



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 246 -2021-MTPE/2/14

Lima, 16 FEB. 2021

### VISTOS:

El Expediente N° 488-2020-GR-CUSCO/DRTPE-SDILSST, remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco (en adelante, DRTPE Cusco), vía Sistema de Trámite Documentario, por medio del cual con escrito de fecha 22 de julio de 2020, la empresa **INVERSIONES LENOE E.I.R.L.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, en el marco de lo señalado en el artículo 7, numeral 7.6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR y de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 20873-2020.

### 1. Antecedentes

- 1.1 Mediante solicitud con carácter de Declaración Jurada presentada en la Plataforma Virtual "*Registro de Suspensión Perfecta de Labores*" e ingresada con registro número 20873-2020, la Empresa comunicó a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suspensión perfecta de labores (en adelante, la SPL) de cinco (05) de sus trabajadores por el periodo comprendido del 15 de abril de 2020 al 15 de julio de 2020.
- 1.2 Mediante Auto Directoral N° 250-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 29 de mayo de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Cusco declaró improcedente la solicitud de SPL, disponiendo la reanudación inmediata de labores una vez levantado el estado de emergencia, así como el pago de las remuneraciones a los trabajadores afectados con la medida por el periodo de suspensión transcurrida.
- 1.3 Con fecha 15 de junio de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 250-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 29 de mayo de 2020.
- 1.4 Mediante Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, se declaró infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma el Auto Directoral N° 250-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL.
- 1.5 Con fecha 22 de julio de 2020, la Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

## 2 De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia

- 2.1 Habiéndose concedido el recurso de revisión formulado por el la Empresa, corresponde determinar si dicho recurso cumple los requisitos de procedencia y si esta Dirección General resulta competente para avocarse a su conocimiento.
- 2.2 Al respecto, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, señala que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.
- 2.3 En concordancia con el dispositivo legal señalado precedentemente, el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR precisa que, contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del citado Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 2.4 En el presente caso, la DRTPE Cusco ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020, la cual se pronuncia sobre el procedimiento de SPL, y contra ésta, la Empresa ha interpuesto recurso de revisión; por tanto, el conocimiento de dicho recurso es competencia de la Dirección General de Trabajo.
- 2.5 De otro lado, el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional.
- 2.6 De la interpretación de la norma antes reseñada, se tiene que si bien es cierto ésta pone especial énfasis en que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, también es cierto que otro requisito de procedencia del recurso de revisión es si el acto administrativo materia de impugnación se basa o se sustenta en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho en general.
- 2.7 El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC, ha precisado cuáles son las fuentes del derecho reguladas por la Constitución. En dicha Sentencia, el referido Tribunal ha realizado diversas precisiones en torno al sistema de fuentes regulado por la Constitución, en ese sentido, se consideran los diversos tipos existentes: fuentes normativas (fuentes normativas con rango de ley,





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

fuentes normativas con rango distinto a la ley); la jurisprudencia; la costumbre, los principios generales del derecho; el contrato; y, la doctrina. En cuanto a las fuentes normativas o formas normativas con rango de ley, el Tribunal realiza importantes precisiones en torno a: las leyes, las resoluciones legislativas, los tratados, el reglamento del Congreso, los decretos legislativos, los decretos de urgencia, las ordenanzas regionales y las ordenanzas municipales.

- 2.8 Ahora bien, en el recurso de revisión interpuesto por la Empresa, este señala que el acto administrativo impugnado no ha sido emitido conforme a ley, toda vez que no se han valorado los argumentos descritos en el recurso de apelación.
- 2.9 En tal sentido, se aprecia que el recurso de revisión interpuesto por la Empresa implícitamente ha hecho referencia a una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho (fuentes normativas), como es el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, por lo que dicho recurso cumple los requisitos exigidos para su admisión conforme a lo previsto en el tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR; en consecuencia, corresponde que esta Dirección General se avoque al conocimiento del mismo y proceda a emitir pronunciamiento sobre el presente procedimiento de suspensión perfecta de labores.

### 3. Del recurso de revisión formulado por el la Empresa

3.1 La Empresa interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020, emitida por la DRTPE Cusco, que declara infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma el Auto Directoral N° 250-2020-GR CUSCO-DRTPE-DPSCL de fecha 29 de mayo de 2020, que declara improcedente la solicitud de suspensión perfecta de labores.

3.2 Los fundamentos expuestos en el referido recurso, son los siguientes:

- Al momento de registrar la SPL, se consignó erróneamente como fecha de inicio el 15 de abril de 2020 debiendo ser la fecha correcta el día que se presentó la solicitud, es decir, el 26 de abril de 2020.
- Se ha adjuntado un documento a la solicitud de SPL, el cual acredita que la fecha real del periodo es el 26 de abril de 2020, siendo que el sistema no permite modificación alguna del periodo.
- Se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, toda vez que no se ha obtenido una decisión motivada fundada en derecho al no haberse pronunciado respecto a los argumentos descritos en el recurso de apelación.

### 4. Análisis del caso concreto:





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

La Empresa implícitamente señala que la Resolución venida en grado ha sido expedida empleando una interpretación incorrecta de las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, por lo que solicita su revocatoria.

En ese sentido, corresponde a esta Dirección General examinar los actuados del presente procedimiento así como los considerandos expuestos en la Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020, para lo cual se estima pertinente enfocar previamente el contexto normativo.

#### 4.1. Sobre las disposiciones emitidas dentro del marco del Estado de Emergencia Nacional originado por el Covid -19

Desde la declaración del Estado de Emergencia Nacional, se emitieron dispositivos normativos en materia laboral con carácter excepcional y temporal, considerando la alteración de las actividades económicas desarrolladas por las Empresas, así como la percepción de ingresos de los trabajadores como consecuencia de la suspensión del ejercicio del derecho constitucional de reunión y tránsito<sup>1</sup> con el propósito de reducir el riesgo de propagación del COVID-19.

Entre dichas reglas excepcionales y temporales, se encuentra el Decreto de Urgencia N° 038-2020 el cual dispuso en su artículo 3 que los empleadores que se encuentren imposibilitados de implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, ya sea por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica, podían adoptar una serie de medidas necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores; y agotada dicha posibilidad, podían acogerse excepcionalmente a la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR<sup>2</sup> en el cual se establecieron disposiciones complementarias para la debida aplicación del referido Decreto de Urgencia, las cuales deben ser observadas y aplicadas por los empleadores.

Puntualmente, a través del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se establecieron ciertos requisitos que el empleador debía observar antes de acogerse a la medida excepcional de suspensión perfecta de labores prevista en el Decreto de Urgencia N° 038-2020. Entre los referidos requisitos tenemos:

<sup>1</sup> Con excepción de aquellas actividades vinculadas a la prestación de servicios y bienes esenciales, dispuestas en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

<sup>2</sup> A través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2020 se establece que mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, se pueden aprobar, de resultar necesario, las disposiciones complementarias en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la mejor aplicación de lo establecido en el presente Decreto de Urgencia. Por ello, los Decretos Supremos N° 011-2020-TR y 012-2020-TR, son dispositivos normativos válidos emitido con la finalidad de complementar lo dispuesto mediante Decreto de Urgencia N° 038-2020. No es su reglamento. Ambas normas cuentan con el mismo rango legal.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

#### **4.1.1. De la adopción de medidas alternativas**

En el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se señalan medidas alternativas, las cuales los empleadores procuran adoptar a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la remuneración de sus trabajadores. Dichas medidas son:

- a) *Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.*
- b) *Acordar mediante soporte físico o virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro.*
- c) *Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.*
- d) *Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).*
- e) *Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.*

Como se puede advertir, la mayoría de las medidas alternativas propuestas en el párrafo precedente, se encuentran estrechamente vinculadas con la capacidad económica que presente el empleador ante la coyuntura del Covid-19, pues la adopción de alguna de ellas, implica que la Empresa cuente con disposición monetaria suficiente y necesaria para asumirla; ergo, la aplicación de medidas alternativas resultará viable siempre que la situación económica que ostente la Empresa lo permita.

En consecuencia, la norma en referencia no obliga al empleador a adoptar cada una de las medidas previstas en dicho supuesto, sino que debe identificar cuál de ellas le resulta posible implementar a fin de mantener el vínculo laboral y preservar el ingreso de los trabajadores, de modo que pueda proponerla a los trabajadores para intentar arribar a acuerdos que beneficien a ambas partes.

#### **4.1.2 Del deber de la Empresa de informar a los trabajadores, sus representantes y/u organización sindical, respecto de la aplicación de medidas alternativas a fin de entablar negociación**

El numeral 4.2 del artículo 4° del Decreto Supremo en comentario establece que previo a la adopción de medidas alternativas, el empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores elegidos o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas a fin de entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de ambas partes; debiéndose dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

La negociación a la que hace referencia el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, difiere del proceso negociador ordinario<sup>3</sup>, pues esta se da dentro de un contexto excepcional dada la coyuntura del Covid-19, el cual exige que sea el empleador quien adopte medidas de carácter urgente, a fin de mitigar rápidamente toda incertidumbre que dicha situación pudiera generar en los trabajadores, por lo que se requiere llevar a cabo un trámite más expeditivo.

En esta negociación es el empleador quien debe propiciar el diálogo con sus trabajadores, pues de otro modo, no podría considerársele como tal, mucho menos sería válida la adopción unilateral de alguna de las medidas alternativas contempladas en el artículo 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (a excepción del otorgamiento del descanso vacacional), y por ende la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo tendría que ser denegada.

En ese orden de ideas, se desprende que para llevar a cabo esta negociación, el empleador debe convocar a la organización sindical, a los representantes de los trabajadores o, directa e individualmente, a sus trabajadores, siendo que en dicho emplazamiento se deben exponer los motivos que conllevan a adoptar alguna de las medidas contempladas en el numeral 4.1 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

#### 4.2. Sobre el plazo máximo para la comunicación de la suspensión perfecta de labores

Debe citarse lo establecido en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece: *“Artículo 6.- Comunicación de la suspensión perfecta de labores a la Autoridad Administrativa de Trabajo.- (...) 6.2 Tratándose de suspensiones perfectas de labores de carácter local o regional, conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la suspensión, únicamente, a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la que valida los datos de cada trabajador con la información de la Planilla Electrónica, para el posterior trámite por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en cada Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.”*

En el caso concreto se observa que, la Empresa realizó el registro de su solicitud de suspensión perfecta de labores con fecha 26 de abril de 2020, por el periodo del 15

<sup>3</sup> Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593<sup>3</sup>, pues esta última se considera como *“el proceso que relaciona a sindicatos, empresarios y estado, alrededor del conflicto sobre el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo (...). Sobre la existencia de dicho conflicto es que se construye la necesidad de un conjunto de procedimientos para construir acuerdos temporales”*



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

de abril de 2020 al 09 de julio de 2020, siendo que se encontraba vigente el Decreto Supremo N° 011-2020TR.

Ante ello, se debe considerar el principio de legalidad<sup>4</sup> como el eje o la columna vertebral de toda actuación administrativa, dado que implica necesariamente la concurrencia de dos supuestos: i) "que toda la actuación administrativa deba sustentarse en normas jurídicas, cualquiera que fuera su fuente"; y ii) que debe respetarse la jerarquía normativa, a fin de preservar el normal desenvolvimiento del orden jurídico; mientras que, a la luz del principio de predictibilidad o de confianza legítima<sup>5</sup>, la Autoridad Administrativa debe someterse al ordenamiento jurídico vigente, siendo responsable por sus actuaciones, no pudiendo actuar de forma arbitraria, es decir fuera del principio de legalidad, ya que podría afectar los principios de igualdad y seguridad jurídica.

En ese orden de ideas, en respeto a los principios de legalidad y de predictibilidad o de confianza legítima y en virtud de lo establecido en los artículos 103 y 109 de la Constitución Política<sup>6</sup>, se advierte que la Empresa presentó su solicitud de suspensión perfecta de labores con fecha 26 de abril de 2020, siendo que ha consignado el período desde el 15 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020.

En tal sentido, conforme a la normativa que se encontraba vigente a la fecha de presentación de su solicitud (26 de abril de 2020), se tiene que la fecha máxima para comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto de la misma es de un día de adoptada la medida, es decir, el 16 de abril de 2020, pudiendo haber sido confirmada o adecuada conforme a lo establecido en el Decreto de Supremo N° 011-2020-TR. Por ende, no es posible el ingreso de comunicaciones de suspensión perfecta de labores que excedan el plazo máximo de comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de acuerdo a la normativa vigente al momento de su presentación.

Asimismo, de lo actuado en el presente procedimiento se advierte que la empresa solicitó la SPL por el periodo del 15 de abril de 2020 al 15 de julio de 2020, siendo

<sup>4</sup> Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes.

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.

<sup>5</sup> 1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo *fa/* que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener. Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos. La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente */a* interpretación de las normas aplicables."

<sup>6</sup> El artículo 103 de la Constitución establece que "(...). La ley, desde su entrada en vigencia se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes *Y* no tiene fuerza ni efectos retroactivos; (...)." Por su parte, el artículo 109 señala que "La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte." (El subrayado es agregado).



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

que en el cuadro Excel se observa el periodo comprendido desde el 15 de abril de 2020 al 09 de julio de 2020, en cumplimiento del numeral 3.5 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y del numeral 8.1 del artículo 8° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, y posteriormente ampliado hasta el 07 de octubre de 2020.

Lo señalado en el párrafo precedente se encuentra corroborado en la Plataforma Virtual de "Registro de Suspensión Perfecta de Labores", en el cual se advierte que la Empresa solicitó la SPL por el periodo desde el 15 de abril de 2020 al 07 de octubre de 2020, conforme se observa del siguiente cuadro:

Fec. Inicio Susp.	Fec. Fin Susp.	¿Recibio subsidio? DU033- 2020	Tipo de Doc.	Nro de Doc.	Nombres	Ape. Paterno	Ape. Materno	Correo
15/04/2020	07/10/2020		DNI	10006755	HERNAN	MEDINA	LATORRE	medinacuzco@msn.com
15/04/2020	07/10/2020		DNI	23810000	NICOLAS	ROMAN	QUIRQUIHUAÑA	medinacuzco@msn.com
15/04/2020	07/10/2020		DNI	23980067	GLADYS	MESCO	PUMA	medinacuzco@msn.com
15/04/2020	07/10/2020		DNI	47866123	RONI	ANAYA	HUAMANTALLA	medinacuzco@msn.com
15/04/2020	07/10/2020		DNI	23837273	ELENA	MEDINA	LATORRE	casaelenacuzco@hotmail.com

Cabe señalar, que al haber presentado la Empresa su solicitud de suspensión perfecta de labores (26 de abril de 2020) conforme al Decreto Supremo N° 011-2020-TR, la solicitud presentada por la Empresa se adecúa a las reglas establecidas en dicho dispositivo legal, con lo cual se aplica lo establecido en el mismo.

Por tanto, al determinarse que el periodo de suspensión perfecta de labores fue comunicada fuera del plazo legal establecido en las normas legales vigentes, corresponde a esta Dirección General desestimar el recurso de revisión en todos sus extremos.

En atención a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **INVERSIONES LENOE E.I.R.L.**, contra la Resolución Directoral N° 38-2020-DRTPE-CUSCO-SPL de fecha 08 de julio de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, sobre la improcedencia de la solicitud de suspensión perfecta de





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud

labores respecto de cinco (05) trabajadores, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 20873-2020.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - DECLARAR** agotada la vía administrativa conforme a lo señalado en el literal c) del numeral 228.2 del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Cusco.

Regístrese y notifíquese. -



JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo