

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 010-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 01526-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 021-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT

SUMILLA: Impedimento del ejercicio
del derecho de huelga (esquirolaje)

Callao, 23 de marzo de 2017

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito Nº 16717 el 09 de setiembre de 2016, por la empresa **TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS S.A., con RUC Nº 20100971772**, contra la **Resolución Sub Directoral Nº 114-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 20 de abril de 2016**, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley Nº 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**)

I. ANTECEDENTES

Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador

Mediante **Orden de Inspección Nº 1526-2015, de fecha 25 de noviembre de 2015**, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizada a la inspeccionada a fin de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.

Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del **Acta de Infracción Nº 344-2015** (en adelante el Acta de Infracción) en la que se determinó la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales.

De la Resolución Apelada

Que, mediante la Resolución apelada se impuso a la inspeccionada sanción por la suma de **S/. 86,625.00 (Ochenta y seis Mil Seiscientos Veinticinco con 00/100 Soles)**, por incumplimiento en la siguiente materia:

Nº	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	Nº TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	Artículo 28 de la Constitución Política del Perú.	Trasladar trabajadores de la empresa que laboran en el interior del país a la ciudad del Callao con el objeto de sustituir a los trabajadores que se encontraban haciendo uso de su derecho de huelga del 19 al 26 de noviembre de 2015.	Numeral 25.9 del artículo 25 del Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y modificatorias. MUY GRAVE	28	S/. 86,625.00

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación, conforme a los siguientes argumentos:

1. La inspeccionada no incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.9 del artículo 25 del **RLGIT**, que dispone constituye una infracción muy grave la sustitución de trabajadores en huelga bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o contratación indirecta a través de intermediación laboral, toda vez que, el supuesto reemplazo de los trabajadores huelguistas se realizó con trabajadores que tenían relación laboral con la inspeccionada varios años antes de la huelga en mención. En ese sentido, no se configura ninguno de los supuestos previsto en el mencionado numeral 25.9 y a la vez no se fundamenta ni se acredita el daño que, el supuesto reemplazo de trabajadores huelguista ocasionó a la huelga realizada.

Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Mesa: MIGUEL FAREL PICOASA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 010-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 01526-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

2. La Resolución apelada señala en forma expresa que la sanción impuesta prevista en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT es consecuencia de una inferencia de la norma, criterio establecido en el expediente N 010-2002-AI/TC reconociendo ello al señalar: *"este Despacho considera apropiado aplicar las cláusulas de interpretación analógicas en el presente caso(...)"*. Inferencia que es incorrecta toda vez que, en la mencionada sentencia el Tribunal precisa que, sólo cabe la interpretación analógica cuando existe un vacío legal con la finalidad de delimitar el alcance de una norma y no así de extender su alcance. Siendo ello así, la sanción impuesta incurre en una contravención del Principio de Tipicidad, que es una de las manifestaciones del Principio de Legalidad previsto en el numeral 4 del artículo 230 de la Ley de Procedimiento Administrativo General así como vulnera nuestro derecho a la debida motivación que debe observar toda resolución administrativa.
3. Los pronunciamientos judiciales emitidos en los expedientes 721-2013 y 310-2010, confirman que el reemplazo de los trabajadores huelguistas no constituyen una infracción al ordenamiento jurídico. En ese mismo sentido, la Organización internacional de Trabajo en la Quinta edición de recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Comité de Administración sólo se prohíbe la contratación de trabajadores nuevos durante la huelga (párrafo 633) por lo que, la sanción impuesta en la resolución apelada que se basa en una interpretación extensiva de una norma prevista en el RLGIT contraviene el Principio de Legalidad y Tipicidad.
4. La resolución apelada omite pronunciarse sobre la justificación presentada en el escrito de descargo sobre el traslado del personal a la planta de Callao. Traslado que es una práctica habitual de la inspeccionada la misma que se encuentra acorde al contrato de trabajo suscrito con los trabajadores, acreditándose con las boletas de los trabajadores que tales traslados también se realizaron con fecha anterior a la declaración de la huelga del sindicato.
5. Asimismo, el inspector comisionado se limita a consignar en el Acta de infracción que el día 26 de noviembre de 2015, que encontró laborando a trabajadores de otras sedes, en la planta del Callao omitiendo precisar a qué trabajadores huelguista reemplazaba, puestos que ejercían y que funciones estaban realizando, por lo que estas omisiones vulneran la debida motivación.
6. La resolución apelada no emite pronunciamiento sobre la omisión de la expedición de la medida de requerimiento durante la etapa de actuaciones inspectivas, limitándose a señalar que la infracción es insubsanable a pesar que la infracción sancionada en el presente caso no se encuentra tipificada en los numerales 25.7 y 25.18 del RLGIT, vulnerándose con ello, el Principio de legalidad ocasionándose con ello un estado de indefensión a la empresa, el cual vulnera el derecho del debido procedimiento de la inspeccionada así como su derecho de defensa.
7. Las labores ejecutadas por los trabajadores trasladados a la planta del Callao, es el ejercicio de su derecho al trabajo, el cual en ninguna medida puede verse menoscabado por la realización de la huelga. Actividad que no puede implicar de plano la paralización total de las actividades de la empresa toda vez que, se produciría un daño desproporcionado a la empresa y se vulneraría el derecho al trabajo de los trabajadores no sindicalizados.

