



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 25 -2021-MTPE/2/14

Lima, 05 ENE. 2021

VISTOS:

El expediente remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes (en adelante DRTPE de Tumbes).

El recurso de revisión presentado por la **EMPRESA MUNICIPAL URBANIZADORA Y CONSTRUCTORA SAC** (en adelante, Empresa), contra la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001-2020-GOB.REG.TUMBE-DRTPE- SPL-D-RCLG**, 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.

La Resolución Directoral N° 001-2020-GOB.REG.TUMBE-DRTPE- SPL-D-RCLG, de fecha 22 de junio de 2020, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes (en adelante, DRTPE de Tumbes), declara improcedente el recurso de apelación formulado por la **EMPRESA MUNICIPAL URBANIZADORA Y CONSTRUCTORA SAC**, contra la Resolución Directoral N° 013-2020/GOB.REG.TUMBES.DPSC.D, de fecha 18 de mayo de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, mediante la cual se declaró improcedente la solicitud de suspensión perfecta de labores presentado por la empresa.

CONSIDERANDO:

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al *“lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)”*.

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: *i)* Recurso de reconsideración y *ii)* Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto

¹ MARTÍN MATEO, Ramón (2005). *Manual de Derecho Administrativo*. Navarra: Aranzadi, pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

2. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS², el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.



Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo."

² Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en la región de Tumbes, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la GRTPE de Tumbes, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

3. De los hechos acontecidos en el presente procedimiento

- 3.1. Mediante registro número número 0033-2020, la Empresa presentó ante la DRTPE de Tumbes, su solicitud de suspensión perfecta de labores respecto a dieciocho (18) trabajadores por el período comprendido desde el 16 de abril de 2020 al 14 de julio de 2020, invocando encontrarse incurso en el supuesto del nivel de afectación económica.
- 3.2. Mediante la Resolución Directoral N°013-2020/GOB.REG.TUMBES.DPSC.D, de fecha 18 de mayo de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes declaró IMPROCEDENTE la solicitud de la empresa, de acuerdo a los siguientes argumentos:
- a) *"(...) Que el Empleador no cumplió con adjuntar ninguno de los documentos requeridos a través de la casilla Electrónica a efectos de acreditar y/o sustentar la causal de suspensión perfecta de Labores (...)"*
- b) *"(...) Que, se aprecia que la comunicación con carácter de declaración jurada contenida en la solicitud N°0033-2020. La Empresa Comunica la Suspensión perfecta de Labores de dieciocho (18) trabajadores desde el día 16 de abril hasta el 14 de Julio 2020, sin embargo la solicitud fue presentada el día 29 de abril en la plataforma virtual, habiendo sido deducida fuera de plazo previsto en el numeral 6.2 del Artículo 6ª del D.S N° 011-2020-TR (...)"*
- 3.3. Con fecha 22 de mayo de 2020, la Empresa interpuso recurso de apelación en contra la Resolución Directoral N°013-2020/GOB.REG.TUMBES.DPSC.D, indicando lo siguiente:
- a) *"(...) Que la Resolución Apelada en su cuarto párrafo, indica que mi representada ha sido notificada a la Casilla Electrónica, a efectos de que adjunte documentos que acrediten la causal de suspensión perfecta de labores, solicitada. Al respecto debemos manifestar que mi representada no cuenta con casilla electrónica asignada, por la Autoridad Administrativa de Trabajo, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Tumbes, ni por la Autoridad Inspectiva de Trabajo -SUNAFIL – Tumbes, lo que, si tenemos y hemos alcanzado con la solicitud de Acogimiento a la Suspensión Perfecta de Labores, son: El Correo Electrónico de la Empresa: Emucsactum@gmail.com. que no han sido utilizados para requerir, la supuesta información, solicitada a Casilla Electrónica, que no existe porque jamás hemos aperturado, ni se nos y la ha solicitado su apertura como requisitos para la tramitación de la solicitud de acogimiento a fa Suspensión Perfecta de Labores (...)"*





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

b) "(...) Nuestra solicitud de acogimiento a la Suspensión Perfecta de Labores se presentó en el aplicativo habilitado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el día 15 de abril de 2020; así consta en la notificación recibida en nuestro correo electrónico, emucsactum@gmail.com. El día 23 de abril de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos notifica a nuestro correo electrónico que debemos adecuar o confirmar nuestra solicitud de acogimiento a la Suspensión Perfecta de Labores, presentada el día 15 de abril de 2020. De igual manera el día 28 de abril de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo notifica a nuestro correo electrónico que la solicitud signada con registro N°. 033-2020, presentada el día 15 de abril de 2020, adecuada al D.S. N° 011-2020-TR, ha sido presentada (...)"

3.4. Mediante la Resolución Directoral N° 001-2020-GOB.REG.TUMBE-DRTPE- SPL-D-RCLG de fecha 22 de junio de 2020, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, declaró IMPROCEDENTE el recurso de apelación, conforme a lo siguiente:

5. Argumento de la apelación: En tal sentido, la empresa cumple con sustentar fáctica y jurídicamente su recurso impugnatorio, argumentando que no se le ha notificado el requerimiento de documentos solicitados por la autoridad inspectiva, aduciendo que no tiene casilla; sin embargo, la representante de SUNAFIL-TUMBES, ha remitido el siguiente cuadro:



Se encuentra 1 registro

NRO REQUERIMIENTO	NRO REC. ENTRADA	NRO REC. SOLICITUD	FECHA REC. SOLICITUD	RUC-RAZON SOCIAL	FECHA DE DEPOSITO EN CE	FECHA LIMITE DE RESPUESTA	OPCIONES
1049	0000000174-2020	0033-2020	28/04/2020	00187071284-EMPRESA MUNICIPAL URBANIZADORA Y CONSTRUCTORA SAC	07/05/2020 09:11	14/05/2020	



Con el que se acredita que se notificó la solicitud de documentos mediante casilla electrónica.

3.5. Con fecha 16 de julio de 2020, la Empresa interpuso recurso de revisión en contra de la Resolución Directoral N° 001-2020-GOB.REG.TUMBE-DRTPE- SPL-D-RCLG de fecha 22 de junio de 2020, conforme a lo siguiente:

a) "(...) El cuestionamiento se basa en el incumplimiento del numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, sobre la presentación vía remota la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada y la disposición complementaria final donde se señala que los administrados deben consignar en su primera comunicación a la AAT una dirección de correo electrónico para ser notificados a través de ese medio (...)"

4. Análisis del caso concreto



La Empresa afirma 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, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto Supremo N° 012-2020-TR afectando así el debido procedimiento, el principio de legalidad y el principio de verdad material, 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° 001-2020-GOB.REG.TUMBE-DRTPE- SPL-D-RCLG, 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 tránsito³ 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 MTPE emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y 012-2020-TR⁴ 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:

4.2. Sobre la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”

³ 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.

⁴ 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

Al respecto la plataforma constituye el único medio por el cual los empleadores pueden ingresar la comunicación de suspensión perfecta de labores, contemplada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

En cumplimiento del numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la Octava Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se creó la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” para ponerla a disposición de los usuarios de la medida excepcional y temporal de la suspensión perfecta de labores regulada en las precitadas normas.

De otro lado, es preciso resaltar que toda comunicación registrada en el mencionado sistema tiene carácter de declaración jurada. Ello, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020, en concordancia con el artículo 9° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, además que en ella observe las disposiciones legales vigentes al momento de registrar la comunicación en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”.

Asimismo, la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores” cuenta con la posibilidad de que el empleador modifique su solicitud en dos únicos supuestos: i) Cuando haya registrado su comunicación en el periodo comprendido entre la vigencia del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y antes de la vigencia del Decreto Supremo N° 011-2020-TR (del 15 al 21 de abril de 2020); y ii) cuando se opte dejar sin efecto, total o parcialmente, la comunicación de la SPL.

En cuanto al primer supuesto, la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece lo siguiente:

“1. Tratándose de comunicaciones de suspensión perfecta de labores reguladas en el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y presentadas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo desde su entrada en vigencia, el empleador cuenta con un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto supremo, para adecuar o confirmar su comunicación a lo dispuesto en la presente norma, según corresponda.

2. La adecuación o confirmación indicada en el párrafo anterior de efectúa a través de la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...), empleando para tal efecto el número de registro asignado por la referida plataforma a la comunicación de suspensión perfecta de labores. (...)”

Al respecto, la adecuación o confirmación es el mecanismo por el cual el empleador puede modificar la información contenida en la comunicación de suspensión perfecta de labores, presentada entre el 15 y el 21 de abril de 2020, con la finalidad de que esta se encuentre de acorde a las precisiones establecidas en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

En cuanto al segundo supuesto, el numeral 8.3 del artículo 8° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, establece lo siguiente:





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

“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 (...).”

La posibilidad de modificar la información consignada en la plataforma virtual también puede venir de la propia voluntad del empleador, para lo cual se habilita el cambio de la información sobre la temporalidad de la aplicación de SPL de todos o una parte de los trabajadores comprendidos en la medida, o cambiar la información sobre la aplicación misma de la medida a todos o parte de los trabajadores considerados inicialmente en la SPL, dejándolas sin efecto.

En ese sentido, el numeral 6.4 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR dispone: *“(...) la veracidad de la información consignada en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsabilidad del empleador recurrente”*. Por tanto, la responsabilidad del registro oportuno, así como del contenido de la información que se ingresa en dicha plataforma virtual recae en el empleador, en su condición de usuario.

4.3. Sobre la validez de los actos administrativos

Al respecto, cabe traer a colación lo señalado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2009-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual: *Las autoridades administrativas deben actuar con respecto 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.”*

En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“[...] la legalidad forma, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que el son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*.

En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto de los intereses, obligaciones o derechos de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1 del TUO de la LPAG.

Respecto a los requisitos de validez de un acto administrativo, en el numeral 2 del artículo 3 del TUO de la LPAG se ha establecido que el contenido de los actos administrativos se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

lícito, preciso, posible física y jurídicamente, comprendiendo las cuestiones surgidas de la motivación; así también, el artículo 5 de la norma bajo análisis precisa que, en ningún caso será admisible un objeto o contenido prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas.

Por consiguiente, las autoridades administrativas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo con el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

Ahora bien, el empleador cuenta con un plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir de su vigencia, para que adecúe o confirme su comunicación de SPL en la plataforma virtual "Registro de Suspensión Perfecta de Labores", ello en cumplimiento con el numeral 1 de la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, es decir, entre otros, otorga la oportunidad al empleador de adecuar su comunicación, conforme al plazo establecido en el numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

De la revisión de los actuados en el presente procedimiento administrativo, se observa que el empleador solicitó la medida excepcional de SPL para dieciocho (18) trabajadores por el periodo comprendido desde el 15 de abril de 2020 al 14 de julio de 2020, sin embargo se advierte que el período de duración se encuentra fuera del plazo establecido en la precitada norma; toda vez que el plazo máximo para la suspensión perfecta de labores, conforme lo señalado en el numeral 8.1 del artículo 8 del Decreto de Supremo N° 011-2020-TR, es el 9 de julio de 2020.

En consecuencia, el período de duración de la medida solicitado por la Empresa se encuentra fuera del plazo establecido en la precitada norma.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **EMPRESA MUNICIPAL URBANIZADORA Y CONSTRUCTORA SAC** contra lo resuelto en la **Resolución Directoral N° 001-2020-GOB.REG.TUMBE-DRTPE- SPL-D-RCLG**, de fecha 22 de junio de 2020, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

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.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

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

Regístrese y notifíquese.

.....
Marisol La Rosa Huamán

Director General de Trabajo (e)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo