

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 015-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1213-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 110-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

SUMILLA: Pago íntegro y oportuno.

Callao, 04 de diciembre de 2017.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito el **25 de julio de 2016** por la empresa **TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**, con RUC Nº **20204621242**, en contra la **Resolución Sub Directoral Nº 085-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 15 de marzo 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**); así como los escritos presentados con posterioridad a la apelación mencionada, que forman parte integrante del procedimiento sancionador.

I. ANTECEDENTES

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador

Mediante **Orden de Inspección Nº 1213-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT**, de fecha **16 de setiembre de 2015**, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa **TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones en Relaciones Laborales referidas a **Compensación por Tiempo de Servicios -Depósito de CTS y Hoja de Liquidación y sus Formalidades-**, **Remuneraciones -gratificaciones-** y **Jornada, Horarios de Trabajo y Descansos Remunerados -vacaciones-**, las cuales estuvieron a cargo de la Inspectora Auxiliar **Candy Maribell Elgegren Zavalaga**. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del **Acta de Infracción Nº 345-2015, de fecha 28 de octubre de 2015**, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de tres infracciones **graves** de acuerdo a los artículos 24.5º y 24.4º conforme al art. 24º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; la primera, por no acreditar el pago íntegro directo del periodo trunco de la **Compensación por Tiempo de Servicios**, la segunda, por no acreditar el pago íntegro de las **vacaciones truncas** y la tercera, por no haber acreditado el pago íntegro de la remuneración de julio de 2015, todas en perjuicio del trabajador **Robert Rhandal Carrillo Carcausto**. Para la graduación de la sanción, la inspectora ha utilizado como criterio la gravedad de las faltas y el número de trabajadores afectados.

De la Resolución Apelada

Con fecha 15 de marzo de 2016, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como Órgano Resolutor de primera instancia, emitió la **Resolución Sub Directoral Nº 085-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT**, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de tres infracciones graves: i) por no acreditar el pago íntegro de la **Compensación por Tiempo de Servicios truncos**, según fecha de ingreso y cese del trabajador, ii) por no acreditar el pago íntegro de las **vacaciones truncas**, según fecha de ingreso y cese del trabajador y iii) no acreditar el pago íntegro de la remuneración correspondiente al periodo julio 2015 (según periodo laborado), siendo el afectado de las tres infracciones el señor **Robert Rhandal Carrillo Carcausto** (F. Ingreso 17/02/2015 y F. Cese 25/07/2015). Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a **S/. 34,650.00 (TREINTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES)**; no obstante, de acuerdo a lo señalado en el párrafo tercero de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30222, Ley que modifica la Ley Nº 29783, Ley de

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 015-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1213-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Seguridad y Salud en el Trabajo, se le impuso la reducción al 35% del total, graduándose el monto a la suma total de **S/.**
12,127.50 (DOCE MIL CIENTO VEINTISIETE CON 50/100 SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

| Nº | MATERIA | NORMATIVA VULNERADA | CONDUCTA INFRACTORA | TIPO INFRACTOR (RLGIT) | TRABAJADORES AFECTADOS | MONTO DE MULTA |
|-------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|
| 01 | Relaciones Laborales | Art. 3º D.S. Nº001-97-TR T.U.O de la Ley de CTS y su Reglamento D.S. Nº 004-97-TR | Por no acreditar el pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios trunca, según fecha de ingreso y cese del trabajador | 24.5º artículo 24º Grave | 01 | S/. 11.550.00 |
| 02 | Relaciones Laborales | Arts.15º y 22º del D. Leg. Nº713 y arts. 16º y 23º del D.S Nº012-92-TR | Por no acreditar el pago íntegro de las vacaciones trunca, según fecha de ingreso y cese del trabajador | 24.4º artículo 24º Grave | 01 | S/. 11.550.00 |
| 03 | Relaciones Laborales | Art. 24º Constitución Política del Perú; art 6º TUO Nº728 D.S. 003-97-TR | No acreditar el pago íntegro de la remuneración correspondiente al periodo julio 2015 (según periodo laborado) | 24.4º artículo 24º Grave | 01 | S/. 11.550.00 |
| MONTO TOTAL | | | | | | S/. 34.650.00 |
| REDUCCIÓN AL 35% DE LA DEUDA TOTAL | | | | | | S/. 12,127.50 |

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) Violación del Derecho Constitucional al Debido Proceso
- ii) Respeto a la cláusula de penalidad en el contrato.
- iii) La libertad de Carrillo Carcauso para celebrar el contrato de trabajo.
- iv) El Informe Nº 118-2013.MTPE/2/14, sobre los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores.
- v) Los descuentos realizados a Carrillo Carcauso.

