



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 179-2015-MTPE/2/14

Lima, 27 OCT. 2015

VISTOS:

El expediente N° 002-2015-STPL-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL ingresado con número de registro 28339-2015, remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, en mérito al recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE C.F.G. INVESTMENT - SINTRACI** (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral Regional N° 004-2015-DRTPE-GRDS-GRL, que declaró Infundado el recurso de apelación interpuesto por la referida organización sindical contra el Auto Directoral N° 003-2015-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, que declaró Procedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por la empresa **CFG INVESTMENT S.A.C.** (en adelante, LA EMPRESA), materializada desde el día 24 de diciembre de 2014 hasta por cuarenta y cinco (45) días.

CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

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 (...)"*¹.

Conforme a lo previsto en el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por

¹ Martín Mateo, Ramón. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, *"les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"*².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³.

II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 23 de diciembre de 2014, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Lima, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor por el periodo de cuarenta y cinco (45) días computados a partir del día 24 de diciembre de 2014, la cual involucra a cuarenta y tres (43) trabajadores que laboran en la planta, entendida esta como centro de trabajo, ubicada en el distrito de Chancay, provincia de Huaral, región Lima. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en la falta de operatividad de la referida planta, así como en la recomendación del Instituto del Mar Peruano (en adelante, IMARPE) de mantener suspendidas las actividades extractivas del recurso anchoveta en la región norte – centro del litoral peruano.

Mediante Auto Directoral N° 003-2015-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, emitido con fecha 03 de febrero de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima declaró Procedente la medida de suspensión temporal perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA.

Con fecha 05 de febrero de 2015, EL SINDICATO se apersonó al presente procedimiento y formuló observaciones a la medida comunicada por LA EMPRESA.

Posteriormente, con fecha 09 de febrero de 2015, EL SINDICATO interpone recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 003-2015-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Décima Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2014. p. 668.

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, *"[c]ontra 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 (...)".*



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

III. De la Resolución Directoral N° 004-2015-DRTPE-GRDS-GRL

Con fecha 16 de febrero de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima emitió la Resolución Directoral N° 004-2015-DRTPE-GRDS-GRL, confirmando el Auto Directoral N° 003-2015-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, por los siguientes fundamentos:

- Del Informe de Actuaciones Inspectivas, emitido en virtud de la Orden de Inspección N° 021-2015-GRL-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, se acredita que: (i) LA EMPRESA se encontraba paralizada, (ii) del registro de asistencia se desprende que nueve (09) trabajadores se encontraban prestando servicios de guardianía, habiendo estos aprobado satisfactoriamente un examen realizado por LA EMPRESA, (iii) LA EMPRESA ha otorgado vacaciones adeudadas o vacaciones adelantadas a los trabajadores correspondientes, de acuerdo con el literal b) del fundamento 9.8 de la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, y, (iv) en el año 2014 no hubo producción de harina y aceite de pescado en la planta de Chancay, siendo esta su principal actividad.
- Se acredita la causa invocada por LA EMPRESA para implementar la medida de suspensión temporal perfecta de labores.
- LA EMPRESA acreditó la imposibilidad de adoptar medidas alternativas a la suspensión temporal perfecta de labores, al ser verificado ello oportunamente por los inspectores comisionados por la Autoridad de Trabajo.
- LA EMPRESA acreditó que buscó adoptar medidas que, de manera razonable, eviten agravar la situación de los trabajadores, otorgando vacaciones vencidas o anticipadas.

IV. Del recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO

EL SINDICATO interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 004-2015-DRTPE-GRDS-GRL, en base a los argumentos que se describen a continuación:

