

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

EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 078-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 30 de octubre de 2017.

**VISTO:** El recurso de apelación, interpuesto por la empresa **REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A.**, identificada con **RUC N° 20259829594**, mediante escrito de registro N° 01048, presentado el 25 de mayo de 2016 en contra de la Resolución Sub Directoral N° 034-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 27 de enero de 2016, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicho sujeto inspeccionado al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**), Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, sus modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**).

**I. ANTECEDENTES**

**De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador**

Mediante Orden de Inspección N° 01016-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 24 de julio de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a **REFINERÍA LA PAMPILLA**, a fin de verificar el cumplimiento de las normas en materia de relaciones colectivas respecto a la libertad sindical (licencia sindical, cuota sindical, entre otros), las cuales estuvieron a cargo del inspector auxiliar Raúl Francisco Tineo Quispe con la emisión del Acta de Infracción N° 294-2015 de fecha 07 de setiembre de 2015, la cual determinó la propuesta de multa por la comisión de una infracción grave por el incumplimiento de otorgar la licencia sindical abierta permanente a favor de sus trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Refinería de la Refinería La Pampilla, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24.II del Reglamento a favor de los 172 trabajadores afiliados.

**De la Resolución Apelada**

La Subdirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 034-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, expedida con fecha 27 de enero de 2016, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haber incurrido en una infracción grave en materia de relaciones colectivas en lo que respecta a la falta de otorgamiento de licencia permanente a sus trabajadores. Imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de **S/ 20,212.50 (VEINTE MIL DOSCIENTOS DOCE MIL CON 50/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

N.º	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
1	Relaciones colectivas	Decreto Supremo OIO-2003-TR-LRCT, TUO Ley de Relaciones Colectivas [ art. 4° y 32°]	Incumplimiento de otorgar licencia sindical abierta permanente	24.II Artículo 24 grave	172	S/ 57,750.00
<b>TOTAL DE LA MULTA IMPUESTA</b>						S/ 57,750.00
<b>Reducción al 35% de la deuda total (*)</b>						S/ 20,212.00

\* 35% de S/ 86,625.00, de acuerdo con la reducción prevista en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222.



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

**EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

**REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

**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 la nulidad de la resolución apelada o se revoque la multa impuesta, sustentándose principalmente en el siguiente argumento:

- i) La inspeccionada refiere que la Resolución materia de apelación debe declararse nula pues vulnera el debido procedimiento administrativo y contraviene la Constitución, la Ley y los Principios de la Inspección. Asimismo, verifica la existencia de una motivación aparente, toda vez que el Acta de infracción realiza una reseña de las imputaciones, mas no desarrolla los motivos por los cuales considera que las conclusiones a las que llega el inspector son acordes a derecho. Asimismo, la mencionada resolución no ha analizado las razones objetivas que justifican la razonable programación del inicio de las licencias sindicales permanentes. En ese sentido, la inspeccionada refiere que tanto la Resolución como el Acta de Infracción han vulnerado el Principio de Tipicidad al sancionar un supuesto incumplimiento que no se encuentra previsto expresamente.
- ii) La inspeccionada señala que no se ha configurado el supuesto incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la libertad sindical, toda vez que la empresa ha cumplido las disposiciones correspondientes. De esta manera, indica que la tipificación referida por el inspector comisionado, no se ha centrado la falta de otorgamiento de las licencias sindicales, sino en haberlo otorgado en un plazo no razonable, hecho no configurado y considerado no sancionable. Además, señala que las mencionadas licencias fueron gozadas con el correspondiente pago a los dirigentes sindicales en los días de goce, lo cual se comprueba mediante las boletas de pago y formato de planilla presentadas de cada uno de los trabajadores, demostrando que las licencias fueron otorgadas en el debido plazo, durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas según consta en el informe técnico presentado en el escrito de descargos y conforme al principio de razonabilidad y proporcionalidad. Por lo tanto, el inspeccionado afirma que la empresa si cumplió con otorgar las licencias sindicales permanentes para el dirigente sindical designado por el Sindicato, siendo que en todos los casos se observó un plazo razonable.

**II. CUESTIONES EN ANÁLISIS**

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determinar si corresponde o no, confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

**III. CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, mediante Resolución Sub Directoral N°034-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 27 de enero de 2016, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/ 20,212.50 (VEINTE MIL DOSCIENTOS DOCE CON 50/100 SOLES)**, por Incumplir el de otorgamiento de la licencia sindical abierta permanente, conforme a los fundamentos esgrimidos en la resolución venida en alzada;

**SEGUNDO:** Que, a mérito del Acta de infracción N° 294-2015 que obra a fojas 01 a 10 del expediente de inspección, el inferior en grado impuso una sanción a la inspeccionada por incurrir en infracción muy grave en materia de relaciones colectivas.



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

EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

**TERCERO:** Que en atención a los argumentos expuestos por la inspeccionada en el primer punto i) respecto a que la resolución apelada debe declararse nula pues vulnera el debido procedimiento administrativo y contraviene la Constitución, la Ley y los Principios de la Inspección; y a su vez también Principio de tipicidad al sancionar un supuesto incumplimiento que no se encuentra previsto expresamente.

**CUARTO:** Es preciso señalar que la Inspección del trabajo constituye una función pública, una responsabilidad del Estado por el cual asume el deber de fomentar el empleo a través de la promoción de condiciones para el progreso social económico, materializándose no solo con la creación de normas que regule la relación de dependencia propia de contrato de trabajo, sino incluso con su participación como garante del cumplimiento de dichas normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización de trabajo. De esta forma, se tiene que el sistema de Inspección de Trabajo tiene dentro de sus principales funciones: la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de las norma socio laborales, conforme se desprende el artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806.

**QUINTO:** Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador se encuentra regulado en la Ley N° 28806; por el cual, de acuerdo al numeral I del artículo 2° establece respecto al funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: *“Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes”*. Asimismo, el inciso a) del artículo 44° de la misma norma acotada prescribe la observación del debido proceso, por el cual las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.

**SEXTO:** Respecto a la vulneración de los Principios de Legalidad y Debido Procedimiento por el acto materia de apelación que refiere el inspeccionado, es importante señalar que el Principio de Legalidad establece que *“solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad”* (art. 230.I). Como se aprecia, al encontrarnos con una regla de reserva de competencia para la potestad sancionadora, esta solo puede llevarse a cabo una ley formal, una ley orgánica, un decreto legislativo o decreto ley.

**SÉTIMO:** Asimismo, en lo que respecta a la vulneración del principio de tipicidad, toda vez que se sanciona un supuesto incumplimiento que no se encuentra previsto expresamente, toda vez que no existen los hechos imputados al no haber sido reconocidos como infracción en el ordenamiento laboral es preciso señalar que el Principio de Tipicidad en materia sancionadora al haber sido constitucionalizado en el artículo 2° literal 24 de la Constitución, señalando expresamente que *“nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no este previamente calificado en la ley de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la Ley”*; y que a su vez, al haber sido acogido en la Ley N° 27444 como principio de tipicidad exhaustiva de las conductas sancionables, al señalar que, *“solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales sin admitir interpretación extensiva o analógica”*.

**OCTAVO:** De lo señalado y de la revisión de autos, se puede colegir que el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de las facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, cometidas por el Empleador, tipificadas en el numeral 24.II del artículo 24° del Reglamento aprobado



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

EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, fueron a causa de no haber otorgado la licencia sindical abierta, solicitada por la propia organización sindical, en el día y las condiciones que la organización sindical solicitó, el mismo que se encuentra debidamente sustentada en el **numeral 8 de la Trigésima Primera cláusula del convenio colectivo suscrito entre las partes, el 30 de diciembre de 2014**, el señala expresamente:

**[...] “Se otorgará una licencia sindical abierta permanente a un [O] dirigente con el objeto de facilitar la labor sindical. Para dicho efecto, el sindicato deberá informar por escrito el nombre del dirigente designado”**

Conforme se desprende, la única condición para que la licencia sindical sea otorgada sin ninguna restricción, era la obligación por parte de la organización sindical, de informar por escrito el nombre del dirigente designado, hecho que queda acreditado con sendas cartas remitidas por parte del Sindicato a La Empresa (SUT-SG-357-2014, SUT-SG-367-2014, SUT-SG-054-2015, SUT-SG-464-2014), los mismos que fueron rechazados y comunicados que debían ser reprogramados, sin tener en consideración que dicha licencia abierta, su otorgamiento no estaba condicionada a las implicancias operativas internas de la organización empresarial.

Si bien la empresa manifiesta que las licencias sindicales abiertas, solicitadas por el sindicato, fueron reprogramadas u otorgadas en oportunidades distintas a las requeridas, dichas permisos - per se - son otorgados a voluntad del propio empleador y bajo sus propias condiciones, licencias que no forman parte en estricto de las licencias sindicales abiertas que exige diferentes condiciones y requisitos para su otorgamiento, por lo que el otorgamiento de las licencias sindicales abiertas, para el presente caso y de acuerdo al convenio colectivo, corresponde ser otorgados en el fecha para el cual es requerido por la organización sindical.

Sin perjuicio de lo señalado, si bien La Empresa señala, que para otorgar licencia a los trabajadores, primero deberían capacitar a sus reemplazos, esto no debería considerarse a efectos de justificar el no otorgamiento de la licencia solicitada; máxime si de Acuerdo al Acta de Infracción los cargos de los trabajadores afectados pudieron ser realizados por sus homólogos detallados en el cuadro señalado en el punto Sexto de dicha Acta, verificándose que en efecto, habían trabajadores capacitados para el reemplazo de los afectados, no implicando el cambio de labores, por lo que se desestima también en este extremo el argumento de apelación.

**NOVENO:** Si bien, La Empresa pretende sustentar las razones objetivas que justifican la reprogramación de las licencias sindicales permanente, asimismo, el inferior en grado señala que la implementación del Sistema de Seguridad y Salud no implicaría un mayor periodo de entrenamiento; en esa misma línea, este despacho advierte que la reprogramación de las licencias sindicales abiertas no requiere que exista previamente una justificación válida y fundamentada para su otorgamiento, conforme lo señalado en el considerando anterior, toda vez que, la única condición con la que pudiera ser rechazada por el empleador, es si la organización sindical no comunique por escrito y no señale el nombre del dirigente designado.

**DÉCIMO:** Respecto a los argumentos expuestos en el segundo punto ii), debe determinarse si la emplazada ha vulnerado a la derecho a la libertad sindical al no haber otorgado licencia sindical abierta permanente dentro de un plazo razonable para el cumplimiento de las actividades sindicales.

Es preciso señalar que siendo la libertad sindical el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección así como desafiliarse o no afiliarse a ellos (libertad sindical individual), y



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

EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

derecho de los sindicatos a ejercer libremente sus funciones en defensa de los intereses de los trabajadores (libertad sindical colectiva).

Al respecto cabe precisar que la libertad sindical está reconocido en el artículo 28° inciso 1 de la Constitución, mediante el cual se establece que el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización, y garantiza la libertad sindical; además se encuentra recogido en Tratados internacionales ratificados por Perú, y su Ley marco es la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado (TUO) fue aprobado por el D.S.N°010-2003-TR (05.10.2003) y su Reglamento fue aprobado a través del D.S. N° 011-92-TR (15.10.92).

**DÉCIMO PRIMERO:** Por su parte, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR1, dispone que el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional en el EXP.N°02476-2010-PA/TC, fundamento 7, precisa que:

*“el contenido esencial de este derecho a la libertad sindical no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”.*

Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resultará una vulneración del derecho a la libertad sindical.

A su vez, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo obliga al Estado, a los empleadores y a los representantes de uno y otro, a abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen. Las organizaciones sindicales tampoco deben impedir la existencia de otras organizaciones sindicales, cualquiera sea su naturaleza o ámbito.

**DÉCIMO SEGUNDO:** En vista a lo referido, si bien la legislación peruana no tiene un listado cerrado de hechos que se enmarquen como "actos que afecten la libertad sindical", la ausencia de normas convencionales o legales no puede convertirse en pretexto para limitar el derecho de trabajo ni el derecho a la libertad sindical, por lo que resulta preciso señalar que existen diversas conductas descritas tanto en normas nacionales como internacionales que rigen la materia, respecto a la vulneración de libertad sindical, sin embargo ello no se encuentra limitado a una enumeración taxativa y una determinación de hechos que pueden configurarse como prácticas antisindicales o desleales, pues dicha determinación dependerá del criterio de las instancias y dependencias correspondientes, importando una cuestión de naturaleza fáctica que comúnmente escapa al control de la jurisprudencia. En tal sentido, debe analizarse las circunstancias (dentro del marco legal permitido) que se presenten en cada caso específico antes de calificarla como práctica antisindical, así podemos observar que no hay práctica antisindical sin lesión a la libertad sindical, debiendo este Despacho comparar la finalidad de la práctica ejercida (elemento subjetivo) con ciertas conductas específicas descritas en la ley, para que de ser el caso, se impute una responsabilidad si éstas se encuentran tipificadas legalmente.



