

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

EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 028-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT

Callao, 03 de mayo de 2017.

Sumilla: Hostigamiento y  
actos de hostilidad

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto mediante escrito con registro de ingreso N° 01509 presentado con fecha 29 de mayo de 2014 por **CORPORACIÓN PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACIÓN COMERCIAL S.A - CORPAC S.A** con R.U.C N° **20100004675**, en contra de la **Resolución Sub Directoral N° 125-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT** de fecha **25 de abril de 2014**, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias ( en lo sucesivo, el **RLGIT**).

## I. ANTECEDENTES

### **Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador.**

Mediante **Orden de Inspección N° 1241-2013-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT**, de fecha **02 de setiembre de 2013**, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa **CORPAC S.A.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a Hostigamiento y Actos de Hostilidad – otros hostigamientos-, las actuaciones inspectivas estuvieron a cargo del Inspector de trabajo **Ramirez Yurivilca Fernando Máximo**. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del **Acta de Infracción N° 361-2013, de fecha 11 de octubre de 2013**, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de dos infracciones muy graves de acuerdo a los artículos 25° núm. 25.14 y 46° numeral 46.7 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. 019-2006-TR); la primera, por incurrir en actos de hostilidad contra el trabajador **Numa Pompilio Romero Suelpres** y la segunda, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento adoptada por el inspector actuante el 30 de setiembre 2013, en la que se propone una sanción económica equivalente a S/ 4070.00 Soles (CUATRO MIL SETENTA Y 00/100 SOLES).

Para efectos de la graduación de la presente sanción se ha aplicado el principio de razonabilidad y proporcionalidad, a que se refiere el artículo 47.3, del artículo 47° del D.S. N° 019-2017-TR, en concordancia con el numeral 3° del artículo 23° de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General".

### **De la Resolución Apelada.**

Con fecha 25 de abril de 2014, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 125-2014-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de una infracción muy grave: i) por incurrir en actos de hostilidad contra el trabajador **Numa**

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

EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

Pompilio Romero Suelpres. Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a S/. 2,035.00 (DOS MIL SOLES CON TREINTA Y CINCO Y 00/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento en la siguiente materia:

N°	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	N° TRABAJADORES AFECTADOS	SANCIÓN IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	Art. 30° del D.S N° 003-97-TR	Por actos de hostilidad, al disponer el traslado del trabajador a otra sede en zona geográfica distinta donde desarrolla sus labores	Numeral 25.14 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias <b>MUY GRAVE</b>	01	S/. 2,035.00
<b>NUEVO MONTO DE LA MULTA TOTAL</b>						S/. 2,035.00
(*)EN VISTA QUE LA SEGUNDA PROPUESTA DE MULTA SE DEJO SIN EFECTO <sup>1</sup>						

**Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada**

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

i) Que, respecto al desplazamiento del Sr. Romero a otra sede administrativa, no implicaría una disminución de categoría o nivel remunerativo, por lo que dicha transferencia no se consideraría un acto de hostilidad contra el trabajador afectado, sino respondería a las necesidades de la empresa debiéndose considerar el compromiso que dicho trabajador asumió para trasladarse a cualquiera de las sedes de la inspeccionada donde la empresa le asigne prestar servicios, razón por la cual mediante carta GP-03951-2013 de fecha 11.07.2013, se le comunicó la decisión de la empresa de ser transferido al Aeropuerto de Juliaca a fin de que pueda prestar apoyo en dicha sede, esto en virtud de la Directiva de Desplazamiento de Personal de fecha 27.09.2001, por lo que no considera estar cometiendo actos de hostilidad contra el Sr. Romero, toda vez que nunca fue transferido a la ciudad de Juliaca, laborando en la actualidad en la Gerencia de Aeropuertos de la Sede Central, de acuerdo al Registro de Marcas del Personal.

**CUESTIONES EN ANÁLISIS**

- Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
- Establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar la nulidad de la resolución materia de apelación. En ese orden de ideas, es necesario que este despacho determine, si lo desarrollado por el inspector comisionado, al momento de hacer la calificación de la infracción, obedece realmente a la sanción propuesta que objeta el apelante.

**II. CONSIDERANDO**

**BASE NORMATIVA DE APLICACIÓN AL PRESENTE CASO**

**PRIMERO:** Nuestra normativa vigente, en el artículo 30° inciso c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, al respecto indica:

<sup>1</sup> (\*) Tomándose en consideración lo dispuesto en el artículo 230° numeral 7) y numeral 10) de la Ley N° 27444, se deja sin efecto la propuesta de multa del considerando sexto de la resolución apelada.