- No se habría tomado en cuenta lo precisado por EL SINDICATO a través del recurso de apelación, toda vez que de acuerdo con la documentación que da cuenta de la visita inspectiva realizada al centro de trabajo de LA EMPRESA, se observa que no se otorgaron vacaciones adelantadas a los trabajadores Marco Rosas Cáceres, Carlos Manuel Cruz Castillo, Julio Cruz Chero, Marcelino Francisco Flores Sánchez, Erick Alejandro Gómez Maguiña, Germán Humberto López Solís, Zósimo Mariano Solís Solís, Robert Mildert Ramírez Delgadillo y Pedro Bernardo Herrera Vidal.
- Asimismo, en dicha documentación no se ha precisado que los trabajadores Bernardo Luis Bedón Huanca, Humberto Fernando Ramírez Tejada y Andrés Silva Tafur no han gozado de vacaciones adelantadas, lo que demuestra que la actuación inspectiva adolece de vacíos fácilmente identificables.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- De la documentación referida a la actuación inspectiva se observa como pendiente el otorgamiento de vacaciones adelantadas, pese a que en la resolución materia de impugnación se señala que ello le fue otorgado a los trabajadores que les correspondía ese derecho, lo cual implica una incongruencia entre lo inspeccionado y lo resuelto.
- LA EMPRESA no ha presentado ningún sustento técnico que acredite las medidas que se han tomado para atender los servicios indispensables, por lo que lo resuelto no se ajusta a los precedentes vinculantes correspondientes.
- Los trabajadores afectados no son pescadores que se puedan acoger al beneficio de libre disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios, establecido en el Decreto Supremo N° 015-2014-TR. Asimismo, la causa invocada por LA EMPRESA obedece a un informe del IMARPE y no a una resolución emitida por el Ministerio de la Producción.
- En la resolución materia de impugnación se señala que el otorgamiento de vacaciones vencidas y adelantadas a tan solo el 60% de los trabajadores afectados, es una medida razonable, contraviniendo lo establecido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.

V. De la procedencia del recurso de revisión

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, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

De lo expuesto en el recurso de revisión, se verifica que dicho medio impugnatorio se sustenta en la incorrecta interpretación de la disposición contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

VI. Precedentes administrativos vinculantes

En relación con la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor o caso fortuito, esta Dirección General ha emitido las resoluciones que se señalan a continuación, conteniendo precedentes administrativos vinculantes. Así tenemos:

- a) Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, en cuyos numerales 9.4 a 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.

- b) Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, en cuyo numeral 12) de su parte considerativa se estableció que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° del TUO de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Asimismo los numerales 13.2 a 13.5 de su parte considerativa fijaron criterios complementarios a los establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
- c) Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14, de fecha 29 de octubre de 2012, cuyo numeral 13) de la parte considerativa estableció que el plazo de seis (06) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal perfecta de labores, es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).

VII. De la aplicación e interpretación del artículo 15° del TUO de la LPCL

La Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, en su parte resolutive señala que la misma constituye precedente administrativo vinculante, particularmente lo desarrollado en los considerandos 9.4 hasta 9.9 inclusive. En tal precedente de observancia obligatoria se precisa la metodología interpretativa que se desprende de lo dispuesto en el artículo 15° del TUO de la LPCL, estableciéndose el nivel de preceptividad del mandato de adoptar medidas alternativas preferentes antes que se proceda a optar por la suspensión perfecta de labores y el otorgamiento de las vacaciones adeudadas o adelantadas como medida preferente frente a la suspensión temporal perfecta de labores, cuando ella resulte necesaria.

En ese orden de ideas, la precitada resolución sostiene que el artículo 15° del TUO de la LPCL debe entenderse como un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores, en cuanto dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia pone al trabajador en una situación similar a la del desempleo. Tomando en cuenta ello, en el considerando 9.4 de la precitada resolución se entiende que el legislador prevé una regla flexible al introducir la posibilidad para los empleadores de controlar los efectos de la medida en cuestión. En razón a ello, el empleador, antes de proceder a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá determinar las actividades que no serán desarrolladas, y luego señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

Como consecuencia de la preceptividad contenida en el artículo 15° del TUO de la LPCL, el precedente vinculante establece que la parte empleadora, al llevar a cabo una medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá conformar tres grupos de trabajadores:



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- a) Aquellos que se mantendrán en actividad (para cumplir con ejecutar los servicios indispensables, secundarios o complementarios para LA EMPRESA durante la duración de la veda);
- b) Aquellos que gozarían de las vacaciones que se les adeude o las que pudieran adelantarse;
- c) Aquellos que, no pudiendo cumplir con las actividades mencionadas en el punto a) y cuyas vacaciones adeudadas y adelantadas no logren cubrir toda la vigencia de la veda pesquera, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Asimismo, dicho precedente establece que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar *ex post* los hechos alegados como caso fortuito o fuerza mayor, a fin de corroborar la necesidad de la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores. Así pues, la fiscalización administrativa deberá determinar:

- a) Si LA EMPRESA efectivamente determinó con sustento técnico y sobre la base de criterios objetivos razonables y proporcionales la existencia de servicios indispensables que deban ser atendidos inclusive durante la vigencia de la veda pesquera.
- b) Si persiste la prestación de servicios en puestos de trabajo relacionados con actividades secundarias o complementarias que coadyuven a la realización del giro y que inclusive durante la veda pesquera pudieran mantenerse en funcionamiento (por ejemplo: atención de trámite documentario y otras áreas administrativas).
- c) Si LA EMPRESA aplicó correctamente la preferencia en la utilización de sus trabajadores para ocuparse de los servicios que hubieran que atenderse durante la veda, según lo que se determine al aplicarse los criterios que aparecen en los puntos a) y b), señalados precedentemente.
- d) Si se ha establecido el pago de vacaciones adeudadas y vacaciones adelantadas (en caso las primeras no resulten suficientes) para cubrir la vigencia de la veda sin afectar el derecho de los trabajadores que, en aplicación de los criterios precedentes, necesariamente permanezcan inactivos durante la veda por el mecanismo de la suspensión perfecta de labores.
- e) Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.

Complementando dichos criterios, la Resolución Directoral General N° 011-2012-MTPE/2/14, de fecha 22 de octubre de 2012, estableció los siguientes aspectos a ser observados por la autoridad administrativa encargada de efectuar el control *ex post* sobre la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores:

- a) Al dirigirse el plazo de seis (06) días señalado por ley a la Administración, inclusive al verse superado dicho plazo, la empleadora no puede impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si la empresa no



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.

- b) Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.
- c) Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el Derecho vigente.

VIII. Análisis del recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO

Que, el artículo VI del Título Preliminar de la LPAG establece que los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada, siendo que "(...) el precedente administrativo es aquel acto administrativo firme que dictado para un caso concreto, pero que, por su contenido tiene aptitud para condicionar las resoluciones futuras de las mismas entidades, exigiéndoles seguir un contenido similar para casos similares."⁴

109.
Al respecto resulta necesario advertir que, del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores emitida con fecha 02 de febrero de 2015, obrante a fojas 458 a 480 del expediente de actuaciones inspectivas, se observa que a los trabajadores Marco Antonio Rosas Cáceres, Carlos Manuel Cruz Castillo, Julio Cruz Chero, Marcelino Francisco Flores Sánchez, Erick Alejandro Gómez Maguiña, Germán Humberto López Solís, Zósimo Mariano Solís Solís, Christian Fely Salas Mendoza, Pedro Bernardo Herrera Vidal, Jorge Luis Luque Bautista y Robert Milbert Ramírez Delgadillo no se les otorgó vacaciones anticipadas, incumpléndose con lo dispuesto en el precedente vinculante establecido por esta Dirección General en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, siendo que, según lo señalado en el quinto párrafo del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, los actos de los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares merecen fe. Dicha verificación de la autoridad inspectiva guarda relación con lo señalado en la manifestación de los representantes de la parte trabajadora, quienes *"dejan constancia del pedido de nulidad de suspensión, ya que a todos no nos han dado vacaciones anticipadas ni tampoco se ha tomado otras medidas"*

En tal sentido, se advierte que la instancia regional al emitir la resolución materia de impugnación no ha meritado debidamente lo actuado en el procedimiento, verificándose que LA EMPRESA no ha dado cumplimiento a lo establecido en el

⁴ MORON URBINA, Juan Carlos. Op.cit.p.110



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, respecto a que a diversos trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de labores no se le otorgó vacaciones anticipadas.


Asimismo, cabe indicar que en el párrafo final del artículo 15° del TUO de la LPCL se establece que, en caso de no proceder la suspensión perfecta de labores sustentada en la causal de caso fortuito o fuerza mayor, se ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Finalmente, debe señalarse que el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión presentado por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE C.F.G. INVESTMENT - SINTRACI** contra la Resolución Directoral Regional N° 004-2015-DRTPE-GRDS-GRL.

 **ARTÍCULO SEGUNDO.-** **REVOCAR** en todos sus extremos la Resolución Directoral Regional N° 004-2015-DRTPE-GRDS-GRL, que declaró Infundado el recurso de apelación interpuesto contra el Auto Directoral N° 003-2015-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la medida de suspensión temporal perfecta de labores por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, comunicada por la empresa **CFG INVESTMENT S.A.C.**, materializada desde el día 24 de diciembre de 2014 hasta por cuarenta y cinco (45) días, que involucra a los cuarenta y tres (43) trabajadores señalados en el Anexo 4 de la solicitud presentada por la referida empresa.

ARTÍCULO CUARTO.- **DISPONER** la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida por el tiempo de suspensión transcurrido, de conformidad con lo establecido en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ARTÍCULO QUINTO.-

Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO SEXTO.-

PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

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