de probar la infracción. No corresponde invertir la carga exigiendo al empleador que demuestre que el tiempo de vestuario no es jornada, corresponde a la inspección acreditar positivamente que los supuestos habilitantes se configuran, “más allá de toda duda razonable”.

En suma, la potestad sancionadora de la SUNAFIL debe ejercerse con la medida y rigor técnico que el ordenamiento exige. La protección del trabajador, que es un valor constitucional irrenunciable, no se garantiza con sanciones automáticas e indiscriminadas, sino con un control inteligente, motivado y proporcional que distinga los verdaderos abusos de las situaciones donde no existe una afectación real al derecho a la jornada.

El Derecho Laboral peruano se encuentra en un momento de particular relevancia en lo que concierne al control del tiempo de trabajo. La convergencia entre una jurisprudencia protectora de la Corte Suprema, un precedente vinculante del Tribunal de Fiscalización Laboral y una autoridad inspectiva con capacidad sancionadora significativa crea las condiciones para que el tiempo de vestuario sea adecuadamente tutelado. Sin embargo, esa misma convergencia exige que la aplicación de las reglas sea técnicamente rigurosa y respetuosa de las garantías del procedimiento administrativo sancionador. Solo así se logrará una protección efectiva y sostenible en el tiempo, que no genere incentivos perversos,

como la eliminación de vestuarios o la informalización del uso de uniformes, ni erosione la legitimidad del sistema inspectivo ante el sector empresarial.

La propuesta formulada en este artículo aspira a contribuir al debate con una herramienta concreta: el test de razonabilidad de cinco elementos, el mismo que la autoridad administrativa puede adoptar sin necesidad de reforma normativa alguna, por estar ya anclada en los principios del TUO de la LPAG. Su implementación reforzaría la calidad de la motivación de los actos sancionadores, reduciría la litigiosidad ante el TFL y, sobre todo, garantizaría que la sanción cumpla su verdadera función: disuadir el incumplimiento real, no penalizar situaciones ambiguas donde la puesta a disposición del trabajador no se ha demostrado fehacientemente.

BIBLIOGRAFÍA

- Anacleto Guerrero, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Grijley.
- Bernuy Álvarez, O. (2015). La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno. Actualidad Empresarial.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2016, 21 de julio). Casación Laboral Nro. 9387-2014 Lima Norte (Corporación Cerámica S.A. vs. Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.).
- Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017, 9 de agosto). Casación Laboral Nro. 14239-2015 Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2025, 30 de junio). Casación Laboral Nro. 43069-2022 La Libertad (Casa Grande S.A.A. vs. Juan Quiliche Yopla).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2026). Decreto Supremo Nro. 006-2026-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano, 28 de abril de 2026.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2002). Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006). Decreto Supremo Nro. 004-2006-TR, Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006). Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Diario Oficial El Peruano.

Pasco Cosmópolis, M. (1993). Jornada y Descansos remunerados en el Perú. Editorial Porrúa S.A.

Poder Ejecutivo. (1997). Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado aprobado por D.S. Nro. 003-97-TR). Diario Oficial El Peruano.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Tribunal de Fiscalización Laboral. (2023, 21 de noviembre). Resolución de Sala Plena Nro. 016-2023-SUNAFIL/TFL (Corporación Lindley S.A., Expediente 277-2020-SUNAFIL/ILM). Diario Oficial El Peruano, 28 de diciembre de 2023.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Tribunal de Fiscalización Laboral, Segunda Sala. (2026, 4 de junio). Resolución Nro. 69-2026-SUNAFIL/TFL-Segunda Sala (Pesquera Hayduk S.A., Expediente Sancionador 558-2022-SUNAFIL/IRE-ANC).

Toyama Miyagusuku, J. (2019). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Gaceta Jurídica.