



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 016-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 12 de febrero de 2015.

VISTO: El Recurso de Apelación con registro N° 0926 de fecha 28 de marzo del 2014 que obra en autos de fojas 62 a 90 de autos, interpuesto por el Sujeto Inspeccionado denominado: **COBRA PERU S.A** con R.U.C N° **20253881438** contra la Resolución Sub Directoral N° 026-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 31 de enero de 2014, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicho Sujeto Inspeccionado al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, sus modificatorias, y;

CONSIDERANDO:

Primero: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 026-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 31 de enero de 2014, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 3,330.00 (Tres Mil Trescientos Treinta con 00/100 Nuevos Soles)**;

Segundo: Que, el apelante argumenta en su recurso de impugnatorio: **1)** Haber cumplido con efectuar oportunamente el pago de gratificaciones por los periodos de Julio y Diciembre 2011, respecto de su ex trabajador Heraclio Sarmiento Leguía y periodo diciembre 2010, julio y diciembre de 2011, julio 2013 a favor de mi ex trabajador Camac Castro Lauro, lo cual lo acredita con los depósitos bancarios los mismos que fueron efectuados oportunamente; **2)** Respecto al no otorgamiento del descanso vacacional y el respectivo pago indicamos que obran en el expediente las boletas de pago en las cuales se evidencia la oportunidad en las cuales los ex trabajadores Heraclio Sarmiento Leguía y Camac Castro Lauro gozaron oportunamente de sus descanso vacacional con el respectivo pago; **3)** Respecto, a la multa impuesta a nuestra parte, no se encuentra de acuerdo, ya que dentro del proceso inspectivo, en los descargos y ahora mediante el presente recurso demostramos fehacientemente que hemos cumplido con pagar oportunamente los conceptos laborales, razón por la cual amparamos nuestro recurso en lo establecido en el artículo 10° de la Ley N° 27444;

Tercero.- Que, en relación al primer argumento es oportuno señalar que nuestra Constitución Política ampara el derecho y el deber de acceder a un trabajo así como al pago de su remuneración y los beneficios sociales y considerando que la gratificación es un beneficio social que el empleador otorga al trabajador de manera adicional a la remuneración mensual en los meses de julio y diciembre corresponde acreditar su pago de acuerdo a Ley, toda vez que, este beneficio tiene carácter remunerativo de acuerdo a lo establecido en el artículo 6° del D. S N° 003-97-TR¹, en consecuencia, las copias simples de las cuentas de abono del Banco de Crédito del Perú (fojas 67-79, exp. sancionador), no son considerados documentos idóneos para la cancelación de este beneficio, dado que por la naturaleza del mismo su pago debe de reflejarse en la emisión de las boletas de pago² correspondiente a los periodos diciembre 2010, julio – diciembre 2011, julio 2013, caso contrario en las hojas de liquidación de beneficios sociales, lo que al particular no se evidencia, razón por la cual el inspeccionado no puede subsanar esta materia con lo adjuntado al recurso impugnatorio, en consecuencia, corresponde acoger la multa respecto a este extremo;

Cuarto.- Que, en relación al segundo argumento expuesto por el inspeccionado, es preciso determinar que las vacaciones es un derecho laboral reconocido dentro de nuestro marco constitucional³, a todo trabajador que haya cumplido

¹ D.S N° 003-97-TR

Artículo 6° Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)

² D.S N° 001-98-TR

Artículo 14° Las Planillas, además del nombre y apellidos del trabajador, deberán consignar por separado y según la periodicidad de pago, los siguientes conceptos:

A) Remuneraciones que se abonen al trabajador tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el Artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,

b) Número de días y horas trabajadas (...)

³ CONSTITUCION POLITICA DEL PERU 1993

Artículo 25° La Jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.





con lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713⁴, en concordancia con el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR⁵, razón por la cual, su goce o compensación no pueden ser vulnerados a liberalidad del empleador máxime si es un derecho irrenunciable, en consecuencia, su falta de acato vulnera lo establecido por ley, como se evidencia al particular, toda vez que, de la revisión del expediente materia de análisis se advierte que en relación al señor Heraclio Sarmiento Legui no obra documento alguno que acredite que se haya otorgado o cancelado por el concepto de vacaciones, solo se evidencia otorgamiento del citado derecho respecto al señor Camac Castro Lauro (según fojas 42 y 44 al 50), por tanto, la infracción imputada al inspeccionada no ha sido subsanada en su totalidad, razón por la cual, lo ofrecido como medio probatorio de cumplimiento de la normativa laboral respecto a esta materia no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado;

Quinto: Que, en relación al cuarto argumento expuesto en el segundo considerando, cabe señalar que no se advierte vulneración alguna al Principio del Debido proceso señalado en nuestra Constitución Política y a nivel administrativo en la Ley N° 27444, toda vez que se advierte de la revisión de la resolución apelada que el inferior en grado a emitido pronunciamiento conforme a ley, al haberse pronunciado sobre los argumentos de defensa de la inspeccionada en estricta observancia de la motivación como requisito esencial de validez del acto administrativo General y en estricto respecto del Principio de Legalidad. Además, se han expuestos hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado conforme a lo prescrito en el artículo 6º del citado cuerpo normativo, cumpliendo de esta forma con lo establecido en los artículos 44 literal a) y 48º de la Ley, y estando a que la resolución apelada se emite a merito del Acta de Infracción, no se advierte vicio o defecto alguno que conlleve a que dicha resolución se encuentre incurso en alguna de las causales de nulidad, establecidas en el artículo 10º de la Ley N° 27444;

Sexto: Que, de acuerdo con los argumentos expuestos precedentemente, los fundamentos alegados por el apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que corresponde que este Despacho con la esgrimido en los anteriores considerandos, confirmar todos los extremos de la resolución venida en alzada;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 026-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 31 de enero de 2014 en todos sus extremos, la que impone una multa a la empresa **COBRA PERU S.A** con **R.U.C N° 20253881438**, ascendente a la suma de **S/. 3,330.00 (Tres Mil Trescientos Treinta con 00/100 Nuevos Soles)**, emitida por la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, precisándose que habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.-

HÁGASE SABER.-


Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por Ley o convenio

⁴ Decreto Legislativo N.º 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

"Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (...)"

⁵ Decreto Supremo N.º 012-92-TR - Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

"Artículo 11.- Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10. del Decreto Legislativo."