II. CUESTIONES EN ANALISIS

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determina si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.



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

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 010-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 01526-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO. - En relación a los argumentos 1) y 2) del recurso de apelación, tenemos que, la resolución apelada es cuestionada por acoger la propuesta de sanción contenida en el Acta de infracción que señala que constituye infracción muy grave la movilización interna realizada por la inspeccionada calificando tal conducta en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT y por la supuesta mala interpretación de la sentencia recaída en el expediente N° 010-2002-AI/TC

Sobre lo mencionado, debemos indicar que, según lo establecido por el literal d) del numeral 24 del artículo 2° de nuestra Constitución, "nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la Ley, de manera expresa e inequívoca"; mandato constitucional que no se circunscribe únicamente al derecho penal, sino que es aplicable en todas aquellas situaciones en las cuales el Estado ejerce su poder punitivo en contra de algún ciudadano, tal como ocurre en el presente procedimiento administrativo sancionador. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el expediente 00197-2010-PA/TC, señala:

El principio de legalidad constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos, consagrado por la Constitución en su artículo 2°, inciso 24, literal d), con el siguiente tenor: "Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley".

Sin embargo, no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el artículo 2°, inciso 24, literal d) de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, define la conducta que la ley considera como falta. Tal precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo, por tanto, no está sujeto a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementado a través de los reglamentos respectivos.

Por consiguiente, y conforme a lo expuesto en la sentencia recaída en el Expediente N.º 2192-2004-AA/TC, el subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal. (El resaltado es nuestro.)

En la misma línea, contrario a lo señalado por el inspeccionado, el mencionado Tribunal en su sentencia emitida en el expediente Nro. 010-2002-AI/TC indica:

Esta exigencia de "lex certa" no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso. Ni siquiera las formulaciones más precisas, las más casuísticas y descriptivas que se puedan imaginar, llegan a dejar de plantear problemas de determinación en algunos de sus supuestos, ya que siempre poseen un ámbito de posible equivocidad. Por eso se ha dicho, con razón, que "en esta materia no es posible aspirar a una precisión matemática porque ésta escapa incluso a las posibilidades del lenguaje"

En definitiva, la certeza de la ley es perfectamente compatible, en ocasiones, con un cierto margen de indeterminación en la formulación de los tipos y así, en efecto, se ha entendido por la doctrina constitucional. (...) El grado de indeterminación será inadmisibles, sin embargo, cuando ya no permita al ciudadano conocer qué comportamientos están prohibidos y cuáles están permitidos.

Como se puede apreciar; el supremo interprete de la Constitución ha establecido que tanto en sede penal como administrativa, el subprincipio de tipicidad, también llamado taxatividad, exige que las prohibiciones contenidas en la norma, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está prohibiendo, no siendo necesario que se establezca cada uno de los supuestos en los cuales se vería afectada determinada normatividad, toda vez que, esto sería materialmente imposible, por la variedad de situaciones que se podrían presentar; siendo esto así, corresponde analizar si el contenido del artículo 25.9 del D.S. 019-2006-TR, describe de manera clara las acciones consideradas infracción a la normativa laboral.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 010-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 01526-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

SÉTIMO: Conforme lo establece el numeral 25.9 del artículo 25º del D.S. 019-2006-TR; constituye una infracción muy grave en materia de relaciones colectivas de trabajo:

“La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, COMO la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo”

SEGUNDO.- En este orden de ideas, de la lectura del artículo 25.9 del DS 019-2006-TR, este Despacho concluye que la acción sancionada por la norma administrativa mencionada, es **TODA AQUELLA ACCIÓN QUE TENGA POR FINALIDAD IMPEDIR EL LIBRE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**; siendo que, la contratación externa regulada en este artículo; es consignada únicamente a modo ejemplificativo, de modo tal que permita a la Autoridad de Trabajo aplicar la norma materia de comentario a otros supuestos análogos, es decir, estaríamos frente a lo que el Tribunal Constitucional ha denominado “cláusulas de interpretación análogas”, las cuales son permitidas constitucionalmente y no vulneran de modo alguno el principio de tipicidad; razón por la cual el legislador utiliza el conector “COMO” en la redacción del artículo materia de comentario; siendo que, interpretar la norma en el sentido pretendido por la defensa del sujeto inspeccionado sería admitir que la única acción prohibida y sancionada por nuestro ordenamiento jurídico respecto de la afectación al libre ejercicio del derecho de huelga sería la contratación externa de personal que sustituya al trabajador huelguista; quedando permitido cualquier otro tipo de afectación al libre ejercicio del derecho de huelga al no existir mayor prohibición legal expresa al respecto; interpretación discordante del carácter tuitivo de la normativa laboral imperante en nuestro país. Sobre lo mencionado el Tribunal Constitucional, en su sentencia emitida en el expediente Nro. 010-2002-AI/TC señala:

“La analogía como integración normativa está proscrita en el Derecho Penal por mandato constitucional (artículo 139.º, inciso 9), Constitución). En cambio, sí se reconoce la legitimidad del razonamiento análogo en la interpretación (...)

LAS CLÁUSULAS DE INTERPRETACIÓN ANALÓGICA no vulneran el principio de lex certa cuando el legislador establece supuestos ejemplificativos que puedan servir de parámetros a los que el intérprete debe referir otros supuestos análogos, pero no expresos. (...). (El resaltado es nuestro).

En este orden de ideas y teniendo en consideración que el artículo 25.9 del D.S. 019-2006-TR, no se circunscribe únicamente a la contratación externa de personal como único medio de afectación al libre ejercicio del derecho de huelga, sino que el mismo prohíbe toda conducta dirigida a afectar el libre ejercicio del referido derecho, corresponde determinar si las acciones realizadas por la Empresa, durante el ejercicio de la huelga declarada por el sindicato de trabajadores de la mencionada, afectaron de algún modo el ejercicio de la paralización legalmente acordada.

La Empresa, trasladó trabajadores de las plantas ubicadas en Matarani, Atico, Vegueta y Malabrigo, a la planta de CHI ubicada en el Callao, para que realicen labores de los trabajadores que se encontraban en ejercicio de huelga, asimismo de la revisión del rol de turnos y programación de la planta Callao, correspondiente a la semana, 46, 47, 48 y 49 del 2015, que corresponde, del 09 de noviembre del 2015 al 30 de noviembre del mismo año, queda constatado lo siguiente:

- Del 19 al 26 de noviembre de 2015, los trabajadores trasladados de Matarani, Atico, Vegueta y Malabrigo, fueron considerados en el primer y segundo turno, en el área de producción y mantenimiento de la planta Callao, asimismo, de la revisión de la programación de los turnos de la planta Callao, se verificó que los trabajadores sindicalizados, no registraron su asistencia, por encontrarse en ejercicio de su derecho a huelga, en tanto que los trabajadores que fueron desplazados de otras regiones al Callao, fueron considerados en el rol de turno y laboraron con total normalidad, supliendo las labores que hubieran desarrollado los trabajadores que se encontraban en huelga

En efecto, de la revisión del precepto citado se advierte que esta no señala de forma literal que, constituye infracción muy grave la movilización interna de personal en caso de huelga. No obstante ello, el traslado interno del personal realizado por la inspeccionada se encuentra proscrito toda vez que, conforme lo señala la resolución apelada en su considerando noveno el Oficio Circular N 059-2011-MTPE/2/16 emitido por la Autoridad administrativa de trabajo entiende que la infracción relacionada con los actos que impiden la huelga *comprende también el caso en que el empleador efectuó movilización interna de su propio personal para ejecutar las labores de los*

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 010-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 01526-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

trabajadores en huelga (...)". En ese sentido, la propuesta de sanción acogida en la resolución apelada se encuentra conforme a ley toda vez que, el Derecho de huelga recogido a nivel constitucional dispone que, el ejercicio de este derecho se ejerce en armonía con el interés social. No enervando esta conclusión el hecho que los trabajadores que reemplazaron a los trabajadores huelguistas no sean nuevos trabajadores toda vez que, conforme se consigna la resolución apelada.

TERCERO.- Respecto a lo argumentado en el punto **3)** debemos señalar que ambas sentencias de vista 721-2013 y 310-2010 respectivamente disponen que el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT no contiene una cláusula abierta que permita incluir nuevos supuestos de agresión al derecho de huelga. Sin embargo, ambos pronunciamientos no constituyen precedente de observancia obligatoria por lo que, dicho criterio de interpretación no es de obligatorio cumplimiento en el procedimiento sancionador, más aún si la interpretación realizada en sede judicial contraviene la protección que otorga la constitución del derecho a huelga previsto en el numeral 3 de su artículo 28 que dispone que se encuentra proscrito todo acto que vulnera el ejercicio de este derecho.

CUARTO.- En cuanto al pronunciamiento emitido por la Organización internacional de Trabajo en la Quinta edición de recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Comité de Administración que señala que sólo se prohíbe la contratación de trabajadores nuevos durante la huelga (párrafo 633). Debemos precisar que, dicha Decisión no es de obligatorio cumplimiento toda vez que, su interpretación no se encuentra acorde con el numeral 3 del artículo 28 de la Constitución que regula el derecho a huelga, por lo que, no se contraviene el Principio de Legalidad y Tipicidad.

QUINTO.- Respecto a lo señalado en los puntos **4) y 5)** conforme se advierte del considerando décimo primero de la resolución apelada esta si contiene el pronunciamiento sobre la justificación del traslado del personal a la inspeccionada haciendo referencia a la presentación del informe de fecha 5 de diciembre de 2014, a su vez tenemos que durante las actuaciones inspectivas conforme consta en hoja anexo 2 de la manifestación del empleador que obra a fojas 47 del expediente inspectivo el señor Eldel Kosell Vega Lopez manifestó: *"a partir del 19/11/15 la empresa en falta de personal operativo por motivo de huelga por cubrir las puestos faltante o contrató personal nuevo para estos puestos, procedió a hacer traslados del personal de TASA que laboraba en otra sedes que no tenían producción(...)*. Manifestación que permite concluir que efectivamente el traslado de personal de distintas sedes de interior del país a la sede del Callao, se dio con el objetivo de reemplazar a los trabajadores que estaban haciendo uso y ejercicio del Derecho de huelga, por lo que, la resolución apelada no contraviene el Principio de motivación de la resolución administrativa.

SEXTO.- Respecto a lo consignado en el punto **6)** se debe precisar que la omisión en la expedición de la medida de requerimiento al término de la etapa de actuaciones inspectivas no vulnera el Principio de legalidad, toda vez que, conforme lo señala el artículo 14 de la LGIT, la medida de requerimiento será expedida en favor del sujeto responsable, cuando éste pueda adoptar en un plazo razonable las modificaciones necesarias a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, siendo que en el caso concreto la conducta pasible de sanción es el traslado de trabajadores (de la misma empresa) de sedes del interior del país a la planta del Callao, por lo que tal conducta no puede ser revertida toda vez que la misma se produjo el 19 de noviembre de 2015, oportunidad en la cual se inició la huelga. Siendo ello así, la no expedición de la medida se encuentra conforme al Principio de razonabilidad.

SÉPTIMO.- En cuanto a lo señalado en el punto **7)** debemos señalar que nuestro ordenamiento no dispone que constituye un límite al ejercicio de derecho de huelga, el ejercicio del derecho de trabajo de los no sindicalizados toda vez que, si bien este último también es un derecho de rango constitucional la inspeccionada en uso a su poder de dirección puede disponer la realización de otras actividades distintas a las ejecutadas por los trabajadores huelguistas en aras de garantizar el ejercicio del trabajo de sus trabajadores no sindicalizados.

OCTAVO.- En consecuencia, no se observa la existencia de vulneración al derecho del debido proceso, aplicable en sede administrativa, toda vez que, la instancia respectiva puso en conocimiento el inicio del procedimiento administrativo sancionador de forma oportuna, lo que se acredita con la Cedula de Notificación N° 0175 (fojas 5), razón por la que, ejerció su derecho de contradicción mediante la presentación de su escrito con registro N° 0493, el mismo que fue valorado de manera exhaustiva y postulado en los considerandos sexto, séptimo y octavo de la Resolución cuestionada, para así emitir un pronunciamiento con basamento fáctico - legal, que se reviste de la lectura del acto administrativo impugnado.

NOVENO.- Por lo que, de lo expuesto por el inferior en grado al momento de emitir su pronunciamiento, se tiene que lo establecido en el numeral 48.1 del artículo 48° de la Ley N° 28806, cumpliendo así en emitir el acto administrativo basándose a los hechos constatados mediante una correcta calificación de la infracción detectada expresando la norma vulnerada y proponiendo una sanción de acuerdo a la

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 010-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 01526-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

graduación y cuantificación previstas en el artículo 38º de la Ley, en concordancia con los artículos 47º y 48º del Reglamento, por lo que, no se encuentra incurso en vicios administrativos que deduzcan nulidad.

DECIMO. - Por consiguiente, habiéndose efectuado la adecuada revisión de lo actuado, y la necesaria merituación de los argumentos del inspeccionado, se puede señalar que la apelante no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero factico - legal que desvirtuó lo constatado por el inspector y lo resuelto por la Subdirección.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley Nº 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y sus modificatorias:

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación interpuesto por la empresa **TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS S.A.** identificada con **RUC Nº 20100971772**, mediante escrito con registro Nº 16717 el 09 de setiembre de 2016
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la **Resolución Sub Directoral Nº 114-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 20 de abril de 2016**, conforme a los argumentos expuestos en la presente resolución.
- Artículo Tercero.-** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del **artículo 41º de la LGIT**, habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento, toda vez que contra la resolución 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

