



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- 1.6 Mediante Resolución Directoral N° 670-2020-MTPE/1/20 de fecha 23 de diciembre de 2020, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, se declaró infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 1341-2020-RECSPL-MTPE/1/20.2.
- 1.7 Con fecha 08 de enero de 2021, la Empresa interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 670-2020-MTPE/1/20 de fecha 23 de diciembre de 2020. Dicho recurso ha sido elevado a la Dirección General de Trabajo para su conocimiento, trámite y posterior resolución.
- 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 Lima Metropolitana ha emitido, en segunda instancia, la Resolución Directoral N° 670-2020-MTPE/1/20 de fecha 23 de diciembre 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





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

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, 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 en ningún momento se ha solicitado dejar sin efecto total la solicitud de SPL, además que se ha excedido en la aplicación del artículo 25° del Decreto Supremo N° 01-96-TR ya que no establece el plazo para la interposición del recurso de apelación y se ha cumplido con los requerimiento de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

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 son el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y 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° 670-2020-MTPE/1/20 de fecha 23 de diciembre de 2020, emitida por la DRTPE Lima Metropolitana, que declara infundado el recurso de apelación, en consecuencia confirma la Resolución Directoral N° 1341-2020-RECSPL-MTPE/1/20.2 de fecha 13 de agosto de 2020, que declara improcedente el recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 11979.1002-2020-SPL-MTPE/1/20.2 de fecha 29 de julio de 2020, declaró carente de objeto emitir pronunciamiento respecto a la solicitud de SPL.

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





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- La página web de SUNAFIL impidió el ingreso del recurso de reconsideración originando que no pueda ser presentado dentro del plazo legal, siendo que recién pudo ser ingresado a través del correo electrónico de la mesa de partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Se ha aplicado indebidamente el artículo 25° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, toda vez establece el plazo de tres (03) días para la interposición del recurso de apelación, sin embargo no hace referencia al recurso de reconsideración, lo cual no puede aplicarse de manera análoga el artículo anteriormente señalado.
- En ningún momento se ha solicitado dejar sin efecto total la solicitud de SPL, debiéndose investigar lo ocurrido en la Plataforma Virtual de Registro de Suspensión Perfecta de Labores, toda vez que únicamente se han limitado a realizar un análisis superficial del presente procedimiento administrativo.
- Sin perjuicio de ello, se ha cumplido con remitir vía correo electrónico los documentos requeridos por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, lo cual demuestra la voluntad del impulsar el presente procedimiento administrativo.

4. Análisis del caso concreto:

La Empresa implícitamente señala que la Resolución venida en grado ha sido expedida empleando una interpretación incorrecta de las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y 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° 670-2020-MTPE/1/20 de fecha 23 de diciembre 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 tránsito¹ 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

¹ 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.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

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-TR² 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:

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

² 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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

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.

La negociación a la que hace referencia el numeral 4.2 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, difiere del proceso negociador ordinario³, 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

³ Sobre el particular, la negociación en referencia difiere de la negociación colectiva prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593³, 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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

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 para la interposición del recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 11979.1002-2020-SPL-MTPE/1/20.2

Al respecto, corresponde citar lo establecido en el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, dispone: *“Contra la resolución dictada por la Autoridad Administrativa de Trabajo cabe recurso de reconsideración y/o apelación, según corresponda, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°001-96-TR (...).”*



Asimismo, el artículo 25 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, dispone: *“Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles. La Autoridad Administrativa de Trabajo, en la instancia correspondiente, resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva. De no expedirse resolución en el plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.”*

Ahora bien, si bien es cierto el artículo 25° del Decreto Supremo N° 001-96-TR no hace referencia expresa al plazo de tres (03) días para la interposición del recurso de reconsideración, sin embargo el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que la interposición del recurso de reconsideración se encuentra sujeto a las reglas establecidas en el mencionado artículo 25°, siendo tanto el plazo de su interposición como el plazo para ser resuelto.

En el caso concreto, se advierte que la Resolución Directoral N° 11979.1002-2020-SPL-MTPE/1/20.2 fue notificada a la Empresa con fecha 31 de julio de 2020, siendo que el plazo de tres (03) días para la interposición del recurso de reconsideración venció el 05 de agosto de 2020, sin embargo la Empresa interpuso su recurso de reconsideración el 06 de agosto de 2020; es decir, con posterioridad a la fecha de vencimiento para la presentación del mencionado recurso administrativo anteriormente señalado; en consecuencia, el mismo deviene en improcedente por extemporáneo.

Por otra parte, la Empresa señala que no pudo ingresar su recurso de reconsideración ya que fue rechazado reiteradas oportunidades por la página web de SUNAFIL, sin embargo se advierte que presente procedimiento administrativo fue iniciado ante la DRTPE Lima Metropolitana, con lo cual el recurso de reconsideración debe interponerse a través de la mesa de partes de dicha Dirección Regional.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

En ese sentido, al haberse desvirtuado el argumento expresado por la Empresa, corresponde a esta Dirección General desestimar en este extremo el recurso de revisión interpuesto.

4.3. Respeto a dejar sin efecto total la solicitud de suspensión perfecta de labores

Ante ello, corresponde citar lo establecido en el numeral 8.3 del artículo 8 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR: *"8.3 Cuando con posterioridad al inicio de la suspensión perfecta de las labores sea posible la aplicación del trabajo remoto, el otorgamiento de licencia con goce de haber, o la adopción de las medidas previstas en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, el empleador puede dejar sin efecto, total o parcialmente, la suspensión, debiendo comunicar ello dentro del día hábil siguiente a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A consecuencia de ello, quedan sin efecto los beneficios vinculados a la medida de suspensión perfecta de labores respecto de los trabajadores excluidos de dicha medida."*

Asimismo, el numeral 200.1 del artículo 200 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), establece lo siguiente: *"201.1 El desistimiento de algún acto realizado en el procedimiento puede realizarse antes de que haya producido efectos."*

Ahora bien, a través del Informe N° 309-2020-MTPE/4/13.2, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones señala que, del Aplicativo de Consultas de Suspensión Perfecta de Labores, se advierte que la Empresa registró una reducción total del periodo de SPL con fecha 16 de julio de 2020 a las 17:14 horas, conforme se observa del siguiente cuadro:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Nº	DOCUMENTO	Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	ESTADO DEL TRABAJADOR
1	P.T.P.	001847342	VERGARA BOHORQUEZ, REINALDO JOSE	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
2	D.N.I.	74711609	LAJO QUISPE, GEOVANNA DENISE	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
3	D.N.I.	43983191	SULLON RISCO, DAVID	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
4	D.N.I.	09678675	SUMARRIVA HERMOZA, CHRISTIAN EDUARDO	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
5	D.N.I.	44773579	ARELLANO GUEVARA, JOSE ALFREDO	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
6	D.N.I.	45654697	DEZA MORA, KELLY	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
7	D.N.I.	09418593	MENDOZA CAYCHO, PEDRO ISAIAS	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
8	D.N.I.	10810836	MENDIETA ESPINOZA, MIODRAG JANSUITHLE	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
9	D.N.I.	08673896	VIRHUEZ VILLAFANE, JULIO CESAR	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
10	D.N.I.	06312237	PEZZIA ECHEVARRIA, CLAVER OMAR	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
11	P.T.P.	003951615	GONZALEZ SINZA, MILVIS YUDEISSY	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
12	D.N.I.	40935637	SANCHEZ CASTRO, ELIZABET MADELEYNE	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
13	D.N.I.	45861087	ISUIZA ANDRADE, LUZ MERCEDES	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO
14	D.N.I.	40862160	ALVARADO DEL MORAL, KARYN JULIANA	15/04/2020	14/07/2020	CARECE DE OBJETO

Al respecto, se advierte que efectivamente se registró una reducción total del periodo de SPL atribuible a la Empresa, el cual debe ser entendido como un desistimiento a su solicitud, siendo que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Lima Metropolitana actuó conforme a ley al declarar carente de objeto emitir un pronunciamiento de fondo respecto de la solicitud de SPL.

Sin perjuicio de ello, resulta preciso señalar que toda acción realizada sobre la solicitud de SPL recae únicamente en la Empresa, siendo la única responsable de cualquier registro realizado.

En ese sentido, al haberse desvirtuado el argumento de la Empresa, corresponde a esta Dirección General desestimar en este extremo el recurso de revisión presentado por la Empresa.

Finalmente, en cuanto al argumento de la Empresa referido al cumplimiento de los requerimientos efectuados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, esta Dirección General determina que carece de objeto realizar un análisis del mismo, toda vez que se ha evidenciado que la Empresa registró la reducción total del periodo de SPL.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

- ARTÍCULO PRIMERO. -** **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **ARONA GAMING SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA.**, contra la Resolución Directoral N° 670-2021-MTPE/1/20 de fecha 23 de diciembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, sobre la desaprobación de la solicitud de suspensión perfecta de labores respecto de catorce (14) trabajadores, correspondiente a la solicitud de suspensión perfecta de labores con registro 12587-2020.
- 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 de Lima Metropolitana.
- Regístrese y notifíquese. -



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