

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 076-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT**

Callao, 15 de agosto de 2018.

**Sumilla: RELACIONES LABORALES**

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto mediante escrito Nº 0277 de fecha 04 de febrero de 2016, por la empresa **FIBRAS MARINAS S.A.** con RUC Nº 20255135253, en contra de la **Resolución Sub Directoral Nº 269-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SIDT de fecha 14 de setiembre de 2015**, 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.

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

Mediante Orden de Inspección Nº 385-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 10 de marzo de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado la empresa **FIBRAS MARINAS S.A.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a **CONTRATOS DE TRABAJO** -incluye todas-, las cuales estuvieron a cargo de la Inspector de trabajo Fernando Máximo Ramirez Yurivilca. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 185-2015, de fecha 05 de mayo de 2015, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales por no consignar en los contratos de trabajo sujetos a modalidad la causa objetiva determinante de la contratación, la naturaleza temporal ni la causalidad que dio origen a la relación laboral con sus colaboradores, cualquiera sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento se encuentra calificado y tipificado de acuerdo al artículo 25º numeral 25.5 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo Nº 019-2006- TR y sus modificatorias.

**De la Resolución Apelada**

Con fecha 14 de setiembre de 2015, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 269-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de una **infracción MUY GRAVE**: i) La inspeccionada no consigno en los contratos de trabajo sujetos a modalidad la causa objetiva determinante de la contratación, la naturaleza temporal ni la causalidad que dio origen a la relación laboral, siendo afectados ochenta y uno (81) trabajadores, conforme lo establece el artículo 25º numeral. 25.5 y artículo 48º numeral 48.1 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo Nº 019-2006- TR y sus modificatorias. Imponiendo a la inspeccionada una multa total de S/.84,700.00 (OCHENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS CON 00/100 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 Nº29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponde imponer al sujeto inspeccionado una multa por incumplimiento la cual no será mayor al 35% de la que resulte pertinente de aplicar, conforme al principio de razonabilidad y**

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

*proporcionalidad, conforme se precisó en el considerando Octavo de la Resolución Sub Directoral señalada, siendo la nueva suma total S/.29,645.00 (VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES); por incumplimiento de la siguiente materia:*

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	RELACIONES LABORALES	Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUD de la LPCL (arts. 4º, 57º, 58º, 72º, 73º y 77º)	La inspeccionada no consigno en los contratos de trabajo sujetos a modalidad la causa objetiva determinante de la contratación, la naturaleza temporal ni la causalidad que dio origen a la relación laboral.	Numeral 25.5 del Art. 25 del MUY GRAVE	81	S/.84,700.00
MONTO TOTAL ORDINARIO						S/.84,700.00
MONTO TOTAL (CON REDUCCIÓN DEL 35% DE LA TERCERA INFRACCIÓN)						S/. 29,645.00

### 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:

1. Según la Autoridad de Trabajo, en los contratos de trabajo mi representada sólo se limitó a efectuar una descripción de las funciones y cargo que desempeñaría el trabajador y el área donde laboraría, por lo que los contratos no reunirían los elementos esenciales para el tipo de contrato, careciendo de fundamentos fácticos y desnaturalizando los mismos.
2. En el descargo, entre otros argumentos se señaló que la empresa, decidió implementar nuevas actividades, debido a los cambios tecnológicos y el incremento de clientes por la apertura de nuevos mercados generándose con ello la necesidad de comprar nuevas máquinas y, por ende, contratar más personal, para que operen dichas maquinas, situación que implicó el aumento considerable de la producción lo que en la legislación laboral se denomina "contratación por incremento de actividades". Se debe señalar que en la resolución materia de impugnación se desvirtúan nuestros descargos, con argumentos subjetivos y carentes de sustento, consignándose que éstas son "textos vagos"; situación que demuestra la falta de motivación de la resolución impugnada y que conlleva a su invalidez.
3. Asimismo, no se ha tomado en cuenta que los contratos por necesidad de mercado e incremento de actividades, alude que el objeto del mismo es atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, eso es, que el término coyuntural se plasma por los cambios legislativos y los cambios climáticos. A su vez, se debe incidir en la diferencia existente entre los contratos por necesidad de mercado e incremento de actividad, es que en el primero el incremento se debe a una variación de la demanda por causa externa que no depende del empleador, mientras que en el segundo caso el incremento depende de la decisión directa del empleador. En el caso materia de sanción, debe tenerse presente que nuestra empresa realiza sus actividades exclusivamente en el sector pesquero y los cambios legislativos y climáticos y el hecho que uno de nuestros principales clientes adquiera nuevas embarcaciones, generaron cambios en el mercado propiciando alteraciones en la demanda y por una causa que escapa a nuestro control, determina la decisión en celebrar contratos que la ley nos posibilita.



EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

4. Por otro lado, lo más grave lo constituye el hecho que no se menciona en extremo alguno, el escrito que presentamos con fecha 07/10/2015, mediante la cual adjuntamos, para mejor resolver, la Resolución Sub Directoral 332-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 22 de octubre de 2014, caso similar en el que se resuelve no acoger la sanción propuesta por el Inspector comisionado, señalándose que en la citada resolución se utilizaron los mismos argumentos que ahora no son acogidos, y que generó que no se expusiera sanción alguna. Precisamente los criterios contenidos en dicha resolución que deberían ser aplicados de manera uniforme para los casos similares, se utilizaron para la elaboración de los contratos ahora cuestionados, por lo que resulta cuestionable que ahora se nos imponga una sanción por algo que anteriormente ustedes mismos dijeron que estaban correctas, situación que podría considerarse como que fuimos inducidos a error, lo que constituye una irregularidad.

5. Finalmente, la inspeccionada, señala que de acuerdo a todo lo anterior mencionado, la Resolución Sub Directoral aduce de falta de motivación jurídica.

#### CUESTIONES EN ANALISIS:

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar nulidad de la resolución materia de apelación. En este 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.

#### CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 269-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 14 de setiembre de 2015, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/29,645.00 (VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en una infracción muy grave grave en materia de relaciones laborales.

**SEGUNDO:** Para analizar el caso concreto y dilucidar los argumentos señalados por la apelante referente al tema de la desnaturalización de contratos, es necesario revisar la doctrina y jurisprudencia relacionada a ello y sobre todo al elemento central de ello que es la **causa objetiva**.

El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el **principio de causalidad**, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado.

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

Asimismo, se tiene la posición del Tribunal Constitucional (de aquí en adelante TC), la cual obedece al principio de causalidad que regula la norma para contratar de forma temporal, en ese sentido se debe analizar cada caso en concreto, en tanto que "no es que los contratos sujetos a modalidad puedan celebrarse cada vez que existan necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, sino únicamente cuando dichas circunstancias **'así lo requieran'**, es decir, cuando la atención de las mismas precise de la contratación de trabajadores a título transitorio". Es decir, que las circunstancias establecidas en el artículo 53º de la LPCL no son factores que justifiquen la utilización de contratos sujetos a modalidad para cualquier tipo de labor o prestación de servicios, ya que determinadas labores tienen carácter permanente como señalamos supra. Por lo tanto, para contratar de forma temporal debe establecerse una **cláusula contractual** que mencione la causa objetiva, es decir, cuál es el fundamento que justifica la utilización de la modalidad contractual temporal, que a modo de ejemplo podrá ser "la existencia de situaciones -como la existencia de incremento de la producción o variaciones de la demanda- que determinen un aumento pasajero de las necesidades de fuerza trabajo de la empresa.

Con lo antes señalado y en razón a que gracias al principio de causalidad es indispensable para la celebración de los contratos sujetos a modalidad - "en este caso necesidades de mercado"-, que el empleador establezca causa objetiva comprobada, para romper la regla general (a plazo indeterminado) y celebrar un contrato determinado. Es así que de los contratos presentados por la apelante en todo el proceso de investigación deben cumplir la causalidad requerida y además con las tres partes que todo contrato debe tener en razón a los elementos de la relación laboral art. 4º del D.S. Nº 003-97-TR:

- a. La prestación personal de servicios: debe especificarse qué labor desempeñará la persona que se va a contratar.
- b. Aceptación de subordinación: el empleador tiene la potestad de dirigir y fiscalizar la labor del trabajador, así como sancionarlo cuando detecte un incumplimiento.
- c. Remuneración: porque los trabajadores realizan labores con el fin de que se le pague en dinero o bienes.

### ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS:

**TERCERO:** Dentro del bagaje de contratos presentamos, tenemos los celebrados bajo la modalidad de **necesidades de mercado, incremento de actividad** y además de los contratos se observan prorrogas de contratos realizados por la apelante.

En los contratos de incremento de actividad como por ejemplo el obrante a fojas 833 del expediente de investigación tomo V, se observan que dentro de la causa objetiva se consigna cambios tecnológicos y el incremento de clientes por la apertura de nuevos mercados que implicaron el aumento considerable de la producción.

La deficiencia al momento de la celebración de estos contratos se da cuando, se establece la causa objetiva no obstante no han demostrado que tal situación haya ocurrido, es decir la apelante refiere apertura de nuevos mercados y cambios tecnológicos, sin embargo, en ningún momento de la investigación inspectiva apporto medios probatorios los cuales puedan generar convicción de lo señalado. Asimismo, conforme lo establecido en las sentencias:



EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTP-E-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTP-E-DIT-SDIT

- Expediente N° 02101-2010-PA/TC
- Expediente N° 03777-2009-PA/TC
- Expediente N° 04086-2009-PA/TC
- Expediente N° 01096-2010-AA/TC
- Expediente N° 00001-2010-AA/TC
- Expediente N° 00556-2010-AA/TC

Se tiene que, el Tribunal Constitucional ha señalado que el empleador tiene el deber de consignar en el contrato de trabajo la causa objetiva de la contratación modal. La posición del TC obedece al principio de causalidad que regula la norma para contratar de forma temporal, en ese sentido se debe analizar cada caso en concreto, en tanto que "no es que los contratos sujetos a modalidad puedan celebrarse cada vez que existan necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, sino únicamente cuando dichas circunstancias 'así lo requieran', es decir, cuando la atención de las mismas precise de la contratación de trabajadores a título transitorio". Es decir, que las circunstancias establecidas en el artículo 53º de la LPCL no son factores que justifiquen la utilización de contratos sujetos a modalidad para cualquier tipo de labor o prestación de servicios, ya que determinadas labores tienen carácter permanente como señalamos supra. Por lo tanto, para contratar de forma temporal debe establecerse una cláusula contractual que mencione la causa objetiva, es decir, cuál es el fundamento que justifica la utilización de la modalidad contractual temporal, que a modo de ejemplo podrá ser "la existencia de situaciones -como la existencia de incremento de la producción o variaciones de la demanda- que determinen un aumento pasajero de las necesidades de fuerza trabajo de la empresa.

Sobre el particular, el TC también ha señalado que "no bastará citar la definición de esta figura [contractual], sino que habrá que insertar en el documento los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y sus efectos concretos para la empresa contratante". Es decir, no basta mencionar el tipo de contrato sujeto a modalidad a celebrar, es imprescindible detallar la causa objetiva de la contratación, o en palabras del Supremo Tribunal "los hechos que motivan" la contratación y "sus efectos" para la empresa, que hacen necesario utilizar los contratos modales. Asimismo, el TC ha precisado que no procede la mención genérica de las funciones que realiza el trabajador, en tanto "pone de manifiesto la existencia de una necesidad permanente del empleador". Por ello, es fundamental que en la cláusula que se mencionen las labores a realizar por el trabajador se señale de forma específica labores a realizar y que estén relacionadas con el requerimiento transitorio de los servicios del trabajador.

Respecto de los contratos de necesidad de mercado, se observa que no existe establecimiento de la labor a realizarse por parte del trabajador contratante, ni tampoco se encuentra la causa objetiva tal y como se observa del contrato obrante a fojas 832 del expediente de investigación; por lo que de por sí ya se tiene que el contrato es incompleto pues vulnera abiertamente el principio de causalidad, lo cual se agrava al no contener la información respecto de los elementos de la relación jurídica laboral.

Según la doctrina del profesor Elmer Arce (Arce, 2006), respecto del contrato de necesidades de mercado señala:

El artículo 58º de la LPCL señala que "el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado,

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente". Además, este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años. Asimismo, en el mismo artículo, el legislador laboral delimita esta figura contractual respecto del llamado contrato de temporada (artículo 67 y siguientes LPCL), cuando afirma que "la causa objetiva deberá sustentarse en un incremento **temporal e imprevisible** del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional".

Es cierto que, como dice el artículo 58º LPCL, puede actuar en tareas "ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa", sin embargo, su excepcionalidad reside en que la necesidad del incremento productivo es sólo transitoria. Tanto es así, que la variación de la demanda en el mercado no puede ser satisfecha con el personal contratado a tiempo indefinido. En consecuencia, la utilización de ese contrato procede en actividades extraordinarias, transitorias o eventuales de las empresas, aunque éstas tengan que ver con tareas relacionadas al giro empresarial.

Criterios que, al ser contrastada con la información contenida de los contratos celebrados por la apelante, refleja la desnaturalización por la falta de causalidad.

Por lo señalado se tiene que, el argumento de la apelante en este extremo no enerva lo señalado por la inferior en grado.

**CUARTO:** Respecto del argumento cuarto, por medio del cual la apelante señala, "por otro lado lo más grave, lo constituye el hecho que no se menciona en extremo alguno, el escrito que presentamos con fecha 07/10/2015, mediante la cual adjuntamos, para mejor resolver, la Resolución Sub Directoral 332-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 22 de octubre de 2014, caso similar en el que se resuelve no acoger la sanción propuesta por el Inspector comisionado, señalándose que en la citada resolución se utilizaron los mismos argumentos que ahora no son acogidos, y que generó que no se expusiera sanción alguna. Precisamente los criterios contenidos en dicha resolución que deberían ser aplicados de manera uniforme para los casos similares, se utilizaron para la elaboración de los contratos ahora cuestionados, por lo que resulta cuestionable que ahora se nos imponga una sanción por algo que anteriormente ustedes mismos dijeron que estaban correctas, situación que podría considerarse como que fuimos inducidos a error, lo que constituye una irregularidad".

Al respecto, se debe señalar en primer lugar que todas las resoluciones en sede administrativa, son considerados a la hora de tomar una decisión, empero, de manera referencial aún cuando en los procedimientos incurran, partes y situaciones idénticas; condiciones las cuales no se cumplen en el presente, pues las materias, sujetos afectados e inclusive la persona quien resuelve (Sub directora), no son las mismas, razón por la cual no se puede pretender tener el mismo resultado.

No obstante, se debe mencionar que la uniformidad alegada, esta estrechamente vinculada con el principio de predictibilidad, que rige todo procedimiento sancionador, precisa que la autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. **El precedente administrativo** es, por tanto, aquella actuación pasada de la Administración que, de algún modo, condiciona sus actuaciones presentes exigiéndole un contenido similar para casos similares. Los precedentes deberán ser publicados por lo



EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

menos en el diario El Peruano. Los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada. En otras palabras, el precedente administrativo es aquel acto administrativo firme que fue dictado para un caso concreto, pero que, por su contenido, tiene aptitud para condicionar las resoluciones futuras de las mismas entidades, exigiéndoles seguir su contenido para casos similares.

En conclusión, son tres principios los que sustentan el carácter vinculante de los precedentes:

- **El principio de seguridad jurídica y buena fe**, por el cual los administrados saben a qué atenerse en el futuro y mantiene a la administración en el ejercicio de sus funciones en una posición de lealtad, eliminando cualquier viso de desviación de poder o de actos de corrupción, toda vez que al publicarse los lineamientos, la discrecionalidad se reduce, ya que los administrados conocen de antemano la posible respuesta por parte de la Administración Pública.
- **El principio de igualdad ante la Ley**, que se traduce en un mismo trato a los administrados, que vincula a todos los poderes públicos, especialmente a la administración en la aplicación del Derecho, lo que crea las bases para generar confianza en los administrados frente a las actuaciones de la Administración Pública.
- **El principio de interdicción de la arbitrariedad y de buena administración**, que rescata dos caracteres básicos de los precedentes administrativos, como son la similitud que debe existir entre el caso presente y el pasado para su aplicación, al cual podemos denominar un carácter objetivo, y que estas resoluciones provengan de la misma institución que ha decidido los casos en el pasado, es decir, un carácter subjetivo en función de la entidad.

En otras palabras, de la aplicación del principio de predictibilidad se desprenda que la discrecionalidad de la Administración Pública, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad. No obstante, la uniformidad y aplicación de criterios similares para resolver causas idénticas (argumento alegado por la apelante), solo será visible cuando estas resoluciones tengan carácter de precedente vinculante en sede administrativa, y que esta diseñado para que "El Tribunal de Fiscalización Laboral" (que está en proceso de implementación), las emita, pues al ser éste un órgano resolutorio con independencia técnica que resuelva, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión.

Sin perjuicio de lo señalado, para la aplicación del precedente debe precisarse que pese a contar con ambos caracteres -objetivo y subjetivo-, debe apreciarse que la autoridad administrativa se puede apartar del precedente vinculante cuando advierta que este conculque el interés público, ya que el velar por su preservación y realizar las acciones a su alcance conducentes a su preservación es uno de los pilares de la administración.

Por todo lo señalado, el argumento de la apelante en este extremo no enerva lo establecido por la inferior en grado.

**QUINTO:** Con relación al argumento quinto, a través del cual la apelante aduce falta de motivación se debe señalar, que el argumento referido en su escrito de apelación hace referencia a las resoluciones

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 240-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 385-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

judiciales y no a las resoluciones administrativas, como se observa en el propio escrito; no obstante, la motivación debe realizarse tanto a nivel judicial, como a nivel administrativo. Situación que, si ha sido realizada por la inferior en grado en tanto que al momento de resolver el descargo ha señalado norma, la ha refrendado con jurisprudencia y ha motivado en razón de ello la procedencia de la infracción propuesta por el inspector comisionado de acuerdo a los parámetros establecidos en el art. 25 numeral 25.5. del Reglamento de la Ley General de inspecciones, tal y como se observan en los considerandos décimo, decimo primero, decimo segundo y decimo tercero de la Resolución Sub Directoral N° 269-2015.

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 interpuesto la empresa **FIBRAS MARINAS S.A.**, identificada con **RUC N° 20255135253**, presentado en fecha 04 de febrero de 2016 en contra la Resolución Sub Directoral N°269-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT.

**SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N°269-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 14 de setiembre de 2015 por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

**TERCERO:** Habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, 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. **MARCOS PIERO MOGROVEJO CHAUCA**  
Director de Inspección del Trabajo