

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 81-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT**

Callao, 13 de noviembre de 2017.

**SUMILLA: INFRACCIÓN A LABOR INSPECTIVA Y SOCIOLABORALES**

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto el 29 de mayo de 2014 por la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA**, identificada con **RUC Nº 20131369710**, en contra de la **Resolución Sub Directoral Nº 097-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 28 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 089-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 17 de enero de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referidas a la jornada y horario de trabajo y relaciones colectivas, los cuales estuvieron a cargo del inspector auxiliar de trabajo Raúl Francisco Tineo Quispe, concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 028-2014 con fecha 12 de febrero de 2014, mediante el cual se determinó la propuesta de multa por la comisión de: infracción **MUY GRAVE** en materia de labor inspectiva de acuerdo al numeral 6 del artículo 46º del **RLGIT** por haber inasistido a la diligencia de comprobación de cumplimiento de la norma sociolaboral señalado para la fecha 12 de febrero de 2014 e infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales de acuerdo al numeral 4 del artículo del **RLGIT** al no haber acreditado el pago por el tiempo adicional de (2 horas diarias) implementado por la Ordenanza Nº 012-2013-MDLP a favor de la trabajadora afectada.

**De la Resolución Apelada**

La Sub Dirección de Inspección de Trabajo actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 097-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT con fecha 28 de marzo de 2014, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por inasistencia a la diligencia programada al haber sido las partes debidamente citadas, y al no haber cumplido con pagar oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales, siendo

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

afectada (l) trabajadora, e imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de **S/ 3,230.00 (TRES MIL DOSCIENTOS TREINTA CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	Labor inspectiva	Literal c) del artículo 9 de la Ley N° 28806 y D.S N°019-2006-TR RLGIT	Inasistencia a la comparecencia programada	Artículo 36° numeral 1 del LGIT Artículo 46° Numeral 46.6 y literal b) del numeral 12.1 artículo 12° RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	1	S/ 2,090.00
02	Socio laboral	Artículo 3° D.L. N°854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo modificado por Ley N° 27671	Incumplimiento del incremento de la remuneración por ampliación de horario	Artículo 36° numeral 1 del LGIT Artículo 24° Numeral 24.4 RLGIT <b>GRAVE</b>	1	S/ 1,140.00
<b>Monto total de la deuda</b>						<b>S/ 3,230.00</b>

**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; solicitando que se declare infundada sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) El sujeto inspeccionado señala que el señor Iván Emilio Lías Cabanillas con cargo de Sub gerente de Personal se apersonó ante la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, para realizar la entrega de los documentos sustentatorios, la cual adjunto de acuerdo a la comparecencia de fecha 22 de enero de 2014.
- ii) La mencionada trabajadora y la Municipalidad de La Perla suscribieron un contrato de trabajo mediante el cual la primera se comprometía al cumplimiento de las labores bajo su responsabilidad acatando cualquier disposición de los representantes y/o autoridades del referido municipio. Por lo que dentro de dichas obligaciones también se encontraría la modificación de la jornada laboral inicialmente pactada, por lo que habiendo sido firmada con la voluntad de las partes, esta modificación sobre la jornada laboral de 6 horas no afectaría ningún derecho laboral al personal de dicho municipio y tampoco se estaría transgrediendo ninguna norma constitucional.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

## II. CUESTIONES EN ANÁLISIS

1. Determinar si los argumentos de la recurrente son amparables, al haber sido sancionado por haber incurrido en infracción a la labor inspectiva y por no haber acreditado el pago por incremento de tiempo adicional en dos horas diarias implementado por Ordenanza municipal.
2. 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.

## III. CONSIDERANDO

**PRIMERO:** Que, mediante Resolución Sub Directoral N°097-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 28 de marzo de 2016, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de S/ 3,230.00 (TRES MIL DOSCIENTOS TREINTA CON 00/100 SOLES) por haber incurrido en infracción MUY GRAVE en materia de labor inspectiva y una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales.

**SEGUNDO:** Que, a mérito del Acta de infracción N° 226-2016 que obra a fojas 01 a 04 del expediente de inspección, el inferior en grado impuso una sanción a la inspeccionada por incurrir en infracción MUY GRAVE en materia de labor inspectiva por inasistencia a la diligencia de comprobación de cumplimiento de normal sociolaboral e infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no haber acreditado el pago por incremento del tiempo adicional de (2 horas diarias) implementado por la Ordenanza N° 012-2013-MDLP a favor de la mencionada trabajadora.

