



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 009-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 18 de enero de 2015.

**VISTO:** El Recurso de Apelación con registro N° 396 de fecha 13 de febrero de 2014, que obra en autos de fojas 104 al 108 de autos, interpuesto por el Sujeto Inspeccionado denominado: **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** con R.U.C. N° **20337564373**, contra la Resolución Sub Directoral N° 461-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 28 de noviembre de 2013, 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° 461-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 28 de noviembre de 2014, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 4,255.00 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Cinco con 00/100 Nuevos Soles)**, por infracción a las normas sociolaborales;

**Segundo: Que,** previo al análisis de los documentos y fundamentos planteados por la empresa inspeccionada en su escrito de descargo, es pertinente acotar que este Despacho tomará en cuenta para la emisión de la presente Resolución, únicamente los documentos y alegatos que resulten relevantes y congruentes respecto de las infracciones detectadas; en ese sentido, el maestro Juan Carlos Morón Urbina opina que el *“derecho a obtener una decisión motivada y fundada en Derecho consiste en el Derecho que tienen los administrados a que las decisiones de las autoridades respecto a sus intereses y derechos hagan expresa consideración de los principales argumentos jurídicos y de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieren sido pertinentes a la solución del caso. No significa que la Administración quede obligada a considerar en sus decisiones todos los argumentos expuestos o desarrollados por los administrados, sino solo aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, tengan relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse.”*<sup>1</sup> (Subrayado es nuestro);

**Tercero: Que,** la inspeccionada esgrime en su escrito de apelación que respecto a la infracción en materia de registro sobre el control de asistencia su representada no ha tenido responsabilidad alguna en la comisión de la misma, toda vez que, lo sucedido es única y exclusivamente por culpa del señor Machuca y su actuar negligente al no cumplir con su deber de trabajador, es decir con su obligación de registrar su entrada y salida, por lo que, no resulta que se nos impute la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales como la presente, pues no tuvimos culpa, menos injerencia alguna en la materialización de dicha infracción, razón por la cual la Autoridad de Trabajo transgrede el principio de Razonabilidad establecido en el inciso 3 de artículo 230° de la Ley N° 27444;

**Cuarto: Que,** en relación al argumento expuesto por la accionante, cabe señalar que la finalidad del registro de asistencia radica en poder velar por el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo<sup>2</sup> y de ser el caso el pago de las horas extraordinarias de trabajo, derechos que son reconocidos dentro de nuestro macro constitucional, razón por la cual es preciso soslayar que el único responsable del cumplimiento de las normas sociolaborales dentro de su entorno empresarial es el empleador, toda vez que, el como eje central de la dirección de su razón

<sup>1</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 67

<sup>2</sup> Constitución Política del Perú

Artículo 25° La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo (...)





social debe velar por la prevención y correcta vigilancia de las normativas sociolaborales vigentes, máxime, si las normativas son de conocimiento público y son de acato obligatorio en consecuencia, estando a que el citado registro es personalísimo<sup>3</sup> y por ende la naturaleza insubsanable el empleador debió de aplicar los mecanismos necesarios para cumplir con lo ordenado por el legislador, y no vulnerar lo establecido por Ley, por tanto, lo esgrimido por el accionante respecto a este extremo no enerva lo resuelto por el inferior en grado,

Respecto a la inaplicación del Principio de Razonabilidad, se advierte de la revisión de autos que el inferior en grado al momento de emitir pronunciamiento del acto administrativo venida en alzada ha considerado los hechos constatados mediante una correcta calificación de la infracción detectada expresando la norma vulnerada y proponiendo una sanción de acuerdo a la graduación y cuantificación previstas en el artículo 38° de la Ley en concordancia con los artículos 47° y 48° del Reglamento, no encontrándose por ello vicios administrativos que puedan deducir nulidad alguna;

**Quinto: Que**, respecto a la infracción de sobretiempo la inspeccionada señala que no ha vulnerado ningún dispositivo legal vigente dado que la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha considerado que su representada tiene la política de pagar únicamente horas extras cuando el colaborador firme la autorización de horas extra, toda vez que, nuestro ordenamiento jurídico laboral, el trabajo en sobretiempo se realiza de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, debiendo para ello contar con la autorización expresa y escrita del empleador para que se efectuó dicho trabajo;

**Sexto: Que**, sobre lo mencionado en el párrafo precedente, resulta pertinente señalar a manera general que el Estado reconoce al trabajo como un deber y un derecho y por ende garantiza una contraprestación por la realización del mismo, en consecuencia estando al particular y considerando que las horas extraordinarias se originan de una prestación personal de servicios corresponde su respectivo pago, máxime, si dentro de las normativas vigentes enmarcan que a la falta de acuerdo para la realización de horas extras solo basta acreditar las mismas para que corresponda su pago<sup>4</sup> y estando que la única manera de poder acreditar la labor es mediante el registro del control de asistencia del centro laboral corresponde al empleador llevar el debido registro, exigencia que no solo se recoge de nuestro ordenamiento jurídico sino también del artículo 8 del Convenio 001 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>5</sup>, ratificado por nosotros en el año 1945, razón por la cual, la inspeccionada no puede pretender desconocer las horas extraordinarias realizadas por el señor Machuca, máxime, si de la debida revisión de sus registros queda acreditado el sobretiempo realizado, por tanto, lo alegado por la accionante carece de asidero legal vulnerando con ello la normativa vigente por lo que corresponde acoger la multa respecto a este extremo;

**Séptimo: Que**, en relación al descanso semanal obligatorio la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha considerado que si bien en la semana que va de lunes 17 al domingo 23 de junio del 2013, el señor Machuca no goza de su descanso semanal obligatorio, nuestra representada en la semana siguiente trabajo únicamente por espacio de 4 días, en ese caso opero una compensación.

**Octavo: Que**, en relación a lo esgrimido en el considerando que antecede, es necesario citar que el descanso semanal obligatorio, es un derecho reconocido a los trabajadores desde instancias internacionales, como es el Organismo Internacional del Trabajo (OIT) el cual regula este derecho mediante el artículo 2° y numeral 1 del

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 004-2006-TR modificado por Decreto Supremo N° 011-2006-TR

**Artículo 1.- Ámbito**

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignaran de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de la empresa y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas. (...)

<sup>4</sup> Decreto Supremo N° 007-2002-TR

**Artículo 9°** El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

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 que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

(...)

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

<sup>5</sup> CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO

**Convenio 001**

**Artículo 8°** con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente convenio, cada empleador deberá:

Inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente convenio





artículo 6<sup>o</sup> del Convenio 106, el mismo que fue ratificado por nuestro País en el año 1988, concordante con lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713 el cual establece que "El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgara preferentemente en día domingo", siendo ello los dispositivos que norman el citado derecho correspondía a la inspeccionada hacer efectivo del descanso semanal al señor Machuca dentro de la semana correspondiente, situación que al particular no se respeto toda vez que de la revisión de autos el inspector constato que no se efectuó, así como tampoco le reconoció la sobretasa de 100% como retribución a la labor efectuada<sup>7</sup>, en consecuencia, estando a la inobservancia y a la vulneración de la normativa de la materia lo alegado por la inspeccionada no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado

**Noveno: Que,** 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 lo esgrimido en los anteriores considerandos, confirmar todos los extremos de la resolución venida en alzada;

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias;

**SE RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 461-2013-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 28 de noviembre de 2013 en todos sus extremos, la que impone una multa la empresa **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** con R.U.C. N° 20337564373, ascendente a la suma de **S/. 4,255.00 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Cinco 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  
*[Signature]*  
Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo

**6 CONVENIO DE LA OIT**

**ARTICULO 2°** El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados:

- a) establecimientos comerciales
- b) establecimientos instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectuó principalmente trabajo de oficina e inclusive las oficina de los miembros de las profesiones liberadas:
- c) en la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el artículo 3 y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura:
- i) los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento;
- ii) los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectuó principalmente trabajo de oficina;
- iii) los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial

**ARTICULO 6°** Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un periodo de **descanso semanal interrumpido de veinticuatro horas, como mínimo en el curso de cada periodo de siete días.**

El periodo de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento. El periodo de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país de la región. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas siempre que sea posible.

**7 Decreto Legislativo N° 713**

**Artículo 3°** Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