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

III. CONSIDERANDO:

De la aplicación en el presente caso

PRIMERO: En términos generales, se debe señalar que, el Sistema Inspectivo a través de las actuaciones inspectivas busca corroborar in situ el fiel cumplimiento de las normas sociolaborales, conforme lo establece el artículo 1º de la LGIT, otorgando para ello la investidura de autoridad a los inspectores de trabajo a efectos de que puedan proceder bajo cualquier modalidad prevista por ley, las actuaciones respecto al objeto de inspección a fin de cumplir con la labor encomendada. Asimismo, recordar que, los actos administrativos que se emitan por las autoridades administrativas de trabajo deben versar sobre el Principio de Legalidad, establecido en el numeral 1 del artículo 2º de la Ley Nº 28806, que establece Legalidad con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. Esto en consideración a que las normativas de nuestro ordenamiento jurídico interno son de carácter imperativo.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 015-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1213-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

SEGUNDO: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 085-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 15 de marzo de 2016, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 12,127.50 (DOCE MIL CIENTO VEINTISIETE CON 50/100 SOLES)**, por haber incurrido en dos infracciones graves en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TERCERO: En consideración *al primer argumento de la apelación, que versa sobre* Violación del Derecho Constitucional al Debido Proceso, se debe señalar que, el fragmento de Juan Carlos Morón Urbina invocado por la inferior en grado – cito en: **MORÓN URBINA, Juan Carlos “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General” Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p 71-**, debe ser entendido como preámbulo, de todos aquellos elementos que, serán considerados y analizados conforme su importancia a la hora de emitir el acto administrativo resolutorio, no obstante se debe señalar a la inspeccionada que la manera como entendió lo establecido en el considerando quinto de la Resolución de Sub Dirección, es errada, pues esta no quiere decir que, se restringirá el derecho a la debida motivación; y menos así el derecho constitucional al debido proceso, del que gozan todos los administrados.

Pues la precisión “dogmática” invocada por la Subdirección en el considerando Quinto de la Resolución Sub Directoral N° 085-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, en su parte inicial hace referencia al Debido Procedimiento, al señalar, (...)“Consiste en el derecho que tienen los administrados de 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 hubieran sido pertinentes a la solución del caso (...)”.

Razón por la que, se debe recalcar y precisar, que el inferior en grado, en el mencionado considerando, da a conocer la premisa y parámetros, que se tomarán en cuenta para la emisión de la resolución al señalar:

“previo al análisis de los documentos y fundamentos planteados por la empresa inspeccionada en su escrito de descargo, es pertinente acotar que éste Despacho tomará en cuenta para la emisión de la presente Resolución, únicamente los documentos y alegatos que resulten y congruentes de las infracciones detectadas...”; (resaltado y cursiva nuestra)

Fragmento que, a nuestro entender, contrario a lo señalado por la inspeccionada refuerza el criterio de motivación, pues señala que se tomarán en cuenta todos aquellos fundamentos y documentos pertinentes (valorados), no genera vulneración al derecho a la debida motivación, razón por la que, lo señalado por la apelante no enerva lo establecido por el inferior en grado.

CUARTO: Que, en atención al *segundo y tercer argumento expuesto por la apelante*, respecto a la cláusula de penalidad y libertad de Carrillo Carcauso para celebrar el contrato de trabajo, se debe señalar que, para el análisis correcto es indispensable el desarrollo de la irrenunciabilidad de derechos; razón por la que, como señala Américo Plá, la noción de irrenunciabilidad se puede expresar en términos generales como la imposibilidad jurídica de una persona de poder privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio².

Así pues, íntimamente ligado al principio protector, el principio de irrenunciabilidad de derechos en el campo de las relaciones laborales tiene por finalidad desconocer –o viciar de nulidad– todos aquellos actos de renuncia de beneficios que hayan sido reconocidos como obligatorios por disposición de orden constitucional y/o legal.

Al respecto, es de suma importancia distinguir entre aquellas normas que tienen una naturaleza dispositiva (ius dispositivum) de aquellas que se presentan de modo imperativo (ius cogens)³. Ello en razón a que, mientras en el Derecho común predominan las normas dispositivas **-principio de autonomía de la voluntad-**, por lo que las partes pueden prescindir de lo previsto legalmente, las **normas imperativas** son típicas del derecho público, pues **lo previsto en ellas debe ser cumplido en sus estrictos términos**, sin que exista la posibilidad que los destinatarios acuerden otra forma la reglamentación de sus relaciones jurídicas, tal como lo señala el artículo 26º numeral 2 de la Constitución Política del Perú.

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General” Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2014, p 71

² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. 3ª ed., De palma, Buenos Aires, 1998, p. 131.

³ Luis Ricardo VALDERRAMA. LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS: TRATAMIENTO DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 015-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1213-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Si bien el Derecho del Trabajo posee una naturaleza mixta, pues está compuesta por normas de carácter público y privado, en su mayoría está establecida por normas imperativas, pues obliga a que se respeten determinadas condiciones mínimas y así garantizar y proteger a la parte más débil de la relación laboral, **el trabajador**⁴.

Razón por la que, el establecimiento de un mínimo intangible de derechos forma parte de la esencia del Derecho del Trabajo, pues contrario sensu la protección del trabajador quedaría desprotegida otorgándole al empleador la posibilidad de limitar y disponer de sus beneficios.

Bajo los fundamentos establecidos, se entiende que toda renuncia hecha por el trabajador es un acto nulo, siempre y cuando se esté desprendiendo de derechos concedidos por normas imperativas; razón por la que al establecer la empresa en la cláusula Décima del contrato antes del inicio se está condicionando el hecho de no superar el plazo de 6 meses con una penalidad a través de la autorización para que la Empresa le descuente de su remuneración o liquidación de beneficios sociales el costo de inversión en cursos de capacitación fotocheck, exámenes médicos y gasto administrativos.

Sin perjuicio de lo señalado, se debe establecer que aún cuando se considera que la cláusula penal atenta directamente con la irrenunciabilidad de derechos, se debió precisar detalladamente el hecho de porque se decidió dar por finalizada la relación laboral, sobre todo cuando se tenía como consecuencia una cláusula penal.

Motivo por el cual, toda renuncia hecha por el trabajador respecto de derechos establecidos en normas de carácter imperativo es un acto nulo, siempre y cuando se esté desprendiendo de derechos concedidos por normas imperativas.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado" en el (Expediente N° 2906-2002-AA/TC. Arequipa - Lima, 20 de enero de 2004)":

"La Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento -y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia- se perjudique."

Razón por la que procederemos a desglosar los derechos establecidos por ley, a los que no puede renunciar mediante cláusula penal:

1. Capacitación: "El deber de capacitación"

Se encuentra recogido en el Artículo 84 del TUD de la 728 D.S. N° 003-97-TR, pues a la letra señala, "El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos", asimismo, el artículo 27^o de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), así como en su reglamento; entre otras reglas, establece que el empleador adopta las disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud en el trabajo, **debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas (resaltado en negrita es nuestro)**. Situación que como se observa señala que es un deber ajeno a si cumple o no con un periodo de servicios del empleador frente a todo trabajador, razón por la que no puede ser renunciada por este último.

2. Uniformes y EPPS

En lo que respecta a los Equipos para la Protección Personal, el artículo 60^o de la Ley 29783 y el art. 97^o de su reglamento; señalan que, el empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, razón por la que indistintamente a que se cumpla un periodo o no, esta debe ser otorgada a todos los trabajadores, pues está conexas al criterio de prevención frente a accidentes en el trabajo, que debe establecer todo empleador y la protección respecto a sus trabajadores.

⁴ Ibidem

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 015-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1213-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

3. Exámenes Médicos

Respecto de los exámenes médicos la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su art. 49º **Obligaciones del empleador** inciso d) señala, "Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. **En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador.** (...), de la misma manera el art. 101º inc. d) de su reglamento establece: "**En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador**". Razón por la que, como se la norma señala son obligaciones del empleador realizar los exámenes médicos a cuenta del empleador, no condicionando a ello un periodo de tiempo, rendimiento o factor que sea, el criterio esencia es la prevención y cuidado del trabajador.

Por otro lado, respecto a la afectación de la remuneración es importante mencionar el criterio de intangibilidad, ello en razón a que, el "contenido accidental" de la remuneración se desprende la intangibilidad, y es esta es la que impide una reducción desproporcional de la remuneración que, en todo caso (como se dio en el caso de autos, al realizar el descuento de manera abrupto, "tiene como límite la RMV o la colectiva según la jornada de trabajo y según la labor realizada, en la medida que se trata de una remuneración suficiente que permite al trabajador y a su familia satisfacer sus necesidades básicas"⁵. Por lo señalado se concluye, que lo establecido por la apelante en este extremo no enerva lo señalado por el inferior en grado.

QUINTO: En consideración, al *cuarto argumento* de la apelante, al señalar que: el Informe N° 118-2013.MTPE/2/14, -sobre los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores- no se adjuntó a la resolución, se debe señalar que; la inferior en grado cometió error material, siendo el numero correcto del Informe es el N° 18-2013.MTPE/2/14, documento que está publicado en el portal del MINTRA y que es de acceso general.

Sin perjuicio de lo señalado, lo establecido en el informe si bien sirvió como referencia para el argumento establecido por la Subdirección en el considerando noveno, este documento está elaborado en base a preceptos normativos como son los establecidos en el artículo 6º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que a la letra refiere que: "constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre y cuando que sean de su libre disposición" y el artículo 7º, que señala, "No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650".

En ese orden de ideas, queda establecido que no es permissible que la apelante pretenda trasladar aquellos costos que por ley están establecido como obligación del empleador al trabajador, haciendo uso de una cláusula de penalidad, la cual como se señaló en considerando anteriores no es válida pues transgrede directamente a derechos irrenunciables del trabajador. Por otro lado, el error de numeración del informe utilizado como referencia por la inferior en grado, no invalida lo resultado, toda vez que por encima de estos se encuentran preceptos legales como los señalados que contienen la esencia de lo referido, razón por la que lo argumentado por la inspeccionada no enerva lo resuelto por la inferior en grado.

SEXTO: En atención, al *quinto argumento* de la apelante, en el cual menciona que, "le parece que la resolución de Subdirección, fuerza los hechos, al exigirles que paguen, sin sustento normativo"; al respecto debemos señalar, que lo referido por la apelante, tal como sostiene "**es su parecer**", ofreciendo simplemente un criterio subjetivo carente de toda objetividad, ello en razón a que lo argumentado no contiene sustento jurídico alguno que lo ampare; asimismo, respecto al parafraseado (...) nos parece que la Resolución fuerza los hechos al exigirnos que paguemos, sin sustento normativo (...), se debe mencionar, que pretender desconocer los derechos trancos adquiridos por el trabajador por la contraprestación efectiva que realizo, la cual la realizo desde el 17 de febrero de 2015, hasta el momento de su cese no puede ser desconocido, toda vez que dicho proceder atenta directamente al derecho Constitucional del Trabajo, puntualmente a lo establecido en el art. 23º de la Carta Magna que señala: Ninguna relación laboral puede **limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.**", asimismo, lo establecido en el artículo 24º cuando establece que: "**El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.**"

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

⁵ STC 0020-2012-PI/TC (16.04.2014) Caso Ley de Reforma Magisterial, Fundamento Jurídico 36

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 015-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1213-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (resaltado en negrita es nuestro). Razón por lo que, el argumento señalado por la apelante no logra enervar lo señalado por la inferior en grado.

Por todo lo señalado y en razón a lo establecido en los considerandos que fundamentan la presente resolución.

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**, identificada con **RUC N° 20204621212**, conforme a los argumentos expuestos en el **Cuarto considerando de la presente resolución**.
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 085-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 15 de marzo de 2016; en todos sus extremos
- 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