



VISTOS:

El Expediente N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE remitido a esta Dirección General por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco (en adelante, GRTPE de Cusco), en atención al recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES FUNCIONARIOS DE LA COMPAÑÍA MINERA ANTAPACCAY** (en adelante, el Sindicato) contra la Resolución Gerencial N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, la cual fue expedida en el marco del procedimiento de impugnación a la modificación colectiva de horario, jornada de trabajo y turno efectuado por la empresa **COMPAÑÍA MINERA ANTAPACCAY S.A.** (en adelante, la Empresa).

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- I.1. Con fecha 05 de mayo de 2023, el Sindicato presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turno de trabajo efectuada por la Empresa, la cual fue subsanada con fecha 22 de mayo de 2023.
- I.2. Mediante el Auto Sub Gerencial N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE/SGTDF, de fecha 24 de mayo de 2023, la Sub Gerencia de Trabajo y Derechos Fundamentales de la GRTPE de Cusco (SGTDF de la GRTPE de Cusco) resolvió aperturar el expediente y correr traslado de los escritos presentados por el Sindicato a la Empresa, a efectos de que exprese lo conveniente a su derecho.
- I.3. Con fecha 30 de mayo de 2023, la Empresa presentó ante la SGTDF de la GRTPE de Cusco la absolución del traslado y sus descargos.
- I.4. Mediante la Resolución Subgerencial N° 033-2023-GR-CUSCO/GRTPE-SGTDF, de fecha 09 de junio de 2023, la SGTDF de la GRTPE de Cusco resolvió declarar improcedente la impugnación a la modificación colectiva de jornada de trabajo presentada por el Sindicato.
- I.5. Con fecha 16 de junio de 2023, el Sindicato interpuso recurso de apelación contra la Resolución Subgerencial N° 033-2023-GR-CUSCO/GRTPE-SGTDF, el cual fue declarado infundado, mediante la Resolución Gerencial N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, de fecha 16 de julio de 2023, emitida por la GRTPE de Cusco.



- I.6. Con fecha 25 de julio de 2023, el Sindicato interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, el cual fue elevado por la GRTPE de Cusco a esta Dirección General por medio del Oficio N° 401-2023-GR-CUSCO/GRTPE.
- I.7. Mediante el Oficio N° 1081-2023-MTPE/2/14, de fecha 22 de setiembre de 2023, esta Dirección General devolvió el expediente administrativo N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE a la GRTPE de Cusco, observando que la misma no se encontraba completo. Posteriormente, mediante el Oficio N° 01230-2023-MTPE/2/14, de fecha 24 de octubre de 2023, esta Dirección General solicitó a la GRTPE de Cusco la devolución del expediente administrativo N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE, considerando el tiempo transcurrido.
- I.8. Finalmente, mediante el Oficio N° 536-2023-GR-CUSCO/GRTPE, de fecha 26 de octubre de 2023, la GRTPE de Cusco remite a esta Dirección General expediente administrativo N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA CONOCER EL PRESENTE PROCEDIMIENTO EN INSTANCIA DE REVISIÓN

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), establece que 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 Legislativo se establezca expresamente, 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 artículo 7.3 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° 29381, 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 61 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado por el Texto Integrado del Decreto Supremo N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver, en calidad de instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.



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 Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos, precisándose que en 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.

En relación al presente caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la GRTPE de Cusco, corresponde a la Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR¹.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR EL SINDICATO

El Sindicato interpone recurso de revisión contra la Resolución Gerencial N° 067-2023-GR-GRTPE-CUSCO, señalando los siguientes argumentos:

- i) La resolución impugnada vulneró el derecho a la debida motivación debido a que sustenta su decisión en el Decreto de Urgencia N° 029-2020 para indicar que la Empresa tenía la facultad para realizar la modificación de jornada de trabajo, sin embargo, dicha norma solo permitía modificar los turnos y horarios de trabajo. De esta manera, para modificar la jornada de trabajo, la Empresa debió observar el Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su reglamento.
- ii) La resolución impugnada vulneró el derecho a la debida motivación debido a que, sin sustento alguno, resolvió que la Empresa cumplió con el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, a pesar que vulneró el orden procedimental cuando notificó el cambio de jornada de trabajo a los trabajadores afiliados de manera directa, sin mediar reunión previa con el Sindicato.
- iii) La resolución impugnada incurre en error al señalar que los afiliados al Sindicato son trabajadores que podrían ser considerados de confianza, toda vez que ello no era materia de discusión en el presente procedimiento.
- iv) La resolución impugnada incurre en una falta de motivación porque no emitió ningún pronunciamiento respecto a cómo la nueva jornada de trabajo afecta el derecho al descanso de los trabajadores y cómo esta genera discriminación en relación a los trabajadores de la otra organización sindical que no tienen la calidad de funcionario.

¹ En efecto, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, “*Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2 del presente 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 (...)*”.



IV. SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES REFERIDAS AL TIEMPO DE TRABAJO

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En virtud de ello, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, Ley de Jornada), y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, Reglamento de la Ley de Jornada) precisan que las modificaciones de las condiciones referidas al tiempo de trabajo son: a) establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal; b) establecer jornadas compensatorias de trabajo; c) reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo (incluye jornadas acumulativas o atípicas); d) establecer turnos de trabajo fijos o rotativos; y e) establecer y modificar horarios de trabajo.

No obstante ello, cabe indicar que previo a efectuar cualquiera de las modificaciones antes indicadas, el empleador debe observar determinados deberes y plazos, según lo previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley de Jornada².

Si bien las modificaciones a las condiciones referidas al tiempo de trabajo se relacionan con la organización y duración de las horas dedicadas para la ejecución de las labores, conviene tener presente la diferencia existente entre los conceptos de jornada, horario y turno de trabajo.

De este modo, se estará frente a una modificación de jornada de trabajo cuando la decisión del empleador implique una reducción o aumento de las horas de trabajo o una variación del tiempo en que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador, sin alterar el número de horas trabajadas. En cambio, si la decisión únicamente involucra una modificación de la hora de ingreso o salida, sin alterar el número de horas trabajadas, se estará frente a una modificación de horario de trabajo. Esta lectura se desprende de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Jornada, al disponer que “[E]s facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, (...). Igualmente, está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas”. Por su parte, se tratará de una modificación del turno de trabajo cuando la decisión del empleador se relacione con el método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se reemplazan consecutivamente en el lugar de trabajo.

² Salvo se trate de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, toda vez que, para su procedencia, será suficiente contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados, conforme lo dispone el último párrafo del artículo 7 del Reglamento de la Ley de Jornada.



Finalmente, la normatividad también contempla la posibilidad de que los trabajadores cuestionen la modificación de las condiciones esenciales de la relación laboral referidas al tiempo de trabajo (jornada, horario y turno de trabajo), en el marco de un procedimiento administrativo. En este procedimiento, la Autoridad Administrativa de Trabajo efectuará un control de legalidad ex post a la modificación efectuada por el empleador respecto al cumplimiento de las reglas y el procedimiento que la Ley de Jornada y el Reglamento de la Ley de Jornada han previsto para tal efecto.

V. SOBRE LOS DEBERES DE COMUNICACIÓN PREVIA Y DEBIDA MOTIVACIÓN EN LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES REFERIDAS AL TIEMPO DE TRABAJO

Como se ha indicado, previo a efectuar cualquiera de las modificaciones referidas al tiempo de trabajo, el empleador debe observar determinados deberes, según lo establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley de Jornada.

La comunicación previa constituye la primera regla a observar por parte del empleador, la cual presupone un orden de prelación de un acto recepticio. Así, el primer párrafo del numeral 2 del artículo 2 de la Ley de Jornada refiere que la comunicación de la iniciativa de modificación de la jornada debe dirigirse “al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados”, contenido de la norma que es imperativo. Sobre el particular, esta Dirección General ha señalado, mediante la Resolución Directoral General N° 003-2012-MTPE/2/14, de carácter vinculante, que esta preferencia por la organización sindical, antes incluso que a todos los trabajadores pluri-individualmente considerados, resulta consecuente con la representatividad que en nuestro sistema de relaciones laborales se reconoce en favor del sujeto colectivo (cuando estuviera constituido).

La segunda regla a observar por parte del empleador es la referida a la debida motivación de la modificación. En la misma Resolución Directoral General N° 003-2012-MTPE/2/14, esta Dirección General indicó que en el procedimiento de modificación colectiva de jornada de trabajo, previsto en el artículo 2 de la Ley de Jornada, la parte empleadora tiene la carga de motivar - en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables - el cambio de jornada que hubiera propuesto. Asimismo, que el deber del empleador de motivar su propuesta no podría considerarse satisfecho si dicha comunicación dirigida a la organización sindical solo contiene referencias genéricas o ambiguas en el que se expresan las posibles causas de la necesidad de modificar las referidas condiciones. Por el contrario, la referida comunicación debe contemplar elementos que permitan advertir la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida.

De esta manera, la necesaria motivación de la propuesta de modificación resulta singularmente importante para el ejercicio del derecho de contradicción que el colectivo de trabajadores pudiera ejercer en caso entienda que por la vía del cambio de la jornada se podrían ver afectados sus derechos laborales colectivos o individuales.



VI. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

De la revisión del recurso de revisión interpuesto, esta Dirección General aprecia que el Sindicato expone argumentos para que se declare la nulidad de la Resolución General N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, emitida por la GRTPE de Cusco, por vulneración a la debida motivación del acto administrativo.

Así, el Sindicato sostiene que el vicio de nulidad de dicho acto administrativo ocurrió porque i) sustentó su decisión en el Decreto de Urgencia N° 029-2020, ii) resolvió que la Empresa cumplió con el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, iii) se pronunció sobre un aspecto que no fue materia de discusión, y iv) omitió pronunciarse sobre los argumentos expuestos por el Sindicato en el presente procedimiento.

En relación a lo expuesto, cabe traer a colación que el número 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG establece que la motivación del acto administrativo, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, es un requisito de validez de los actos administrativos.

A su vez, el numeral 6.1 del artículo 6 del TUO de la LPAG señala que:

“Artículo 6°.- Motivación del acto administrativo

6.1. La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y de la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado”.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC que:

“La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático de Derecho, que se define en los artículo 3 y 43 de la Constitución como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado constitucional democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”.

(subrayado agregado)

Adicionalmente, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00091-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional estableció que:



“El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplica.

(...)

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de Derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, es la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.”

(subrayado agregado)

Luego, en la sentencia recaída en el Expediente N° 08495-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional indicó que:

“(…) un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta – pero suficiente- las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”.

(subrayado
agregado)



En el presente caso, resulta pertinente extraer las principales razones expuestas en las resoluciones que pusieron fin a la instancia en el Expediente N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE.

Respecto a lo expuesto en la Resolución Subgerencial N° 033-2023-GR-CUSCO/GRTPE-SGTDF, se observa que la SGTDF de la GRTPE de Cusco declaró improcedente la impugnación presentada por el Sindicato, señalando que: i) el empleador tiene la facultad de modificar la jornada de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del TUO de la LPCL, asimismo que, en virtud del Decreto de Urgencia N° 029-2020, la modificación de la jornada de trabajo, durante la vigencia de la emergencia sanitaria, puede sustentarse en la prevención de riesgos de contagio del COVID-19, y que, en ambos casos, para la modificación de la jornada de trabajo se debe seguir el procedimiento establecido en la Ley de Jornada y el Reglamento de la Ley de Jornada; ii) la Empresa cumplió con observar el procedimiento, plazo y forma establecida por la norma para la modificación efectuada, en atención a que la comunicación al Sindicato se efectuó con un plazo mayor al de los ocho (8) días y que la Empresa y el Sindicato sostuvieron una reunión en la que no arribaron a acuerdo respecto al cambio de jornada; y iii) quedó demostrada que la justificación para la modificación de la jornada de trabajo responde a las necesidades del centro de trabajo y al criterio de razonabilidad, conforme lo exige el artículo 9 del TUO de la LPCL.