**TERCERO:** Que, en atención a los argumentos expuestos por la inspeccionada en el primer argumento, se debe señalar que respecto a la inasistencia que se registró con motivo de la diligencia de comparecencia establecida el día 12 de febrero de 2014. Se debe precisar que en primer lugar el sujeto inspeccionado fue debidamente notificado el día 04 de febrero de 2014, por cuanto en la fecha de dicha comparecencia al no estar presente en ese instante el representante legal ni apoderado alguno del inspeccionado, se procedió a establecer la inasistencia del mismo.

**CUARTO:** Que en tal sentido, es importante precisar que todo sujeto inspeccionado se encuentra en la obligación de asistir a las diligencias que le sean programadas durante el procedimiento inspectivo, ello en estricto respeto al deber de colaboración conforme a lo prescrito en los artículos 9<sup>o1</sup> y 36<sup>o2</sup> de la Ley de Inspección de Trabajo, como

<sup>1</sup> Art. 9° colaboración con los supervisores – inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares.

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los supervisores – inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares cuando sean requeridos para ello.

<sup>2</sup> Art. 36° Infracciones a la labor inspectiva.

Son infracciones a la labor inspectiva, las acciones u omisiones de los sujetos u obligados, sus personas dependientes, o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarios al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los supervisores inspectores, inspectores de trabajo o inspectores auxiliares, establecidos en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

lo sería en el presente caso, haberse apersonado ante esta entidad pública a fin de cumplir con la comparecencia programada para el día 19 de mayo de 2015, lo cual no hizo, conducta que conforme al numeral 46.10 del artículo 46º del Reglamento constituye una infracción muy grave a la labor inspectiva, debiendo señalar que la justificación esgrimida por la inspeccionada en el sentido de que el Sub Gerente de Personal Iván Emilio Lías Cabanillas se apersonó para la entrega de documentos solicitados, no resulta ser una justificación válida que la exima de responsabilidad incurrida, máxime si ni siquiera se registró su llegada a la sede de la Dirección de Trabajo por el personal de seguridad.

**QUINTO:** Que según lo esgrimido por el inspeccionado referido a su cumplimiento en la colaboración a la inspección, esta tampoco se toma en consideración pues no ha sido efectiva en el desarrollo de las mismas ya que se le hizo la citación para que aporte los documentos y/o efectúe las declaraciones correspondientes, por lo que al inasistir a la comparecencia, lo que argumenta también se desvirtúa por el mismo hecho, por tanto no resulta ser una justificación válida que la exima de responsabilidad incurrida si se tiene en cuenta que conforme ha sido consignado en el artículo 12º de la Ley de Inspección de Trabajo, la cual señala que la comparecencia exige la presencia del sujeto inspeccionado para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. De esta manera, se advierte que el inspeccionado debió tomar todas las medidas necesarias para evitar algún contratiempo o imprevisto por lo que, en caso este no pudiese estar presente en la fecha y hora programadas es su plena responsabilidad, toda vez que las infracciones a la labor inspectiva son de naturaleza INSUBSANABLE conforme a la Resolución Directoral Nº 029-2009-MTPE/2/11.4, no procediendo de ninguna manera justificación alguna, con la excepción de caso fortuito debidamente probado y/o acreditado o fuerza mayor. En ese mismo sentido, es preciso señalar que actualmente el tiempo mínimo de tolerancia se encuentra reglamentado por los puntos 7.6.1 y 7.6.2 de la Directiva Nº 001-2016-SUNAFIL/INI señalando expresamente que: "(...) *el inspector deberá esperar su concurrencia hasta un lapso de tiempo de (10) minutos*", extinguiendo con ello la posibilidad de un mayor tiempo razonable de espera por el inspector, sino que ahora el tiempo de tolerancia se limita a un máximo de diez minutos, sin admitir mayor tiempo de espera.

**SEXTO:** En vista de ello, según lo que señala el inspeccionado al afirmar que cumplió con las disposiciones establecidas, por cuanto no es pasible de las sanciones impuestas, cabe señalar que de acuerdo a lo expuesto en los considerandos anteriores, teniendo en cuenta que el sujeto fue debidamente citado a la diligencia de comparecencia de fecha 12 de febrero de 2014 a las 9:00 horas y no asistió a la misma, se concluye que dicha diligencia tenía como propósito la exposición de la documentación solicitada en el requerimiento de comparecencia así como sus descargos correspondientes, por lo que su incumplimiento constituía una falta de colaboración sancionable con multa. Por tal motivo, la presentación de documentos fuera de plazo resulta desestimable para el presente caso.