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

EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

*c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*

Doctrinalmente, respecto a los actos de hostilidad, Jorge Toyama Miyagusuku, señala que son "todos aquellos actos que están presentes cuando el empleador excede el uso de su poder de dirección o lo hace sin tener en cuenta el principio de razonabilidad<sup>2</sup>.

**SEGUNDO:** Por otro lado, debemos señalar que nuestra carta magna de 1993, en su artículo 23<sup>o</sup> establece textualmente:

*Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

*El Estado promueve condiciones para el progreso social y económica, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.*

*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...) (negrita es nuestra)*

**TERCERO:** Asimismo, se tiene que, el artículo 9<sup>o</sup> del D.S. N° 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), a la letra señala:

*Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo 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.*

*El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (\*)*

En este orden de ideas, doctrinalmente sobre el poder de dirección tenemos lo señalado por el tratadista uruguayo Américo Pla Rodríguez, señala como "*la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador*".<sup>3</sup> De esta manera, dicha facultad que ostenta el empleador de efectuar y ejecutar cambios se debe sustentar en virtud de las necesidades de la empresa. Por tanto, al ser esta potestad proveniente de la libertad empresarial, deberá sujetarse a los límites de razonabilidad para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Previo al análisis del caso concreto estableceremos de manera cronológica los antecedentes que son importantes en el presente caso y que guardan relación directa con los documentos actuados referentes al desplazamiento y transferencia:

<sup>2</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. 2ª ed. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 225.

<sup>3</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Curso de Derecho Laboral", Ed. Acall, Montevideo, 1978. T. II, vol. I, p.176; idem *ius variandi* en Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en Homenaje al Profesor Mario L. Deveali, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1979, p. 204.

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

**EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

**DEL PROCESO DE DESPLAZAMIENTO**

Siendo ello así, se debe verificar que la inspeccionada, mediante memorándum N°GG-571-2001 de fecha 29.09.2001, aprobó la Directiva de Desplazamiento de Personal, el cual estipula entre otros lo siguiente:

**I. MEMORÁNDUM N°GG-571-2001 DE FECHA 29.09.2001.**

**V. DISPOSICIONES GENERALES:**

**PRINCIPIOS QUE REGIRAN EL PROCESO**

5.1 El proceso de Desplazamiento de Personal se realizará en forma objetiva y se regirá por los principios que a continuación se indican:

- a. **Imparcialidad, trato justo e igualitario**
- b. Moralidad y eficacia
- c. Confidencialidad
- d. Celeridad

(...)

**APROBACIÓN, DENEGACIÓN DE SOLICITUD DE DESPLAZAMIENTO, PLAZOS.**

5.4 La **Gerencia de Personal** previa coordinación con las gerencias o sedes aeroportuarias incursas aprobará o denegará las solicitudes de destaque por Transferencia de Personal.

(...)

El plazo de aprobación o denegación será dentro del plazo máximo de quince (15) días útiles contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud de desplazamiento.

(...)

**DE LA TRANSFERENCIA**

**CONCEPTO**

5.18 Es la reubicación del trabajador a otra gerencia o sede aeroportuaria de provincia para desempeñar sus mismas o similares funciones, dentro de su mismo grupo ocupacional, categoría y nivel remunerativo.

**2. MEMORANDO GG-235-05 DE FECHA 10 DE MAYO DE 2005.**

Mediante el cual la **Gerencia General**, dispone que para toda transferencia y/o rotación de personal de una Gerencia o Sede Aeroportuaria a otra obligatoriamente debe cumplir lo siguiente:

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

EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

(...) "Las transferencias de personal se efectuarán previa solicitud de la Gerencia requirente, mediante memorando sustentado técnica y/o legalmente, dirigido a la Gerencia Titular de la plaza y presupuesto donde se desarrolla la función y/o labora el trabajador requerido. La Gerencia Titular de la plaza, será el único ente autorizado para aprobar o denegar la transferencia." (...)

De la misma forma, se señala que: "La Gerencia de Personal será el ente coordinador y responsable por la aplicación fehaciente de lo establecido en el presente memorando y las normas establecidas en la Directiva de Desplazamiento de Personal (Destaque, Transferencia, Rotación, Permuta, Encargatura), y para este asunto en particular de TRANSFERENCIAS complementariamente se aplicará los numerales 5.18 al 5.31.

**3. MEMORANDO GGAP-GOAP-2277-2013-M DE FECHA 05 DE JULIO DE 2013.**

Mediante el cual la Gerencia Central de Aeropuertos, solicita a Gerencia de Personal, la asignación de un personal de nivel profesional (PI) a la brevedad para reforzar las actividades administrativas del Aeropuerto de Juliaca y además en forma gradual se atiende las necesidades de las demás sedes aeroportuarias.

**4. CARTA GP-1-03951-2013 DE FECHA 27 DE AGOSTO DE 2013.**

Respecta a dicha documentación se comunicó al señor Romero la decisión de la empresa a ser transferirlo a Aeropuerto de Juliaca, acción que debía concretarse el 18 de julio del 2013.

**5. MEMORANDO GP-1-05107-2013 DE FECHA 17 DE SETIEMBRE DE 2013.**

Respecto a lo señalado en el Memorando GP-1-05107-2013, el área de administración de personal pone a conocimiento del área de Relaciones Laborales, sobre la transferencia del señor Numa Pompilio Romero Suelpres.

**6. LA DECLARACIÓN JURADA, DE FECHA 18 NOVIEMBRE DE 2010.**

Mediante el cual el denunciante entre otras declara bajo juramento a trasladarse a cualquiera de los aeropuertos de la República. Donde se me asigne a prestar mis servicios, ya sea de forma temporal o permanente **no teniendo nada que reclamar al respecto al respecto porque mi ingreso ha estado condicionado a la posibilidad de trabajar en donde se requiera mis servicios (negrita es nuestra).**

**ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO**

**CUARTO:** : Con relación al argumento realizado por la apelante señala: "el desplazamiento del Sr. Romero a otra sede administrativa, no implicaría una disminución de categoría o nivel remunerativo, por lo que dicha transferencia no se consideraría un acto de hostilidad contra el trabajador afectado, sino respondería a las necesidades de la empresa debiéndose considerar el compromiso que dicho trabajador asumió para trasladarse a cualquiera de las sedes de la inspeccionada donde la empresa le asigne prestar servicios, razón por la cual mediante carta GP-03951-2013 de fecha 11.07.2013, se le comunicó la decisión de la empresa de ser transferido al Aeropuerto de Juliaca a fin de que pueda prestar

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

**EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

apoyo en dicha sede, esto en virtud de la Directiva de Desplazamiento de Personal de fecha 27.09.2001, por lo que no considera estar cometiendo actos de hostilidad contra el Sr. Romero, toda vez que nunca fue transferido a la ciudad de Juliaca, laborando en la actualidad en la Gerencia de Aeropuertos de la Sede Central, de acuerdo al Registro de Marcas del Personal”.

Al respecto y de la revisión de autos, se tiene que las comunicaciones e informes enviados por CORPAC S.A. al Sr. Numa Pompilio Romero Suelpres, no son nada claras. Pues en algunas de estas, como la comunicación de fecha 11 de julio de 2013, o como los informes GP-I-03950-2013 de fecha 11 de julio y GP-I-04742-2013 del 26 de agosto 2013, se extrae que la empresa señala **“la transferencia hacia el aeropuerto de Juliaca”**; mientras que en otras como la comunicación GP-IO-04743-2013, del 22 de agosto, el término utilizado por la empresa es **“la reprogramación de su desplazamiento”**.

La confusión surge pues de acuerdo a la Directiva para el “Desplazamiento del Personal” de Corpac S.A. (obrante de fojas 10 a 18 del expediente de investigación), se tiene que, el termino que utiliza la empresa para conceptualizar el destaque es el **“desplazamiento”**, mientras que para conceptualizar la transferencia tiene que ver con **“reubicación”**, y ello genera mayor confusión por que no se ha señalado en caso sea destaque por cuanto tiempo sería.

En ese mismo orden de ideas debe tenerse en cuenta que no basta con que una empresa señale de manera referencial causas como son “el déficit de personal administrativo”, o que refiera que una determinada gerencia “como es la de Personal” haya efectuado una evaluación de personal a su cargo, sino que demuestre a través de pruebas el porqué del déficit de personal, o cual ha sido el mecanismo que utilizo para la elección del trabajador afectado.

La última aseveración realizada, encuentra refrendo en el anexo I -obrante a fojas 112 del expediente de investigación-, pues en este se observa que la apelante no ha acreditado ni el método ni el procedimiento que utilizo para elegir y/o determinar el por que de la elección del Sr. Numa Pompilio Romero Suelpres, para que sea transferido, tampoco se explico el criterio diferenciador o cuales fueron los otros trabajadores que eran posibles alternativas.

