



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 076 -2019-MTPE/1/20.4

Lima, 11 MAR. 2019

VISTO: El recurso de apelación con registro N° 112587-2018 obrante en autos¹, interpuesto por HIGHER TECHNOLOGY SAC (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 109-2018-MTPE/1/20.45², de fecha 12 de marzo de 2018 (en lo sucesivo, la resolución apelada), la cual, fue expedida en el marco del procedimiento sancionador que se le sigue, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR³ (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 86-2017-MTPE/1/20.4⁴ e Informe de Instrucción N° 20-2017-MTPE/1/20.49-IF⁵, el inferior en grado emitió la resolución apelada, mediante la cual, impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/37, 260.00 (Treinta y siete mil doscientos sesenta con 00/100 soles) por incurrir en las siguientes infracciones: 1) No acreditar el pago de las gratificaciones legales de julio 2013, diciembre 2013, julio 2014, diciembre 2014, julio 2015, diciembre 2015, julio 2016 y diciembre de 2016; 2) No acreditar el pago de la bonificación extraordinaria correspondiente a las gratificaciones legales de julio de 2013, diciembre de 2013, julio de 2014, diciembre 2014, julio 2015, diciembre 2015, julio 2016 y diciembre 2016; 3) No acreditar el depósito y/o pago de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente a los períodos semestrales vencidos en mayo 2013, noviembre 2013, mayo 2014, noviembre 2014, mayo 2015, noviembre 2015, mayo 2016, noviembre 2016 y mayo 2017 trunco; 4) No acreditar el pago de la remuneración vacacional correspondiente a los períodos 2013, 2014, 2015 y 2016 (período laborado del 01/01/2013 al 31/12/2016); 5) No acreditar cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 15 de mayo de 2017;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, alegando lo siguiente: *i)* Que, la resolución materia de impugnación en su numeral tercero toma como fundamento principal el Informe final de Instrucción N° 20-2017-MTPE/1/20.49-IF; el cual concluye que existió una relación de carácter laboral entre el trabajador afectado y su representada, sin motivar la mencionada resolución que nos impone la sanción apelada, las razones o sus argumentos por lo que coincide y parte de establecer que efectivamente hubo una relación laboral, a partir de lo cual se generan todos los conceptos sociolaborales que son objetos de multas; *ii)* Que, el Informe Final de Instrucción N° 20-2017-MTPE/1/20.49-IF que determina que existió una relación laboral entre el trabajador afectado y su representada se basa en la constatación policial que señaló

¹ De fojas 230 a fojas 584 de autos.

² De fojas 210 a fojas 224 de autos.

³ Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR, Ley N° 30222, Decreto Supremo N° 010-2014-TR, Decretos Supremos N° 007-2017-TR, 015-2017-TR, 016-2017-TR y 001-2018-TR.

⁴ De fojas 01 a fojas 05 (anverso y reverso) de autos.

⁵ De fojas 202 a fojas 204 (anverso y reverso) de autos.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

unilateralmente una serie de hechos falsos, que el instructor del PAS da por cierto y veraz, sin haber contrastado la veracidad de lo afirmado por el policía que suscribe la mencionada constancia policial y que dicha constatación carece de conformidad de su representante señor Jesús Arana y que esta sirve como fundamento para aplicar el principio de primacía de la realidad ya que prueba la existencia del elemento de subordinación a pesar que su contenido no se ajusta a la realidad de los hechos ni a la verdad de lo manifestado por el señor Arana; *iii)* Que, adjunta al presente recurso copia legalizada notarialmente del libro de asistencia de Higher Technology SAC del período 02/01/2013 al 02/01/2015 y de enero 2015 a diciembre 2016, donde se verifica que el trabajador afectado nunca suscribió el mencionado libro de asistencia ya que nunca tuvo la calidad de trabajador en los años que prestó sus servicios como locador de su representada; *iv)* Que, la imputación de cargos y las multas impuestas por supuestas infracciones se basan en atribuirle al trabajador afectado una calidad que no tiene, la de trabajador de su representada y que toda la argumentación del inspector laboral y del instructor se centra en lo afirmado por el denunciante quien no presenta prueba alguna; una constatación policial que se ha objetado y que no se ajusta a la verdad de los hechos declarados por su jefe de personal y apoderado, quien ha manifestado a lo largo de todo el proceso de inspección tanto en las actas que constan en el expediente como en el escrito presentado el 18 de mayo del 2017 que la referida constatación policial es irrita y falta de verdad de lo declarado por ella por el mencionado señor Arana; *v)* Que, el instructor al pretender asimilar la contraprestación que recibe un locador de servicios como una remuneración; así como la prestación de dichos servicios en su calidad de locador al trabajo ejecutado bajo relación de dependencia y señalar automáticamente porque el locador emitía sus informes al gerente general de la empresa, ello configura una relación de subordinación y por lo tanto una relación laboral, basados en el principio de primacía de la realidad por lo que desvirtúa por completo la contratación civil de un locador de servicios; *vi)* Que, el numeral 3 del artículo 230° de la Ley N° 27444, señala que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida por los principios especiales, entre los cuales se encuentra el de razonabilidad, entendiéndose por esta, que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulta más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de la intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la petición de la comisión de la infracción;

Tercero: Que, resulta imperativo tener presente que la Ley, señala que la Inspección de Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral, de la seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo, y otras, así como, la de exigir las responsabilidades administrativas que procedan ante eventuales incumplimientos, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT. Asimismo, establece que el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia socio laboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones, que se inicia siempre de oficio, mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a que los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, presenten sus alegaciones y descargos, así como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

Cuarto: Que, en cuanto a los fundamentos expuestos en los ítem *i)* y *iv)* del segundo considerando de la presente resolución, resulta necesario precisar que de la revisión de la resolución materia de impugnación se advierte que estas han sido emitidas respetando el principio de motivación⁶, puesto que ha cumplido con motivar adecuadamente cada incumplimiento conforme a lo actuado durante las actuaciones inspectivas y el procedimiento administrativo sancionador. Por otro lado, del tenor de la resolución impugnada, se advierte que en lo que respecta a la existencia de vínculo laboral entre el trabajador afectado y la empresa sancionada se verifica que en los considerandos séptimo, octavo, noveno, décimo primero, décimo tercero y décimo quinto se ha expuesto de forma suficiente las razones que justifican su decisión para desestimar el argumento planteado en su escrito de descargos y que es fundamento en el presente recurso impugnativo, el cual no fue materia de contradicción a pesar que se le notifico válidamente con dicho informe final de instrucción; apreciándose que la decisión de sancionar, se encuentra debidamente motivada y conforme a derecho ya que se ha sustentado la existencia de la relación laboral del ex trabajador Luis Enrique Barraza Montoya y la inspeccionada, conforme al Informe final de instrucción N° 20-2017-MTPE/1/20.49-FI; el cual realiza una análisis donde demuestra la existencia de los tres elementos esenciales que caracterizan a la relación laboral en el presente caso y que son: a) prestación personal de servicios, b) subordinación y c) remuneración;

Quinto: Que, este despacho encuentra que el referido informe final de instrucción N° 20-2017-MTPE/1/20.49-FI ha sustentado adecuadamente la prestación personal de servicios a través de los servicios de vendedor de planchas estructurales prestados por el ex trabajador afectado durante el período del 01/01/2003 al 31/12/2016, a la inspeccionada, lo cual se encuentra acreditado conforme a la planilla electrónica-Plame- formato R12-rentas de cuarta categoría⁷ y los contratos de locación de servicios⁸ de donde se desprende que se convino que dicho ex trabajador Luis Enrique Barraza Montoya prestara en forma personal servicios de asistencia comercial en el proyecto Shougan y que la referida prestación de servicios se realizó de manera continuada desde enero hasta julio del 2016, a través de diversos contratos, todos bajo los mismos términos y condiciones (salvo el monto de la retribución). Por otro lado, también el referido objeto del contrato supone la realización de la actividad principal de la empresa la cual por ser propia, podría realizarla a través de su personal. Asimismo, acredita la subordinación conforme a la naturaleza de los servicios que realizaba el ex trabajador afectado, las cuales son propias de la actividad permanente y ordinaria de la inspeccionada (venta de planchas estructurales), así como de la manifestación del señor Jesús Arana Orellana, en su calidad de jefe de personal⁹ de la inspeccionada quien precisó que él era el jefe inmediato del señor Barraza, así como que el mismo cumplía un horario de 08:00 a 18:00 horas, de lunes a sábado. Por último, la naturaleza remunerativa de la contraprestación se acredita con los recibos de honorarios¹⁰;

⁶ El Tribunal Constitucional (Exp. N.° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que: “[...] el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso [...]” (negrita y subrayado es nuestro)

⁷ Documentos que obran de fojas 48 a fojas 142 del expediente de actuaciones inspectivas

⁸ Contratos que obran de fojas 13 a fojas 21 del expediente de procedimiento administrativo sancionador

⁹ Conforme a lo constatado por la Constatación Policial que obra a fojas 05 del cuaderno de actuaciones inspectivas.

¹⁰ Obrar de fojas 22 a fojas 39 del expediente de procedimiento administrativo sancionador



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

Sexto: Que, de lo antes expuesto queda acreditado que la relación entre el señor Luis Enrique Barraza Montoya y la inspeccionada era de una de carácter laboral y en cumplimiento del principio de primacía de la realidad se llega a concluir que si existió una relación laboral encubierta entre las partes mediante un contrato civil y por tanto tenía derecho a los beneficios sociolaborales que han sido materia de sanción; por lo que los argumentos expuestos en el recurso de impugnativo deben ser desestimados por no tener asidero legal;

Séptimo: Que, sobre lo argumentado en el ítem *ii)* del segundo considerando de la presente resolución, cabe precisar que la carga de la prueba recae en quien afirma hechos, conforme lo prescribe el numeral 173.2 del artículo 173^{o11} del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Es decir, no es suficiente el mero dicho de la inspeccionada para probar las alegaciones formuladas, sino que hará falta el aporte de las pruebas respectivas para tal fin; por lo que si bien de la revisión de lo actuado se verifica que la inspeccionada alego que la constatación policial que sirvió de sustento para el órgano instructor y para el inferior en grado para acreditar la subordinación no se ajusta a la realidad de los hechos ni a la verdad de lo manifestado por el señor Jesús Arana y que esta carece de conformidad de su representante señor Jesús Arana, no obstante, no presento ningún medio probatorio que sustente dicho argumento, más aun cuando dicho documento ha sido emitido por una autoridad pública en el ejercicio de sus funciones y que la subordinación también se sustenta en otras pruebas como la naturaleza de las actividades que realizaba el señor Luis Enrique Barraza Montoya (venta de planchas estructurales), las cuales son propias de la actividad permanente y ordinaria de la inspeccionada tal como lo señaló el apoderado de la inspeccionada en la diligencia de fecha 27 de abril de 2017¹²; así como en los correos institucionales que obran de fojas 161 a fojas 162 del expediente administrativo sancionador donde se verifica que el señor Luis Enrique Barraza Montoya era parte del aparato organizativo de la empresa; por lo que lo argumentado por el impugnante no desvirtúa los incumplimientos detectados y deben rechazarse;

Octavo: Que, sobre lo precisado en el ítem *iii)* del segundo considerando de la presente resolución, cabe mencionar que las pruebas presentadas en el presente recurso impugnatorio consistentes en copias legalizadas notarialmente del libro de asistencia de Higher Technology SAC del período 02/01/2013 al 02/01/2015 y de enero 2015, no desvirtúan la acreditación por parte de la autoridad instructora y el inferior en grado con respecto a la existencia de la subordinación para determinar la relación la relación laboral entre la inspeccionada y el señor Luis Enrique Barraza Montoya, puesto que existen otros medios probatorios que sirven para sustentar las referida subordinación como la naturaleza de las actividades que realizaba el señor Luis Enrique Barraza Montoya (venta de planchas estructurales), las cuales son propias de la actividad permanente y ordinaria de la inspeccionada tal como lo señaló el apoderado de la inspeccionada en la diligencia de fecha 27 de abril de 2017¹³; así como en los correos institucionales de la empresa que obran de fojas 161 a fojas 162 del expediente administrativo sancionador donde se verifica que el señor Luis Enrique Barraza Montoya era parte del aparato

¹¹ Artículo 173.- Carga de la prueba (...) 173.2 Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones

¹² Constancia de Actuaciones inspectivas de Investigación que obra a fojas 144 del expediente de actuaciones inspectivas de investigación.

¹³ Constancia de Actuaciones inspectivas de Investigación que obra a fojas 144 del expediente de actuaciones inspectivas de investigación.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

organizativo de la empresa; por tanto dichos medios probatorios no desvirtúan los medios probatorios antes mencionados;

Noveno: Que, con relación a lo señalado en el ítem v) del segundo considerando de la presente resolución, es necesario precisar que los hechos constatados por el inspector del trabajo que se formalicen en acta de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses. Esto es, en concordancia con lo establecido en el artículo 16° de la mencionada ley¹⁴, que refiere que los hechos se presumen ciertos, en tanto no sean desmentidos por los administrados mediante la presentación de algún medio probatorio que lo desvirtúe, esto se sustenta en que la carga de la prueba recae en quien afirma hechos, conforme lo prescribe el numeral 173.2 del artículo 173°¹⁵ del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Es decir, por mandato de ley, se ha otorgado al Acta de infracción una presunción *iuris tantum* sobre los hechos contenidos en la misma no siendo suficiente el mero dicho de la inspeccionada para superarla, sino que hará falta el aporte de las pruebas respectivas para tal fin. Asimismo el tercer párrafo del referido artículo 16° de la Ley dispone: “*El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten*”; por lo que de la revisión de lo actuado durante las actuaciones inspectivas y consignadas en el Acta de Infracción se verificó que el señor Luis Enrique Barraza Montoya realizaba labores que son propias de la labor permanente y ordinaria de la inspeccionada y conforme a lo expresado por el apoderado de la inspeccionada en la diligencia de comparecencia de fecha 27 de abril de 2014, dicho trabajador coordinaba dichas labores con el gerente general de la inspeccionada, conforme se desprende de la constancia de actuaciones inspectivas de investigación que obra a fojas 144 del expediente de actuaciones inspectivas; asimismo, como ya se expuso en los considerandos cuarto, quinto y sexto el órgano instructor acreditado en base a los medios probatorios actuados y el principio de primacía de la realidad que existió una relación laboral encubierta entre las partes mediante un contrato civil y por tanto que existían los elementos de un contrato de trabajo; por lo que lo expuesto en el recurso de impugnación deben ser desestimados;

Décimo: Que, con respecto a lo consignado en el ítem vi) del segundo considerando de la presente resolución, resulta necesario recordar que el artículo 38° de la Ley, establece los criterios de graduación de las sanciones: “*Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales: a) Gravedad de la falta cometida; b) Número de trabajadores afectados. El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación*”. Asimismo, el artículo 47° del Reglamento, dispone: “*Criterios de graduación de las sanciones. 47.1 las sanciones por la comisión de las infracciones a que se refiere la ley y el presente reglamento se*

¹⁴ “Artículo 16.- Actas de Infracción (...) Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.”

¹⁵ Artículo 173.- Carga de la prueba (...) 173.2 Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

determinan atendiendo a los criterios generales previstos en el artículo 38 de la Ley, y los antecedentes del sujeto infractor referidos al cumplimiento de las normas sociolaborales. [...]. 47.3 Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 230 numeral 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444” (ahora numeral 3 artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444) (el subrayado es agregado);

Décimo Primero: El principio antes citado, se encuentra regulado en el numeral 3) del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que a la letra dice: “3. Razonabilidad.- las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción) La probabilidad de detección de la infracción; c) la gravedad del daño al intereses público y/o bien jurídico protegido; d)El perjuicio económico causado; e)la reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde queda firme la resolución que sancionó la primera infracción; f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g)La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”;

Décimo Segundo: Que, en el presente caso, resulta aplicable el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR (que modifica el artículo 48° del Reglamento), para el cálculo de las sanciones, en el cual se advierte que los montos a aplicar ya se encuentran preestablecidos por el legislador, dependiendo de la condición del sujeto infractor (Microempresa, Pequeña Empresa y no MYPE), que para este caso es No Mype, la gravedad de la infracción (infracciones graves y muy graves y el número de trabajadores afectados (01); por consiguiente no es posible aplicar el principio de razonabilidad alegado por la inspeccionada puesto que las multas preestablecidas en la tablas ya han sido elaboradas conforme a este principio y conforme a los criterios de graduación establecidas en el artículo 38 de la Ley , por lo que se debe desestimar el referido argumento;

Décimo Tercero: Que, en este contexto, de la revisión y análisis de los actuados en la etapa investigatoria, reflejados en el acta de infracción, así como, de la resolución apelada, y teniendo en cuenta lo dilucidado en los considerandos precedentes, se advierte que tanto el inspector comisionado, la autoridad instructiva como el inferior jerárquico, han expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, observando en estricto los principios y disposiciones legales contenidas en la Ley, su Reglamento, normas modificatorias y complementarias, habiendo cumplido consecuentemente, con la observancia del principio de motivación, legalidad y debido proceso, señalado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS¹⁶, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley, no habiéndose visto afectado su derecho de defensa;

¹⁶ Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: 1.1. Principio de legalidad. - “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 220-2017-MTPE/1/20.45

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 109-2018-MTPE/1/20.45, de fecha 12 de marzo de 2018, emitida por la Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone multa por la suma total de S/ 37, 260.00 (Treinta y siete mil doscientos sesenta y 00/100 soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia, no procede medio impugnatorio al haberse agotado la vía administrativa; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina correspondiente.

HÁGASE SABER.

ORIGINAL FIRMADO POR LA ABOG. MARIA
MILAGROS DEL RÍO VASQUEZ DIRECTORA (e)
DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO.
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY

MMDRV/GVB