**SÉTIMO:** En lo que respecta al segundo argumento referido por la inspeccionada, es preciso señalar que según el artículo 5º del Decreto Ley Nº 26136 prescribe expresamente: "Los centros de trabajo que por pacto individual,

(...) 3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido citadas, por el inspector de Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y estas no concurren.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

convenio colectivo o por costumbre tengan establecidas jornadas inferiores a la ordinaria podrán extenderlas hasta dicho límite, siempre que el empleador incremente proporcionalmente las remuneraciones básicas de los trabajadores, considerando una sobretasa mínima del 25% por encima del valor de la hora ordinaria vigente al momento de la extensión de la jornada". Siendo que la norma precitada tuvo vigencia desde el 24 de diciembre de 1992 hasta su derogatoria efectuada el 02 de octubre de 1996, verificada por el Decreto Legislativo N°854, norma publicada con fecha 01 de octubre de 1996<sup>3</sup>.

**OCTAVO:** Que al respecto, el artículo 26º de la Constitución de 1993 establece como uno de los principios que regulan la relación laboral "la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma" principio que se incluye dentro de las normas que regulan los Derechos Sociales y Económicos precisados en el Capítulo II de la Constitución. Por su parte, en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional establece que: "los jueces interpretan y aplican leyes o toda norma con rango de ley y los Reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulten de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional "Precisamente el Tribunal Constitucional ha señalado que: la interpretación social permite maximizar la eficiencia de los derechos económicos, sociales y culturales en los hechos concretos, de modo tal que las normas programáticas, en cuya concreción reside la clave del bien común, no aparezcan como una mera declaración de buenas intenciones sino como un compromiso con la sociedad dotado de metas claras y realistas"<sup>4</sup>.

En consecuencia la interpretación de la ley debe efectuarse según los sentidos interpretativos de la Constitución, preservando el principio de conservación de la ley y en la exigencia de una interpretación de la misma desde la Constitución, es decir en amplia protección de los derechos fundamentales.

**NOVENO:** En cuanto a la jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a favor del empleador, cabe indicar que la jornada de trabajo puede ser legal, convencional o pro decisión unilateral del empleador menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, conforme fue reconocido por el Convenio N° 01 de la OIT cuyo artículo 2º, dispositivo legal que tiene desarrollo infraconstitucional tanto en el Decreto Ley N° 26136 como en el vigente Decreto Supremo N° 007-2002-TR - TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

**DÉCIMO:** Respecto a las jornadas menores a ocho horas el artículo 5º del Decreto Ley N° 26136, aplicable por razón de temporalidad, dispuso el incremento proporcional de las remuneraciones básicas considerando la sobretasa del 25% por encima del valor de la hora ordinaria vigente al momento de la extensión de la jornada, regla que ha sido

<sup>3</sup> Dicho texto ha sido incorporado al TUO del D.L. N° 854, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional N° 008-2003-AI/TC del 11 de febrero de 2003.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

respetada incluso por el texto modificatorio de dicha ley el Decreto Legislativo N° 854 – Ley de Jornada de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo; evidenciándose de las citadas normas que si bien se amparan la facultad de dirección del empleador, que le permite extender el horario de trabajo, obliga a la empresa a incrementar las remuneraciones por la mayor extensión de un horario ya contractualizado, es decir que está en la esfera de disposición del trabajador, teniendo en cuenta la naturaleza de la progresividad de la relación laboral y de la condición más beneficiosa.

**DÉCIMO PRIMERO:** En el presente caso, se aprecia que la trabajadora prestaba sus servicios en la Sub Gerencia de Parques y Jardines de acuerdo lo estipulado en el contrato a plazo indeterminado establecido por las partes con fecha 17 de octubre de 2011 obrante a fojas 15 a 17 del expediente de inspección donde se refiere que la vigencia del contrato se estableció desde el 18 de octubre de 2011; y de acuerdo a lo establecido en el artículo 24º del capítulo V de la jornada y horarios de trabajo, refrigerio, control de asistencia y permanencia en el puesto del Reglamento Interno de Trabajo de los Trabajadores Obreros de La Municipalidad Distrital de La Perla aprobado mediante Ordenanza N° 012-2008-MDLP que determinaba que la jornada de trabajo para varones y mujeres era de treinta y nueve horas semanales que comprende de lunes a viernes, horario que fue extendido a partir de lo establecido en la Ordenanza Municipal N° 012-2013-MDLP en dos horas adicionales.

**DÉCIMO SEGUNDO:** De esta manera, se advierte de los hechos constatados que la trabajadora ELVIA BEDELIA PEREA RIVERA desde su fecha de ingreso venía laborando 6 horas diarias (6:00 hrs. hasta las 13:00 hrs.) de lunes a sábado totalizando 36 horas a la semana y 156 horas en forma mensual conforme a la boleta de pago del periodo octubre del 2013, así como de la tarjeta de control de asistencia de la mencionada trabajadora correspondiente al mes de mayo de 2013 en donde el horario de ingreso y salida suman 6 horas de trabajo diarios, siendo estos documentos obrantes en el expediente de actuaciones inspectivas N° 089-2014 en autos de fojas 04 y 05, documentos los cuales fueron recepcionados por el inspector a cargo.

**DÉCIMO TERCERO:** No habiéndose acreditado la existencia de Convenio Colectivo que reconozca la existencia del derecho alegado en la demanda, corresponde verificar la existencia del mismo sobre la base de la costumbre como fuente del derecho laboral, esto es con observancia de los señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 047-2004-AI-TC en cuyo fundamento 2.1.3.2 establece que: "los elementos que constituyen la costumbre son: a) elemento material, el cual hace referencia a la práctica reiterada y constante, es decir, alude, alude a la duración y reiteración de conductas en el tiempo; y b) elemento espiritual. Hace referencia a la existencia de conciencia social acerca de la obligatoriedad de una práctica reiterada y constante; es decir, alude a la convicción generalizada respecto de la exigibilidad jurídica de dicha conducta".

**DÉCIMO CUARTO:** De igual modo, en cuanto a la costumbre laboral la doctrina señala que: "la costumbre laboral se considera, para un importante sector de la doctrina, como una norma creada e impuesta por el uso social, que se observa con la convicción de su obligatoriedad"<sup>5</sup>. Asimismo, resulta conveniente remarcar que: "costumbre es una

<sup>5</sup> Sistema de Producción y Principios Formativos del Derecho del Trabajo, Perspectiva Crítica Frente a la Modernidad y a la Economía Global. Héctor Santos Azuela.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

práctica reiterada que genera, en la comunidad en la que se da, la convicción de que produce derechos y obligaciones para sus miembros. Se constituye pues, de la combinación de un elemento objetivo: la repetición generalizada y continuada de una conducta determinada y otro subjetivo: la creencia de que surgen en ella reglas obligatorias<sup>6</sup>. Dentro de este contexto doctrinario se concluye que la costumbre es un hecho normativo, en virtud del cual, se ha acreditado que efectivamente la empresa inspeccionada mantenía un horario establecido anterior la fecha de octubre de 2011, el cual por disposición unilateral fue extendido por dicho periodo, olvidando el incremento remunerativo por dichas horas adicionales. Por lo tanto, conforme al análisis efectuado se verifica la existencia de la costumbre invocada, en consecuencia el sujeto inspeccionado incumplió con una condición de la norma bajo análisis, la de la retribución porcentual de la remuneración básica.

**DÉCIMO QUINTO:** Que de otro lado, el artículo 3 del Decreto Ley N° 25921 señaló que: "Con excepción de los casos mencionados en el artículo 1º, el empleador podrá, de acuerdo a su poder directivo, introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajo, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo" resultando evidente del texto del Decreto de Ley citado que para efectos de cambios de condiciones de trabajo el empleador debió seguir el procedimiento establecido en el artículo 2º de dicho Decreto, toda vez que involucraba el quehacer cotidiano de los trabajadores. Evidenciándose además que cualquier modificación del horario de trabajo debía ser remunerada por mandato legal expreso, por lo que el presente recurso deviene en infundado.

**DÉCIMO SEXTO:** En vista a lo señalado, y de acuerdo a los argumentos expuestos precedentemente, se ha corroborado que hubo una infracción grave en materia de relaciones laborales respecto a las obligaciones laborales por no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tiene derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley, por lo que este Despacho considera pertinente acoger la multa impuesta respecto al numeral 24.4 del artículo 24 de la RUGT debiéndose proceder a la liquidación correspondiente por las pretensiones de reintegro de remuneraciones e imponer la sanción económica, toda vez que los fundamentos alegados por el apelante no enervan el mérito de los resuelto por el inferior en grado, por lo que corresponde que este Despacho de acuerdo a los argumentos esgrimidos en los anteriores considerandos, confirmar todos los extremos de la resolución venida a alzada. De esta manera, 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:**

**PRIMERO.-**

Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación presentado por LA MUNICIPALIDAD DE LA PERLA identificada con RUC N° 20131369710; por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/96/art/art9.htm>.

<sup>6</sup> Neves Mujica, Javier. Introducción al derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la PUCP, Lima 2009. Pág. 86.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 059-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 089-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

**SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 097-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 28 de marzo de 2016, en todos sus extremos.

**TERCERO.-** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41º de la LGIT, 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  
Mg. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo