



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

Piura, 08 de setiembre de 2020

VISTOS:

1. La solicitud registrada con N° 023821-2020, en la plataforma virtual “Registro de Suspensión Perfecta de Labores”, donde **SOLUCIONES INTEGRALES DE TRANSPORTE MASTER BUS S.A.C.**, (en adelante la empresa), comunica una suspensión temporal perfecta de labores de DOS (02) trabajadores, desde el 28 de abril al 09 de julio de 2020, quienes venían prestando sus labores según la Declaración Jurada presentada por la empresa, en el centro de trabajo ubicado en MZA. C-05 A.H. CONSUELO DE VELASCO, distrito de VEINTISEIS DE OCTUBRE, provincia de PIURA, en el departamento de PIURA.
2. El Oficio N° 460-2020-SUNAFIL/IRE-PIU de fecha 10 de julio de 2020, mediante el cual el INTENDENTE DE LA SUNAFIL IRE PIURA, remite el Informe N° 521-2020-SUNAFIL-IRE-PIURA/SIAI e Informe derivado de la Orden de Inspección: 954-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, a través del cual el Sub Intendente de Actuación Inspectiva, traslada los resultados de verificación de la suspensión perfecta de labores, de fecha 09 de julio de 2020.
3. La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales emitió pronunciamiento mediante Resolución Directoral N°665-2020 -GRP-DRTPE-DPSC/SPLDU038-2020 de fecha 20 de julio de 2020 y resuelve:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de DOS (02) trabajadores presentada por la empresa **SOLUCIONES INTEGRALES DE TRANSPORTE MASTER BUS S.A.C.**, según se indica a continuación:

DEL 28 DE ABRIL AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

JESUS ALBERTO	SAAVEDRA	JIMENEZ
ELEITER	TACURE	MARCHENA

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido y la inmediata reanudación de labores cuando corresponda, considerándose como trabajo efectivo para todo efecto legal el periodo dejado de laborar, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

4 *La empresa interpone recurso de apelación contra la resolución de primera instancia elevándose a este despacho para su pronunciamiento.*

CONSIDERANDO:

1. De la competencia de la Dirección Regional.-

- 1.1. *De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N°011-2020-TR, Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resuelve en primera instancia y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura tramita en segunda instancia las Suspensiones Perfectas de Labores de carácter local o regional. Tal supuesto se refiere a una Suspensión Perfecta de Labores que involucra a trabajadores de una empresa que laboran en centros de trabajo ubicados en una región del país.*
- 1.2. *Según la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema Inspectivo de Trabajo comprende a una Autoridad Central del Sistema de Inspección y Unidades de Inspección Regionales de Trabajo a cargo de los Gobiernos Regionales.*
- 1.3. *Que, el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, dispositivo legal que determina las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo : La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los procedimientos siempre que sean de alcance local o regional, corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir en segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteadas contra la resolución de primera instancia, siendo así, es en el presente caso que es materia de pronunciamiento por esta Dirección Regional sobre el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 665-2020-GRP-DRTPE-DPSL/SPL-DU038-2020 de fecha 20 de julio de 2020 que resuelve desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de DOS (02) trabajadores.*
- 1.4. *En el presente caso, conforme al análisis efectuado al calificar la solicitud de Suspensión Perfecta de Labores, se verifica que esta medida adoptada por la empresa **SOLUCIONES INTEGRALES DE TRANSPORTE MASTER BUS S.A.C.**, comprende a trabajadores que laboran en centro de trabajo ubicado en la región de Piura. En tal sentido, se verifica que nos encontramos ante un supuesto de alcance regional; y, por consiguiente, de competencia de esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo*



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

conforme a lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

2. Argumentos que sustentan la apelación. -

Respecto a la Imposibilidad de Aplicar la Licencia con goce de haber compensable. -

Como se ha mencionado, un primer punto que observa el órgano administrativo, es que supuestamente si es posible aplicar la licencia con goce de haber compensable al trabajador Eleiter Tacure Marchena en base a un supuesto cuadro donde señalaría, pues indican que lo señalado en dicho cuadro se trata de un error involuntario, y no llega a ser cierto que con dicho trabajador fuera posible seguir aplicando la licencia con goce de haber compensable. Ello pues, queda evidenciado por los siguiente:

Como se puede evidencia de la documentación presentada, los dos trabajadores suspensidos Eleiter Tacure Marchena y Jesús Alberto Saavedra Jiménez ocupan el mismo cargo de Mecánicos de Dirección y Frenos de Automóviles, realizando por lo tanto las mismas actividades dentro de la empresa.

Como bien se ha explicado también en otro documento de la empresa, y como se puede colegir de las actividades de la empresa (mantenimiento y reparación de vehículos), en el mes de abril no se sabía si los clientes iban a seguir acudiendo y requiriendo los servicios de mantenimiento y reparación de vehículos por lo resultaba inviable seguir alargando la licencia con goce de haber compensable por más días o meses. Efectivamente, extender por más tiempo la licencia con goce de haber compensable, implicaría posteriormente aplicar aumentos a la jornada diaria o semanal del trabajador, durante el periodo de tiempo bastante prolongado a fin de compensar todo el periodo de licencia con goce de haber. En la práctica, este aumento de la jornada diaria o semanal provocaría un desgaste para el mismo trabajador, así como una afectación a su vida personal y salud.

Así pues, vemos que, para el puesto de mecánico de Dirección y Frenos Automóviles, resulta inviable e irrazonable aplicando licencia con goce de haber compensable.

Estos hechos y argumentos, han servido para que la propia DRTPE-Piura considere que se cumple esta causal de suspensión en el caso del trabajador Jesús Alberto Saavedra Jiménez. Siendo ello así, cabe preguntarse, por qué no se aplicaría con el trabajador Eleiter Tacure Marchena que ocupa el mismo cargo.



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL Nº65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

Lo anterior resulta aplicable el Principio de Primacía de la Realidad, este principio indica que entre lo comprobado en la realidad y lo consignado en los documentos o declaraciones, debe primar lo que se compruebe en la realidad. Este principio, además, a diferencia de principio pro operario o del principio de norma o condición mas beneficiosa al trabajador, en resumen, si en realidad los dos se les aplica ambos trabajadores.

En relación al fundamento que se comunicó a los trabajadores el día 25 de abril de 2020 y en la declaración jurada se consigna con fecha 28 de abril del 2020, esto es un error involuntario, dado que la documentación presentada ante la autoridad de trabajo se ha consignado la fecha 28 de abril de 2020.

3. Análisis del caso en concreto. -

- 3.1.** *Que, absolviendo los argumentos de la recurrente, resulta necesario precisar que el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General ofrece la siguiente definición de procedimiento administrativo:*

Artículo 29° Definición de procedimiento administrativo

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

- 3.2.** *Como puede apreciarse, el procedimiento administrativo se convierte en el cauce por el que la Administración Pública va madurando decisiones y formando voluntad hasta la emisión del pronunciamiento final que se materializa en el acto administrativo.*
- 3.3.** *Que, los procedimientos administrativos constituyen una garantía de que el ejercicio del poder por parte de la Administración pública respecto de los derechos y obligaciones de los administrados se efectúe conforme a los principios jurídicos que orientan y ordenan su actuar, como el de la legalidad, debido procedimiento, predictibilidad, entre otros.*
- 3.4.** *Los Plazos administrativos se enmarcan en el aspecto formal del procedimiento administrativo. Los plazos sirven para determinar o marcar a la Administración Pública los tiempos en los que debe desarrollar todas las acciones necesarias para obtener una decisión motivada y fundamentada sobre lo solicitado por el administrado, evitando dilaciones indebidas y salvaguardando la seguridad jurídica.*
- 3.5.** *Que, en el presente procedimiento nos encontramos ante un*



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

procedimiento administrativo creado para una situación extraordinaria donde participan el administrado, la Autoridad Administrativa de Trabajo que funge de autoridad competente para resolver y la Autoridad Inspectiva de Trabajo que participa proporcionando la evidencia necesaria a efectos que la Autoridad Administrativa de Trabajo emita un acto administrativo que confirme o deniegue la solicitud del administrado. Procedimiento diseñado por el Decreto de Urgencia N°038-2020 y su reglamentado el Decreto Supremo N°011-2020-TR.

4. *Mediante el Decreto de Urgencia N°038-2020 se establecen medidas extraordinarias, de carácter económico y financiero, para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores del sector privado a consecuencia de las medidas restrictivas y de aislamiento social adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA, y su prórroga; y del Estado de Emergencia Nacional declarada mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, y sus prórrogas, ante la propagación del COVID 19, así como preservar los empleos de dichos trabajadores.*

Que, el artículo 3¹ de la citada norma establece que los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen, pueden optar por la suspensión perfecta de labores.

5. *Que, Con el Decreto Supremo N°011-2020-TR de fecha 21 de abril de 2020, aprobó el Reglamento para la aplicación del Decreto de Urgencia N°038-2020.*
6. *Que, para la aprobación de la suspensión perfecta de labores se requiere que el empleador cumpla además otras exigencias normativas, como son las previstas en los numerales 6.2 y 6.3 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, las que se encuentran referidas a las comunicaciones de suspensión perfecta de labores, tanto a la parte laboral como a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en tal sentido el numeral 6.2, señala que las comunicaciones por vía remota efectuadas por el empleador sobre la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo **se realizan como máximo hasta el día siguiente de adoptada la***

¹ Artículo 3° del Decreto de Urgencia N°038-2020 3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. 3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4. 3.3 La Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución dentro de los siete (7) días hábiles siguientes de efectuada la verificación posterior a que se refiere el numeral precedente. De no expedirse dicha resolución, se aplica el silencio administrativo positivo. 3.4 De comprobarse la falta de correspondencia entre la declaración jurada presentada por el empleador y la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, o la afectación a la libertad sindical, la autoridad competente deja sin efecto la suspensión de labores, debiendo el empleador abonar las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido y, cuando corresponda, la reanudación inmediata de las labores. El periodo dejado de laborar es considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal. 3.5 Las medidas adoptadas al amparo del presente artículo rigen hasta treinta (30) días calendario luego de terminada la vigencia de la Emergencia Sanitaria. Mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Economía y Finanzas se puede prorrogar este plazo.



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

suspensión y el numeral 6.3 establece que los empleadores que deseen acogerse al procedimiento de suspensión perfecta de labores **deben comunicarlo previamente a los trabajadores afectados** y a sus representantes elegidos, de existir, de manera física o utilizando los medios informáticos correspondientes. Efectuado ello, el empleador presenta la comunicación de suspensión perfecta de labores, por vía remota, a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Debe precisarse que **la comunicación debe además contener la información de las causales que se invocan para solicitar la suspensión y su explicación sustentatoria.**

7. Que, debemos reiterar que la Autoridad Inspectiva Laboral notificará al empleador un requerimiento para que esté presente la información que sustente la causal de la suspensión perfecta de labores, brindándole un plazo de 3 a 5 días, dicho requerimiento comprende la presentación de documentos en forma obligatoria y, que debe contener información para acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para que válidamente una empresa pueda acogerse a la suspensión perfecta de labores ,es decir, no se tratan de documentos nuevos o que el empleador deba recién elaborar una vez sea notificado con el requerimiento, sino que, por el contrario, son documentos con los que el empleador debe contar incluso antes de presentar su solicitud.
8. Que, respecto a la acreditación de la comunicación a los trabajadores de la adopción de medidas previas, la invitación a negociar y/o la propia suspensión perfecta de labores, creemos que no bastaría con presentarla, sino que el acta o documento que celebra con el trabajador debe contener toda la información antes señalada, la causal de sustenta la solicitud de suspensión perfecta de labores, el periodo de afectación es decir, cuando se inicia y la fecha de su término, la cual debe coincidir con la información presentada por la empresa en la Declaración Jurada presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
9. Así tenemos que, la normativa de la suspensión perfecta de labores señala que la comunicación al trabajador tiene el objetivo de informarle que se encuentra incurso en dicha medida , dicha comunicación debe ser previa a su adopción y, posterior a la comunicación a la Autoridad de Trabajo, dado que dicha medida afectaría el derecho fundamental de trabajo y de la Remuneración, derechos protegidos por la Constitución Política en su artículo 24., siendo una obligación del empleador acreditar haber puesto de conocimiento la medida de suspensión perfecta de labores a los trabajadores afectados **con las formalidades de la Ley,** y, el inspector actuante deja constancia que los trabajadores informan que se le comunicó el inicio de fecha de inicio de la suspensión perfecta de labores el 25 de abril 2020, y en las declaración jurada presentada a la Autoridad de Trabajo, precisa el 28 de abril de 2020.-
10. Que, además, con la dación del Decreto de Urgencia N°033-2020, otorgo **SUBSIDIO PARA EL PAGO DE PLANILLA DE EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO ORIENTADO A LA PRESERVACIÓN DEL EMPLEO,** y específicamente en su artículo 14°
Artículo 14°. -Alcance del subsidio



“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

14.1 Para efectos de la preservación del empleo de trabajadores del sector privado, el empleador del sector privado que cumple con los requisitos establecidos en el presente Título recibe, de manera excepcional, un subsidio por cada trabajador que genere rentas de quinta categoría, además de cumplir con los requisitos establecidos en este mismo Título, y que registre en la declaración jurada del PDT 601–Planilla Electrónica (PLAME) correspondiente al período de enero de 2020, y presentada al 29 de febrero de 2020; y cuyo periodo laboral conforme al T-registro no indique fecha de fin o esta no sea anterior al 15 de marzo de 2020, de acuerdo a la información con que disponga la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – SUNAT.

14.2 El umbral máximo para la remuneración bruta mensual de cada trabajador por el cual el empleador recibirá el subsidio es de S/. 1,500.00 (MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES).

14.3 Por cada empleador, el monto del subsidio no es superior al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores del empleador que cumplan con el criterio mencionado en el numeral precedente.

- 11.** *En virtud de esta disposición la verificación realizada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo y su reporte de información, a que se refiere el literal c) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N°011-2020-TR, la Autoridad Administrativa de Trabajo también evalúa el caso del empleador que percibe algún subsidio de origen público otorgado en el marco de la Emergencia Sanitaria, conforme a lo siguiente:*

a) En el mes en que el empleador percibe el subsidio para el pago de planilla de empleadores del sector privado orientado a la preservación del empleo, regulado en el Decreto de Urgencia N°033-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19, la medida de suspensión perfecta de labores no puede comprender a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el referido subsidio, ya sea que la suspensión perfecta de labores se adopte ante la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por la naturaleza de las actividades o por el nivel de afectación económica.

Para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo expide resolución precisando, de corresponder, que la medida de suspensión perfecta de labores no aplica a los trabajadores por los cuales el empleador percibe el subsidio, durante el mes en que se percibe el mismo.

b) Para las comunicaciones de suspensión perfecta de labores que se produzcan en el mes de mayo del presente año, cuyo motivo sea la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, a efectos de determinar el ratio resultante de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica del empleador entre su nivel de ventas (“Ratio Masa Salarial / Ventas”), correspondiente al mes de abril del presente año, al importe de las remuneraciones de los trabajadores, según lo previsto en el literal b) del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se debe descontar el monto total percibido por el empleador en el mes de abril por concepto de subsidio para el pago de planilla de empleadores del



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

sector privado orientado a la preservación del empleo, regulado en el Decreto de Urgencia N°033-2020.

Al respecto la Autoridad Inspectora informó que, se efectuó el requerimiento a la empresa para que informe si se acogió al beneficio de la Subvención, dejando constancia que no cumplió con presentar la información, precisando que dicha subvención se encontraba orientada al mes de abril 2020, y el periodo que comprende días del referido mes, motivo por el cual era necesaria dicha información para evaluar y determinar la aprobación de la medida por el periodo solicitado, conducta omisiva de parte del empleador a la labor de la Autoridad Inspectiva Trabajo.

Por tanto, en atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 665-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SLPDU038-2020 de fecha 20 de julio 2020, en consecuencia; **CONFIRMENSE** en cada uno de los extremos que resuelve:

ARTÍCULO SEGUNDO.- DESAPROBAR la solicitud de la suspensión perfecta de labores de **DOS (02)** trabajadores presentada por la empresa **SOLUCIONES INTEGRALES DE TRANSPORTE MASTER BUS S.A.C.** según se indica a continuación:

DEL 28 DE ABRIL AL 09 DE JULIO DE 2020 para:

JESUS ALBERTO	SAAVEDRA	JIMENEZ
ELEITER	TACURE	MARCHENA

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER el pago de las remuneraciones de los trabajadores **afectados** con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido y la inmediata reanudación de labores cuando corresponda, considerándose como trabajo efectivo para todo efecto legal el periodo dejado de laborar, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

ARTICULO CUARTO.- HACER DE CONOCIMIENTO que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición del recurso de revisión contra el mismo, conforme al numeral 7.6 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual se sujeta a lo dispuesto en el artículo 25° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo,



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°65-2020-GRP-DRTPE-DPSC/SPL-DU038-2020

*aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.
Debiendo ser presentada mediante el sistema
integrado de Suspensión Perfecta de Labores. -*

ARTÍCULO QUINTO.- HACER DE CONOCIMIENTO a las partes comprendidas en la medida de suspensión perfecta de labores la presente Resolución vía correo electrónico. Regístrese y notifíquese. -



Abog. Ana Fiorela Galván Gutiérrez
Directora Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Piura
Gobierno Regional Piura