



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL No. 042-2013-GR-CAJ-DRTPE

Cajamarca, 15 de agosto de 2013

VISTO:

El recurso de Apelación interpuesto por el señor Carlos Noel Castillo, representante de la empresa Securitas S.A.C., contra la Resolución Directoral N° 090-2013-DRTPE/DPSC, emitida en el Expediente Administrativo N° 220-2012-GR.CAJ-DRTPE/DPSC, sobre actuación inspectiva de investigación o comprobatoria, y

CONSIDERANDO:

1. Que, ha sido objeto de impugnación la Resolución Directoral N° 090-2013-DRTPE/DPSC, de fecha 07 de junio de 2013, mediante la cual se dispuso multar a la empresa Securitas S.A.C con la suma de S/. 111, 000.00 (ciento once mil con 00/100 nuevos soles), por haber incurrido en las infracciones laborales previstas en el D.S. 019-2006-TR, específicamente en las contenidas en los artículos 24° numeral 2), al no haber consignado información correcta en las planillas de pago; 24° numeral 3); al haber consignado información incorrecta en las boletas de pago de sus trabajadores; 24° numeral 4), al no haber pagado oportunamente las vacaciones a sus trabajadores; 25° numeral 6), al no haber otorgado los descansos vacacionales a sus trabajadores, y, 46° numeral 7), al haber incumplido el requerimiento de adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normatividad sociolaboral.

Al respecto, el impugnante alega la vulneración de los principios de legalidad y primacía de la realidad, debido a que la resolución recurrida habría sancionado a su representada por hechos que no constituirían infracción; refiere que la actuación de su representada en cuanto el otorgamiento del descanso vacacional se habría sujetado a la normatividad supra nacional, toda vez que el fraccionamiento del descanso vacacional se encontraba autorizado legalmente, así como también se encontraba autorizado el desarrollo de jornadas laborales atípicas. Agrega que la inspeccionada otorgaría un descanso vacacional superior al legalmente establecido, y que si bien éste se otorgaba de manera fraccionada, ello se habría efectuado con la plena aceptación de los trabajadores. Señala también que las vacaciones otorgadas a sus trabajadores habrían sido declaradas en las planillas y boletas de pago.

3. Refiere, además, que la Autoridad de Trabajo incurriría en error al considerar que los descansos otorgados como parte de una jornada atípica no podrían ser considerados como descansos vacacionales, toda vez que el fraccionamiento de éstas se encuentra legalmente autorizado.
4. El artículo 25° de la Constitución Política del Estado, respecto a la jornada ordinaria que debe desarrollar todo trabajador, refiere que ésta "**... es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas Semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio**".



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



5. Por otro lado, el Convenio N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 2°, aplicable en el presente caso de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política, así como por el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, señala que “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana [...] c) cuando los trabajos se efectúan por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado por un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”
6. Por su parte, el artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.
7. Resulta siendo importante hacer referencia a las disposiciones normativas que regulan la jornada de trabajo dentro del sistema peruano, y citadas en el considerando precedente, toda vez que es necesario evaluar la legalidad de la jornada desempeñada por los trabajadores de la empresa sujeta a procedimiento inspectivo, quienes desarrollaron una jornada acumulativa de 16 días de trabajo por 8 días de descanso (dentro de los cuales la empresa sujeta a procedimiento inspectivo consideró los descansos vacacionales de los trabajadores), a efectos de determinar la verdadera naturaleza del descanso físico otorgado como consecuencia de la jornada que desarrollaba la hoy impugnante.
8. Así pues, teniendo en cuenta que la jornada laboral desempeñada por los trabajadores, y calculada dentro del período máximo establecido por el convenio N° 01 (citado en el quinto considerando), ha excedido la jornada ordinaria máxima establecida dentro de nuestra legislación, al arrojar que semanalmente los trabajadores laboraban más de 64 horas; claramente ha demostrado la ilegalidad de la misma, por la que mínimamente el empleador pretendió compensar la labor desarrollada de manera prolongada y en exceso, con los descansos físicos otorgados, los cuales única y exclusivamente compensaban la jornada atípica a la cual estuvieron sujetos, pues considerar que dentro ellos se podían incluir además de los descansos semanales y feriados, a los correspondientes por vacaciones, desnaturalizaría la finalidad de estos últimos, suponiendo dicha situación una ilegal renuncia a los derechos legalmente concedidos.
9. No se debe olvidar que los descansos prolongados otorgados como consecuencia de las jornadas laborales atípicas, buscan compensar el trabajo realizado de manera continua, y que de por sí ya supone un desgaste físico mayor para el trabajador, quien requiere de períodos prolongados de descanso para que pueda reponer su estado físico y prepararse para una nueva jornada extendida, no teniendo nada que ver el disfrute del descanso físico consecuencia de la jornada atípica, con el descanso vacacional a que tiene derecho todo trabajador, y cuya finalidad es absolutamente diferente a los descansos otorgados como consecuencia de una jornada laboral acumulativa.
10. Determinada pues la naturaleza de la jornada laboral desarrollada por la inspeccionada, así como la correspondiente al descanso físico otorgado, nos permitirá ahora evaluar las afirmaciones realizadas por la impugnante, quien señala, que el período vacacional otorgado de manera fraccionada a todos sus trabajadores luego de realizada la jornada laboral atípica era válida; afirmación que no comparte este Despacho, toda vez que la empresa, si bien afirma haber fraccionado los períodos de descanso vacacional en varias oportunidades, en cambio no ha demostrado que el ejercicio de dichos descansos no hayan coincidido con los descansos físicos que les correspondió hacer efectivo a cada trabajador





GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



Solicito permiso a cuenta de vacaciones del periodo 2013

como consecuencia de la jornada laboral atípica, y por el contrario, en las afirmaciones realizadas en la constancia inspectiva obrante a fojas 95, lo mismo que en el curso de apelación presentado, señaló de manera expresa que los descansos vacacionales eran otorgados como parte de los correspondientes a las jornadas laborales atípicas, lo cual en absoluto era válido, pues el descanso físico hecho efectivo luego del desarrollo de la jornada laboral atípica, como ya se dijo en el **Libro de Actos del Presente Caso** recuperar el estado físico del trabajador para el desarrollo de una nueva jornada extensa, y no para lograr el esparcimiento y ocio que se pretende con el otorgamiento del **Derecho Vacacional** por lo que mal hace la inspeccionada al considerar que era válido y legal otorgar el descanso vacacional como parte del descanso físico otorgado producto de la jornada especial que **Desarrollaba**, pues considerar ello vaciaría de contenido al derecho vacacional constitucionalmente reconocido.

11. Respecto a la vulneración de los principios de legalidad y primacía de la realidad alegados por la inspeccionada, de **precisó** señalar que **éstas** **no** **se** **han** **configurado** **en** **principio** **porque** **la** **inspeccionada** **no** **ha** **demonstrado** **fehacientemente** **haber** **otorgado** **los** **descansos** **vacacionales** **del** **último** **periodo** **de** **labores** **de** **cada** **trabajador**, **pues** **si** **bien** **afirman** **haber** **cumplido** **con** **ello** **al** **presentar** **las** **solicitudes** **de** **descanso** **y** **pago** **de** **remuneración** **vacacional** **(obrantes** **a** **fojas** **60-84)**, **además** **de** **las** **boletas** **de** **pago** **obrantes** **a** **fojas** **92-94**, **en** **cambio** **las** **mismas** **no** **demuestran** **en** **absoluto** **el** **cabal** **cumplimiento** **de** **la** **obligación** **antes** **señalada**, **pues** **como** **podrá** **apreciarse** **de** **la** **integridad** **del** **expediente** **administrativo**, **corroborando** **aún** **más** **las** **afirmaciones** **realizadas** **por** **el** **representante** **de** **la** **empresa**, **se** **encuentra** **la** **ausencia** **de** **la** **integridad** **de** **los** **medios** **de** **prueba** **que** **eventualmente** **hubieran** **podido** **demonstrar** **la** **no** **configuración** **de** **la** **infracción** **imputada**, **pues** **señalar** **que** **los** **documentos** **antes** **referidos** **eran** **suficientes** **para** **ello**, **si** **contravendría** **el** **principio** **de** **primacía** **de** **la** **realidad**, **pues** **en** **la** **práctica** **(tal** **como** **lo** **han** **reconocido** **los** **trabajadores**, **como** **el** **representante** **de** **la** **empresa)**, **los** **trabajadores** **hacían** **efectivo** **su** **descanso** **vacacional**, **dentro** **del** **descanso** **otorgado** **como** **parte** **del** **correspondiente** **a** **la** **jornada** **laboral** **atípica**, **lo** **cual** **definitivamente** **no** **es** **válido**, **pues** **admitir** **una** **situación** **como** **ésta**, **sería** **validar** **una** **actuación** **por** **demás** **contraria** **al** **respeto** **de** **los** **derechos** **laborales** **de** **los** **trabajadores**, **los** **cuales** **se** **encuentran** **absolutamente** **protegidos** **por** **el** **principio** **de** **Irrenunciabilidad** **constitucionalmente** **reconocido**. **En** **tal** **sentido**, **aun** **cuando** **obran** **en** **el** **expediente** **las** **documentales** **antes** **referidas**, **estas** **no** **han** **sido** **suficientes** **para** **desvirtuar** **la** **infracción** **laboral** **cometida** **a** **partir** **de** **la** **inobservancia** **del** **otorgamiento** **de** **los** **descansos** **vacacionales** **de** **sus** **trabajadores**.

Cajamarca, 12 de julio de 2013

12. Habiendo explicado las razones por las que en el caso de autos se ha configurado la infracción contenida en el artículo 25° numeral 6) del D.S. 019-2006-TR, resulta siendo más sencillo corroborar la comisión de las demás infracciones imputadas, pues al haberse concedido los descansos vacacionales coincidentemente en las oportunidades en las que el trabajador debería haber hecho efectivo el descanso físico consecuencia de la jornada laboral atípica, evidentemente demuestra que los descansos vacacionales en la práctica nunca se concedieron, y que además el pago que recibieron los trabajadores, y que fue declarado como remuneración vacacional en las boletas y planillas de pago, era el que en la práctica le correspondía percibir al trabajador producto del descanso remunerado al que se hizo merecedor luego de haber desarrollado la jornada laboral atípica de 16 días continuos de trabajo, pues como podrá apreciarse de las boletas de pago obrantes en el expediente, en ningún lugar de ellas aparece la remuneración que le correspondió percibir al trabajador como consecuencia del descanso físico remunerado que debió hacerse efectivo luego de desarrollar la jornada extensa, apareciendo por el contrario el pago del presunto descanso vacacional de 8 días otorgados; situación que demuestra que las boletas lo mismo que las planillas de pago, llegaron a contener información equivocada, que en efecto no se correspondía con la realidad, al no haberse otorgado el descanso vacacional declarado en las mismas; descansos que fueron consecuencia de la jornada laboral atípica que desarrollaban y que es



Rosa Maribel Carranza Saldaña
DNI. 40439248



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



absolutamente distinta al descanso vacacional, el cual es imposible ser incluido dentro de los descansos físicos que se otorgan luego de una jornada laboral atípica, pese a que hayan sido pactados expresamente, pues como ya se explicó líneas arriba, la finalidad de los descansos originados como consecuencia de una jornada especial acumulativa, y los correspondientes al derecho de vacaciones, son absolutamente distintos, no pudiendo otorgarse dentro de los primeros a los descansos físicos producto del derecho vacacional, pues ello supondría una renuncia al derecho de vacaciones constitucionalmente reconocido.

13. Con relación al incumplimiento del requerimiento efectuado a fojas 97, y que configuró también una de las infracciones imputadas, es preciso indicar que la misma también ha sido advertida, pues luego de que la Autoridad Inspectiva, mediante la actuación obrante a fojas 97-107, requiriera a la inspeccionada el cumplimiento de las disposiciones relacionadas al otorgamiento del descanso vacacional, así como a las correspondientes a las planillas y boletas de pago, la inspeccionada no cumplió con el mismo, tal como se puede apreciar de la documental obrante a fojas 109.
14. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, es preciso indicar una vez más, a diferencia de lo expuesto por la impugnante, que los hechos imputados si se produjeron en la práctica y configuraron las infracciones atribuidas, habiendo incurrido además en un error al señalar que no sólo su jornada laboral atípica de 16x8 y a ahora la de 14x7 está legalmente autorizada, así como también estaría autorizado el otorgamiento del descanso vacacional dentro del otorgado como consecuencia de la jornada atípica que desarrollan, pues como ya se indicó en el octavo considerando, la jornada laboral de 16x8, dentro del período máximo de tres semanas, arroja como consecuencia que la jornada laboral semanal desarrollada por los trabajadores era de más de 64 horas, siendo ilegal al superar la jornada laboral ordinaria de 48 horas semanales, y teniendo la misma característica la jornada que actualmente manejarían de 14x7, la misma que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha declarado como ilegal, al considerar que éste no cumple con lo que dispone el artículo 2° del convenio N°1 de la OIT (citado en el quinto considerando), ya que la medida de horas de trabajo semanales en un período de tres semanas, llega a 56 horas por semana y excede el límite prescrito por el artículo 2° inciso c) del convenio antes señalado, reconocido como jornada ordinaria máxima dentro del artículo 25° de nuestra constitución.
15. Con relación a las afirmaciones expuestas por la inspeccionada, respecto a que el otorgamiento de vacaciones, lo mismo que el desarrollo de la jornada laboral atípica se sujetaba al ordenamiento jurídico supranacional, es preciso indicar que las mismas tampoco son acertadas, pues como ya se indicó líneas atrás, la jornada laboral atípica no respetaba la jornada ordinaria reconocida constitucionalmente, y el descanso vacacional otorgado coincidentemente en los períodos en los que el trabajador debía hacer efectivo su descanso físico producto de la jornada laboral atípica, no era válida, siendo del mismo modo inexactas las afirmaciones que señalan que en la práctica habrían otorgado más del descanso vacacional de 30 días, pues la empresa mínimamente no pudo acreditar el cumplimiento legal del descanso vacacional ordinario previsto en nuestra constitución política .
16. En tal sentido, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 209° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aplicable supletoriamente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 43° de la Ley 28806, y según el cual *"el recurso de Apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, o cuando se trate de cuestiones de puro derecho..."*; corresponde desestimar el recurso planteado, toda vez que la configuración de las infracciones imputadas han quedado plenamente acreditadas, no habiendo sido suficientes las afirmaciones expuestas por la impugnante para desvirtuarlas, como se ha explicado en los considerandos de la presente.





GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



En atención a lo anteriormente expuesto, y de conformidad con lo establecido en la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, del D.S. 019-2006-TR, y en uso de las demás disposiciones legales vigentes,

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor Carlos Noel Castillo, representante de la empresa Securitas S.A.C., contra la Resolución Directoral N° 090-2013-DRTPE/DPSC, en consecuencia, **CONFIRMARSE** la impugnada en todos sus extremos.

Artículo Segundo: Al amparo de lo dispuesto por el artículo 41° de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con la emisión de la presente resolución, téngase por agotada la vía administrativa.

Artículo Tercero: **DEVUELVASE** los actuados a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, para que proceda conforme a sus atribuciones.

Regístrese y Comuníquese

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO


Lic. Roy Manuel Flores Cano
DIRECTOR REGIONAL