Luego, mediante la Resolución General N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, la GRTPE de Cusco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato, indicando que i) la Empresa modificó la jornada de trabajo, estando autorizado y acorde a derecho en relación a lo dispuesto en el artículo 9 del TUO de la LPCL y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, ii) la modificación efectuada por la Empresa observó el procedimiento establecido en la Ley de Jornada y el Reglamento de la Ley de Jornada, y iii) el Sindicato no ha demostrado la arbitrariedad, la discriminación ni el trabajo realizado en horas extras, a consecuencia de la modificación de la jornada de trabajo, por el contrario, dicha modificación responde a los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Del análisis de las resoluciones antes mencionadas, esta Dirección General advierte que no solo la GRTPE de Cusco incurrió en una indebida motivación del acto administrativo, sino que este defecto también se encuentra presente en la resolución emitida por la SGTDF de la GRTPE de Cusco.

En efecto, la SGTDF de la GRTPE de Cusco y la GRTPE de Cusco no brindaron una suficiente explicación respecto a cómo es que la modificación de jornada que habilita el artículo 9 del TUO de la LPCL y la modificación prevista en el Decreto de Urgencia N° 029-2020 deben seguir el mismo procedimiento previsto en la Ley de Jornada y en el Reglamento de la Ley de Jornada. Asimismo, no indican cómo es que corresponde aplicar al presente caso el Decreto de Urgencia N° 029-2020 si la modificación efectuada por la Empresa fue de jornada de trabajo.

Adicionalmente, es de notar que ambas direcciones omitieron pronunciarse respecto al argumento del Sindicato referido a que la Empresa comunicó la modificación de la jornada de trabajo en primer lugar a los trabajadores y posteriormente al Sindicato. Sobre el particular, se corrobora que la SGTDF de la



GRTPE de Cusco se pronunció sobre el plazo de comunicación al Sindicato pero no sobre la inobservancia del orden de prelación que expuso el Sindicato desde el inicio del procedimiento al presentar su solicitud administrativa. Por su parte, la GRTPE de Cusco únicamente refirió que la Empresa “sí cumplió en el procedimiento, plazo y forma” pero no explicó cómo es que arribó a dicha afirmación considerando los actuados en el procedimiento y lo mencionado por el Sindicato en su recurso de apelación.

Es decir, la deficiente explicación contenida en los pronunciamientos de ambas direcciones no permite identificar de manera concreta y directa cuál fue el razonamiento realizado para justificar las decisiones adoptadas respecto al marco normativo aplicable al presente caso y la valoración realizada a los argumentos expuestos por el Sindicato en su solicitud administrativa, vulnerando el derecho a un debido procedimiento.

En consecuencia, considerando que el numeral 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG establece como causal de nulidad del acto administrativo el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, los actos administrativos contenidos en la Resolución Subgerencial N° 033-2023-GR-CUSCO/GRTPE-SGTDF y en la Resolución General N° 067-2023-GRTPE-CUSCO devienen en nulos al no encontrarse debidamente motivados. A mérito de lo anterior, corresponde que la SGTDF de la GRTPE de Cusco emita un nuevo pronunciamiento para que exponga debidamente las razones de hecho y de derecho que correspondan, en aras de garantizar el debido procedimiento en el presente caso.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES FUNCIONARIOS DE LA COMPAÑÍA MINERA ANTAPACCAY** contra la Resolución Gerencial N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **DECLARAR la NULIDAD** de la Resolución Gerencial N° 067-2023-GRTPE-CUSCO, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco, y de la Resolución Subgerencial N° 033-2023-GR-CUSCO/GRTPE-SGTDF, emitida por la Subgerencia de Trabajo y Derechos Fundamentales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco, al haber incurrido en la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la



Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** la remisión del Expediente N° 001-2023-GR-CUSCO/GRTPE a la **GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE CUSCO**, a fin de que la instancia competente emita un nuevo pronunciamiento conforme a las consideraciones expuestas en la presente Resolución Directoral General.

ARTÍCULO CUARTO. - **PROCEDER** a la publicación de la presente Resolución Directoral General en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

REGISTRESE, COMUNIQUESE (PUBLIQUESE / NOTIFIQUESE) Y CUMPLASE.