Además de lo señalado, es importante tener en cuenta que el traslado de un trabajador no sea considerado como acto de hostilidad se debe limitar la presencia de elementos negativos o adversos al trabajador afectado con el traslado, como son el perjuicio que esta pueda generar a nivel económico, familiar, ambiental, entre otros.

Por lo que, para trasladar a un trabajador - se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Que tenga impedimentos o dificultades para trasladar a su familia porque ésta ya está “afincada” en una localidad;
- Que la esposa del trabajador deba renunciar a su trabajo, o que sus hijos tengan que interrumpir sus estudios. En estos últimos casos, el trabajador tiene el deber de cumplir con las condiciones inherentes al contrato de trabajo trasladándose con su familia y si este cambio le implica nuevos gastos por vivienda, educación, matrículas y análogos, éstos deberán ser solventados por el empleador, de lo contrario se tipificará plenamente la denominada hostilidad por traslado perjudicial.

Condiciones y gastos que Corpac S.A. no realizó, demostró, ni que considera obligación, pues para ella basta y sobra el compromiso (declaración) que firmo el trabajador al ingresar a laborar.

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

EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

**QUINTO:** Con relación a la declaración jurada ofrecida por la apelante y que obra a fojas (43), del expediente de investigación debemos señalar lo siguiente:

Primero con relación a la parte estructural y como institución, se tiene que la declaración jurada tiene como fin dar rapidez a ciertos trámites legales, y sustituye transitoriamente la presentación de documentos, escritos o testimonios de terceros, sin embargo, conlleva la presunción iuris tantum. Es un documento que este revestido con el principio de veracidad.

Sin embargo, este documento sólo debe ser usado para justificar algunos supuestos específicos que la norma jurídica reconoce, no debiéndose utilizar para generar situaciones de abuso de derecho.

En el caso concreto se tiene una declaración jurada que, si bien posee una legalización notarial, ésta sólo da fe de la firma, más no del contenido.

Respecto al tercer párrafo de ésta, donde se señala textualmente lo siguiente "A trasladarme a cualquiera de los Aeropuertos de la República, donde se me asigne a prestar mis servicios, ya sea en forma temporal o permanente, **no teniendo nada que reclamar al respecto porque mi ingreso ha estado condicionado a la posibilidad de trabajar** en donde se requiera mis servicios (**negrita es nuestra**). Debemos señalar que:

El contenido de esta atenta abiertamente al derecho del trabajo y afecta lo establecido en el artículo 23º de la Constitución Política del Perú, donde se establece que: "*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*"; Asimismo, al señalar lo siguiente:

**"no teniendo nada que reclamar al respecto porque mi ingreso se ha condicionado a la posibilidad de trabajar".**

Se observa, una abierta afectación al derecho de defensa, contradicción y debido procedimiento que toda persona humana por su calidad de tal goza, afectando directamente así el artículo 1º de nuestra Carta Magna, la cual proclama **la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad** (...), precepto el cual implica el pleno y libre ejercicio de sus derechos, más allá de ser o no de naturaleza laborable. Finalmente, en el párrafo en referencia se observa que la empresa condiciona la posibilidad de trabajar con el hecho de que este reclame el traslado, criterio que de por no sólo refleja una afectación directa al derecho del trabajo, sino que está viciada incluso de preceptos discriminatorios e ilegales.

**SEXTO:** Finalmente, es importante precisar que no se ha verificado la existencia de un contrato de trabajo en el cual se especifique y deje constancia de las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio por parte del trabajador, precisando puntualmente lo referido al tema de los traslados del personal y las situaciones en las que esta opere, teniendo en cuenta que deberá existir – mandato imperativo - una debida motivación, acreditación y análisis del impacto personal, familiar y económico, que podría verse afectado el trabajador y cuáles son las razones que conllevaron a elegir al trabajador en reemplazo de otro (os).

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

**EXPEDIENTE N° 425-(SANCIONADOR)-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1241-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

Por todo 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:**

**Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por empresa **CORPORACIÓN PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACIÓN COMERCIAL S.A - CORPAC S.A** con R.U.C N° 20100004675 mediante escrito con registro N° 01509 de fecha 29 de mayo de 2014, por los motivos expuestos en la presente resolución, consecuentemente;

**Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 125-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 25 de abril de 2014, en todos sus extremos, por las razones expuestas en la presente resolución.

**Artículo Tercero.-** **TÉNGASE** por **AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** con el presente pronunciamiento; toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41º de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, 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