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

**EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

**REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**

**DÉCIMO TERCERO:** En el presente caso, es importante señalar que otorgamiento de las licencias debe darse en concordancia con el correcto desenvolvimiento eficiente de las funciones sindicales y en la oportunidad para las cuales son solicitadas, toda vez que, las organizaciones sindicales, requiere atender actividades sindicales en la fecha y hora que se encuentren programadas, criterios recogidos de la Recomendación N° 143 de la OIT<sup>2</sup>.

Al respecto, mediante solicitud N° SUT-SG-357-2014, presentada con fecha 24 de junio de 2014, sindicato solicitó licencia sindical abierta, designando al trabajador ALFREDO HIDALGO CHAMPAC, para que se haga efectiva a partir del 01 de julio de 2014; sin embargo, la empresa, mediante carta de fecha 26 de junio de 2014, responde que se tenía que considerar a otro dirigente sindical para dicha licencia, toda vez que no contaban con personal de reemplazo. Asimismo, mediante solicitud N° SUT-SG-367-2014, presentada con fecha 23 de julio de 2014, sindicato solicitó licencia sindical abierta, designando al trabajador FLORENTINO OSNAYO ARAINGA, para que se haga efectiva a partir del 07 de agosto de 2014, sin embargo, la empresa, mediante carta de fecha 05 de agosto de 2014, responde que la fecha de licencia solicitada será otorgada a partir del 09 de agosto de 2014. En esa misma línea, mediante solicitud SUT-SG-464-2014, presentada con fecha 17 de diciembre de 2014 y mediante solicitud N° SUT-SG-054-2015, presentada con fecha 06 de abril de 2015 el sindicato solicitó licencia sindical abierta, designando al trabajador MENDEL SEBASTIAN YAMASHITA RIDIA, para que se haga efectiva a partir del 22 de diciembre de 2014 y 15 de abril de 2015, sin embargo, la empresa, mediante carta de fecha 17 de diciembre de 2014 y carta de fecha 14 de abril de 2015, responde que la fecha de licencia solicitada será otorgada a partir del 01 de febrero de 2015 y 15 de junio de 2015 respectivamente (02 meses después prox en cada caso).

Conforme queda establecido, la Empresa, de manera continua, ha denegado las licencias sindicales abiertas, pretendiendo justificar indebidamente su negativa, a causas internas y operativas empresariales, hecho que de acuerdo al convenio celebrado entre las partes no se encuentra señalado o condicionado en el **numeral 8 de la Trigésima Primera cláusula del convenio colectivo suscrito entre las partes, el 30 de diciembre de 2014.**

De esta manera respecto a lo referido por el inspeccionado sobre las mencionadas licencias, las cuales señala que fueron gozadas con el correspondiente pago a los dirigentes sindicales en los días de goce, lo cual se comprueba mediante las boletas de pago y formato de planilla presentadas de cada uno de los trabajadores, demostrando que las licencias fueron otorgadas en el debido plazo, se debe señalar que el inspeccionado al adjuntar boletas pretendió evidenciar el goce de las licencias sindicales, sin embargo, es de precisar que dichos documentos no desvirtúan lo actuado toda vez que se observa que el inspeccionado **no ha podido acreditar lo el goce de dichas licencias en la fecha señalada por la organización sindical.**

**DÉCIMO CUARTO:** Conforme a lo señalado, y de acuerdo a los argumentos expuestos precedentemente, se ha corroborado que hubo una infracción grave en materia de relaciones colectivas respecto a las obligaciones laborales sobre otorgamiento de licencia sindical, en ese sentido, este Despacho considera pertinente acoger la multa impuesta respecto al numeral 24.II del artículo 24 de la RLIGT 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 en los esgrimido 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.

<sup>2</sup> IV. Facilidades que habrán de otorgarse a los Representantes de los trabajadores.



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

EXPEDIENTE N° 356-(SANCIONADOR)-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
REFERENCIA: ORDEN DE INSPECCIÓN N° 1016-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación presentado por **REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A.** identificada con **RUC N° 20259829594**; por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 034-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 27 de enero de 2016 en todos sus extremos, la que impone un multa ascendente a la suma de **S/ 20,212.50 [VEINTE MIL DOSCIENTOS DOCE CON 50/100 SOLES]** emitida por la Subdirección de Inspección de Trabajo, precisándose que habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, 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

**TERCERO.- TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT.

**HÁGASE SABER.-**



Gobierno Regional del Callao  
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

*Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS*  
*Director de Inspección del Trabajo*

