

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 207-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 373-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 013-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT

SUMILLA: Materia Socio Laboral

Callao, 27 de febrero de 2017.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº02396 presentado con fecha 27 de agosto de 2014 por **LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA con RUC Nº 20131369809**, contra la **Resolución Sub Directoral Nº 246-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 06 de agosto de 2014**, 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 Nº373-2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizada a la inspeccionada para la verificación del cumplimiento de las disposiciones sociolaborales.

Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 163-2014, de fecha 29 de abril de 2014, determinando **infracción muy grave** de acuerdo a los Artículos 36º y 39º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, concordante con lo dispuesto en los Artículos 47º y 48º del RLGIT, proponiendo las siguientes sanciones: Con una Multa de 80 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) equivalente a S/.304,000.00 (Trescientos Cuatro Mil con 00/100 Nuevos Soles), por incumplimiento de disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo afectados (598) trabajadores.

Asimismo, con fecha 04 de julio de 2014, conforme lo establecen los incisos b) y c) del Artículo 45º de la LGIT, se notifica a la inspeccionada del proveído de fecha 27 de junio de 2014 y del Acta de Infracción Nº163-2014, de fecha 29 de abril de 2014, otorgándosele un plazo de quince (15) días hábiles para que presente sus descargos que considere pertinente; haciendo uso de tal derecho, la inspeccionada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA**, presenta con Registro Nº 00002073, de fecha 25 de julio de 2014, su descargo contra la referida Acta de Infracción, el cual se encuentra presentado dentro de los plazos establecidos por la LGIT.

Que, en su escrito de descargo el sujeto inspeccionado, manifiesta que en atención al Acta de Infracción Nº 163-2014, la Sub Dirección de Inspección de Trabajo, no ha realizado una revisión minuciosa y objetiva de los documentos que han presentado en las diligencias de comparecencia de fecha 31 de marzo de 2014, del 07.14 y 29 de abril de 2014, de los cuales se desprende que los 598 trabajadores de la Gerencia de Limpieza Pública, y Gerencia de Áreas Verdes, prestan servicios a su representada bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnerando el artículo 44º inciso a) de la Ley Nº 28806 – Ley General de Inspección de Trabajo respecto a la observancia del debido proceso, manifestando asimismo que la Ley Nº 28927 Ley del Presupuesto del 2007, **prohíbe el ingreso de personal por servicios personales y nombramiento**, lo que ha impedido se efectúe la contratación del personal bajo la modalidad del Decreto Legislativo Nº 728, que la Municipalidad de Ventanilla, es una Entidad Pública y que su financiamiento se otorga a través de la Ley de Presupuesto, por lo que en aplicación de dicha norma, esta señala que está impedida de contratar personal y que si acreditaron el registro de los contratos sujetos bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, al amparo del D.L. 1057 y su Reglamento.



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 207-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 373-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Que el Artículo 3º del TUD de la Ley de Productividad y Competitividad, comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que la Municipalidades no son empresas y que según la Ley Orgánica de Municipalidades, el régimen laboral de las municipalidades es mixto, asimismo los funcionarios y empleados de las Municipalidades son servidores sujetos al régimen laboral público, mientras los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que la contratación de los (598) trabajadores que prestan servicios en limpieza, mantenimiento y conservación de plazas, parques y jardines, lo hacen bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, cuyo sistema de contratación es constitucional, conforme a la sentencia emitida por el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional.

Con fecha 06 de agosto de 2014, la Autoridad Administrativa de Primera Instancia emitió la Resolución Sub Directoral Nº 246-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA** con **RUC Nº 20131369809**, con domicilio ubicado en av. Pedro Beltrán S/N Urb. Satelite -Ventanilla, Provincia Constitucional del Callao, conforme a lo señalado en el Octavo considerando de la presente resolución:

Con una Multa de 80 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) equivalente a **S/. 304,000.00 (TRESCIENTOS CUATRO MIL CON 00/100 SOLES)**, por incumplimiento de disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo afectados 598 trabajadores

Nº	MATERIA	NORMA VULNERADA	PRESUNTA INFRACCION	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	Nº TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION PROPUESTA
1	Labor Inspectiva	Artículos 2º núm. 15; artículo 26º de la Constitución Política del Perú; artículos 4º y 7º del D.S Nº003-97-TR y Artículo 3º de la Ley de Municipalidades Ley Nº 27972.	Por incumplimiento de disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado.	Artículos 25º numeral 25.5 del y Artículos 39º y 48º del (RLGIT) Decreto Supremo Nº 019-2006-TR MUY GRAVE	598	S/. 304,000.00

De la Resolución Apelada.

Que, mediante la Resolución apelada, se impuso a la inspeccionada sanción por la suma total de una **Multa de 80 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)** equivalente a **S/. 304,000.00 (Trescientos Cuatro Mil con 00/100 SOLES)**, por incumplimiento en las siguientes materias:

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:

i) Que, de la revisión de la Resolución Sub-Directoral Nº 246-2014, se desprende que la Sub Dirección de Inspección no ha realizado una evaluación minuciosa y objetiva de los argumentos de defensa presentados en el escrito de descargo 00002073, del 25 de julio de 2014, vulnerando el Artículo 44º inciso a) de la Ley 28806, por dicho motivo reiteran que sus argumentos de defensa sean considerados o valorados en su integridad conforme a Ley.

ii) Estableciendo dentro de ese marco que el sujeto inspeccionado se encontraba impedida legalmente de contratar personal para las áreas de limpieza pública y mantenimiento de áreas verdes, bajo la modalidad del D.L. 728, prohibición también establecido por la Ley Nº 28927- Ley de Presupuesto Público para el ejercicio presupuesto del año 2007, (Art. 4 numeral 4.2), señalando que en base a dicho impedimento legal que viene dándose desde el año 2007, ha impedido la contratación de personal



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 207-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 373-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

bajo la modalidad del D.L. 728 y que la Municipalidad de Ventanilla es una entidad pública cuyo financiamiento se otorga a través de la Ley de Presupuesto, señala asimismo que con la finalidad de ampliar más los motivos legales que impiden la contratación del personal bajo el régimen legal del D.L. 728, se tiene que en el sexto considerando de la Resolución señala que el régimen especial de contratación es aplicable a toda entidad sujeta al D.L. 276 y otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del estado, por lo que el estado pueda cumplir con la prestación de servicios esenciales de salubridad y medio ambiente es que crea el Contratos Administrativo de Servicios no prohibiendo a los gobiernos locales la utilización de esta contratación especial, consecuentemente las calificaciones que se hacen en el considerando octavo de la resolución sub directoral así como la sanción propuesta carecen de razonamiento de la constitucionalidad de la modalidad del contrato administrativo de servicios para el cumplimiento de los servicios que presta la municipalidad por lo que solicita se deje sin efecto la sanción impuesta a través de la Resolución Sub Directoral.

iii) Que, de la revisión del Acta de Infracción N° 163-2014, se puede verificar que el Inspector de Trabajo **FERNANDO MAXIMO RAMIREZ YURIVILCA**, origina la Orden de Inspección N° 373-2014, en mérito al escrito con Registro N° 437, presentado por la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú y recepcionado en fecha 7 de febrero de 2014, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales: Contratos de Trabajo (Elementos del Contrato de Trabajo), Desnaturalización de la Relación Laboral (Incluye todas), en la Municipalidad Distrital de Ventanilla, desprendiéndose de los actuados que el sujeto inspeccionado ha violado las normas sociolaborales, al haber contratado a los trabajadores detallados en el Cuadro 1 y 2 de la acotada Resolución Sub Directoral, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios, debiendo haber registrado a los referidos trabajadores en la planilla de pagos bajo el régimen laboral de la actividad privada desde la fecha de sus ingresos, al haberse desnaturalizado sus contratos administrativos de servicios, siendo afectados (598) trabajadores según nomina que corre en autos, infracción considerada muy grave, en materia de labor inspectiva, conforme lo dispuesto en los Artículos 39° de la LGIT, concordante con el Artículo 48° y 25° numeral 25.5 del Reglamento del RLGI, proponiendo el Inspector comisionado que se le sancione con una multa de 80 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) equivalente a S/304,000.00 (TRESCIENTOS CUATRO MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES), por incumplimiento de disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, siendo afectados (598) trabajadores.

II. CUESTIONES EN ANÁLISIS

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

III. CONSIDERANDO

De las Actuaciones de la Inspección del Trabajo

Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos y su uso fraudulento.

Ley N° 28806, Ley de Inspección de Trabajo.



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 207-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 373-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Artículo 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones:

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50%).

De la aplicación en el presente caso

PRIMERO: En relación al argumento esgrimido por la inspeccionada, resulta pertinente manifestar que de la revisión del expediente de actuaciones inspectivas se puede advertir que el sujeto inspeccionado es una Entidad Pública de tercer nivel de gobierno (Gobierno Local), consecuentemente se encuentra sujeta a las disposiciones presupuestales reguladas por la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y demás normas, condición que concuerda con lo manifestado por la inspeccionada cuando en su recurso impugnativo, manifiesta que la Ley N° 28927 Ley del Presupuesto del 2007, **prohíbe el ingreso de personal por servicios personales y nombramiento**, lo que ha impedido se efectúe la contratación del personal bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 728, asimismo manifiesta que la Municipalidad de Ventanilla, es una Entidad Pública y que su financiamiento se otorga a través de la Ley de Presupuesto de la República, por lo que en aplicación de dicha norma, señala que está impedida legalmente de contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y que si acreditaron que para poder cumplir con la prestación de importantes servicios a la comunidad de su jurisdicción, era necesario y legalmente posible contratar personal para la prestación de servicios, por la nueva y temporal modalidad Especial y Privativo del Estado del contratar personal bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, al amparo del D.L. 1057 y su Reglamento, contratos que si fueron puestos en consideración de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

SEGUNDO: En primer lugar, se debe hacer notar que en el ámbito administrativo opera el **principio al debido procedimiento¹ y "no así el principio al debido proceso como lo señaló el apelante, por ser este último propio del proceso judicial"**. Una vez señalada la nomenclatura correcta, es conveniente establecer que, respecto al principio del debido procedimiento, éste comporta cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que debe observarse en todas las instancias procedimentales, a fin de que las personas estén en condiciones de defenderse adecuadamente y a sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. En el caso del procedimiento administrativo, se debe cumplir con los parámetros y formalidades establecidas por ley, respetando siempre los principios y requisitos mínimos que garanticen un proceso libre de arbitrariedades.

TERCERO: Por lo que al haberse evidenciado que en el procedimiento corresponde verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales por parte de la Municipalidad Distrital de Ventanilla y sus trabajadores, sujetos al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), normado por el D.Leg 1057, en este contexto debemos señalar que, el Tribunal Constitucional mediante sentencia emitida en el proceso de inconstitucionalidad seguido contra el Decreto Legislativo N° 1057, recaído en el **Expediente N° 00002-2010-PI/TC**, del treinta y uno de agosto de dos mil diez, ratificó su constitucionalidad al establecer que

¹ EXP. N° 03891-2011-PA/TC (...) 14. El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que, si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional (...).



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 207-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 373-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que puede coexistir con los dos regímenes laborales generales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, al resultar compatible con el marco Constitucional. Por consiguiente, de acuerdo a lo señalado en las normas citadas y a lo establecido por el máximo intérprete de la Constitución, las entidades de la Administración Pública, con excepción de las empresas del Estado, que cuenten con personal sujeto al régimen de la carrera administrativa o al régimen de la actividad privada, pueden contratar servidores bajo los alcances del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cumpliendo con las disposiciones previstas para su suscripción, sin que ello implique un trato discriminatorio que afecte los derechos laborales de los trabajadores que ingresan a prestar servicios bajo esta modalidad especial de contratación, consecuentemente la Autoridad Administrativa de Trabajo carecería de competencia para conocer de este proceso.

CUARTO: Se debe señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen².

QUINTO: Así además se tiene del Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GGDAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores.". Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-DAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: "El criterio señalado en el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-DAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial.". Asimismo, en el numeral 3.1 del informe Técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: "(...) que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales." Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

SEXTO: Por otro lado, el **II Pleno Jurisdiccional Supremo en Material Laboral**. Señala, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial." (Subrayado es agregado).

SÉPTIMO: No obstante lo señalado, se considera indispensable para la solución del procedimiento, el análisis del ámbito de actuación de la inspección en el caso de los trabajadores CAS, razón por la cual nos remitimos a lo establecido en el Artículo 5 del Reglamento de la Ley General de Inspecciones de Trabajo (RLGIT) que nos establece el "**Ámbito de Actuación**" señalando: La



² Casación Laboral N° 7945-2014, Cusco.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 207-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 373-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todas las sujetas obligadas o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aun cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4 de la Ley (cursiva y resaltado es nuestro). Como bien lo señala el RLGIT, la inspección laboral no tiene competencia para realizar funciones inspectivas cuando los trabajadores vulnerados no pertenezcan al régimen privado (728), requisito que en el presente procedimiento no se cumple -por versar sobre trabajadores pertenecientes al régimen CAS-, razón por la que la decisión establecida tanto en el acta de infracción como en la resolución de Sub Dirección N°224-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDI, deben ser revocadas. Sin perjuicio de lo señalado dejamos a salvo el derecho de los (598) trabajadores para que lo hagan valer en la vía jurisdiccional correspondiente, asimismo tomar como referencia probatoria lo establecido en el "acta de infracción".

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:

- Artículo Primero.-** Declarar **NULLO** la Resolución Sub Directoral N° 246-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 06 de agosto de 2014, conforme a los argumentos expuestos en el Séptimo considerando de la presente resolución.
- Artículo Segundo.-** **REVOCAR** la Resolución Sub Directoral N° 246-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 06 de agosto de 2014, dejando sin efecto la sanción impuesta, dejando a salvo el valor de lo actuado, para que los trabajadores hagan valer su derecho en la vía legal que corresponda, 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 41° 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. MICHEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo