



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 104 -2016-MTPE/2/14

Lima, 14 JUL. 2016

### VISTOS:

El expediente N° 148246-2015-MTPE/1/20.2 remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA MODERNA S.A.** (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20, por la cual dicha Dirección Regional confirmó el Auto Directoral N° 011-2016-MTPE/1/20.2, mediante el cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana declaró improcedente la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo de veintiocho (28) trabajadores por la causal objetiva de caso fortuito y fuerza mayor.

### 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 (...)".*<sup>1</sup>

Conforme a lo establecido por 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

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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por 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"*<sup>2</sup>.

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 de Lima Metropolitana, 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-TR<sup>3</sup>.



## II. Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas

En el presente caso, LA EMPRESA solicita la autorización de cese colectivo de veintiocho (28) trabajadores por la causal objetiva de caso fortuito y fuerza mayor.

Sobre el particular, según el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL) una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo es el caso fortuito o la fuerza mayor (literal a) del artículo 46°, la cual se produce cuando el evento es de tal gravedad que genera la desaparición total o parcial del centro de trabajo (artículo 47°).

De esta manera, si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador, dentro del plazo de suspensión perfecta (por caso fortuito o fuerza mayor), podrá solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

<sup>2</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

<sup>3</sup> 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



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

### III. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 04 de diciembre de 2015, LA EMPRESA comunicó a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana la terminación colectiva de los contratos de trabajo de veintiocho (28) trabajadores por la causal de caso fortuito o fuerza mayor, al amparo de lo previsto en el literal a) del artículo 46° del TUO de la LPCL, siendo que los trabajadores afectados venían prestando servicios en el centro de trabajo de LA EMPRESA ubicado en Av. República de Venezuela N° 2108, Cercado de Lima, Lima Metropolitana.

Sobre el particular, LA EMPRESA sustenta la causal objetiva en el lanzamiento judicial de todos sus bienes y maquinarias que se hallaban en el referido centro de trabajo, en virtud del mandado judicial dictaminado por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil con Sub Especialidad Comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima a través de la Resolución N° 118, emitida con fecha 13 de agosto de 2011 y recalda en el expediente N° 06700-2008-0-1817-JR-CO-01.

En tal sentido, LA EMPRESA sostiene que, al producirse de facto el cierre total y definitivo del centro de trabajo sin la posibilidad de conseguir otro local para el funcionamiento de las operaciones, situación que subsistiría a la fecha, se configuraría la causal de caso fortuito y fuerza mayor. Asimismo, la referida situación agudizaría la situación legal de LA EMPRESA y comprometería los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores afectados, puesto que dichos trabajadores no percibirían pago alguno ante la falta de ingresos económicos.

Adicionalmente, LA EMPRESA adjunta copia de documentación referida a la solicitud presentada ante la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud para que realice actuaciones inspectivas sobre el cierre definitivo del centro de trabajo, puesto que LA EMPRESA se habría dedicado a la elaboración de productos alimenticios.

De igual manera, también acompaña copia del Informe de Actuaciones Inspectivas, emitido en mérito de la Orden Concreta N° 12376-2014-SUNAFIL/ILM, que daría cuenta de la visita inspectiva llevada a cabo al centro de trabajo de LA EMPRESA a fin de verificar la causal invocada.

A través del proveído s/n emitido con fecha 14 de diciembre de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana otorgó a LA EMPRESA un plazo de diez (10) días hábiles para que subsane ciertas omisiones en su solicitud cursada, siendo que dicho requerimiento fue absuelto a través de un escrito presentado por LA EMPRESA el día 31 de diciembre de 2015.

Con fecha 15 de enero de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana emitió el Auto Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20.2, declarando improcedente la solicitud de



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

terminación colectiva de los contratos de trabajo cursada por LA EMPRESA. Ante ello, con fecha 28 de enero de 2016, LA EMPRESA interpuso un recurso de apelación contra dicha resolución.

Con fecha 12 de febrero de 2016, el Sindicato de Trabajadores "La Moderna" se apersonó ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana solicitando que se revoque el Auto Directoral N° 011-2016-MTPE/1/20.2, al considerar que este sería perjudicial para los trabajadores afectados.

#### **IV. De la Resolución Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20**

Con fecha 12 de mayo de 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana emitió la Resolución Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20, confirmando el Auto Directoral N° 011-2016-MTPE/1/20.2, en base a los siguientes fundamentos:

- La causal invocada no constituiría una situación imprevisible dado que era de conocimiento de LA EMPRESA, esto es, al existir un proceso judicial en marcha, como se apreciaría de fojas veintiuno a veintidós (21-22) del expediente.
- Así pues, LA EMPRESA no habría cumplido con velar por el derecho de sus trabajadores, de conformidad con lo prescrito en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, al iniciar el presente procedimiento en el año 2014, cuando el supuesto hecho constitutivo de caso fortuito y fuerza mayor habría ocurrido el día 09 de setiembre de 2011, por lo que se habría incumplido con los límites de razonabilidad e inmediatez que deberían aplicarse en casos como el presente.



#### **V. Del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA**

Con fecha 20 de mayo de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20, solicitando que se declare la nulidad de la misma en base a lo siguiente:

- En la resolución materia de impugnación se señala que el recurso de apelación fue interpuesto por EL SINDICATO, cuando este había sido interpuesto por LA EMPRESA, lo cual acarrea la nulidad de dicha resolución.
- Ni en el Auto Directoral N° 011-2016-MTPE/1/20.2 ni la Resolución Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20 se realizó objeción alguna al cumplimiento de los requisitos del procedimiento N° 05 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2006-TR.
- Se habría interpretado de forma errónea y contraria a derecho el supuesto de caso fortuito y fuerza mayor previsto en el artículo 21° del Reglamento de la Ley de



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, el Reglamento de la LFE). Así pues, no se habría tomado en cuenta que LA EMPRESA se encontraría en una situación de administración judicial desde el año 1997, lo que manifestaría una precariedad empresarial, económica y comercial.

- La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá tener presente que solo con la terminación colectiva de los contratos de trabajo se podrá amparar los derechos laborales de todos los trabajadores, debiendo imperar el principio de razonabilidad.

#### **VI. De la procedencia del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA**

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 literal a) del artículo 46° y el artículo 47° 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.

#### **VII. Análisis del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA**

En el caso materia de autos, LA EMPRESA sustenta la causal objetiva de caso fortuito o fuerza mayor en el lanzamiento judicial de todos sus bienes y maquinarias que se hallaban en su centro de trabajo ubicado en Av. República de Venezuela N° 2108, Cercado de Lima, Lima Metropolitana, en virtud del mandado judicial dictaminado por el Primer Juzgado Especializado en lo Civil con Sub Especialidad Comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima a través de la Resolución N° 118, emitida con fecha 13 de agosto de 2011 y recaída en el expediente N° 06700-2008-0-1817-JR-CO-01.

Así pues, LA EMPRESA sostiene que, al producirse de facto el cierre total y definitivo del centro de trabajo sin la posibilidad de conseguir otro local para el funcionamiento de las operaciones, situación que subsistiría a la fecha, se configuraría la causal de caso fortuito y fuerza mayor. Asimismo, la referida situación agudizaría la situación legal de LA EMPRESA y comprometería los derechos laborales y de la seguridad social de los trabajadores afectados, puesto que dichos trabajadores no percibirían pago alguno ante la falta de ingresos económicos.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Adicionalmente, LA EMPRESA adjunta copia de documentación referida a la solicitud presentada ante la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud para que realice actuaciones inspectivas sobre el cierre definitivo del centro de trabajo, puesto que LA EMPRESA se habría dedicado a la elaboración de productos alimenticios.

Sobre el particular, se debe tener en cuenta lo establecido el artículo 21° del Reglamento de la LFE y el artículo 1315° del Código Civil, que establecen lo siguiente:

#### Reglamento de la LFE

*Artículo 21.- Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.*

#### Código Civil

*Artículo 1315.- Caso fortuito o fuerza mayor es la causa no imputable, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.*

En ese orden de ideas, un acontecimiento constituye uno de caso fortuito cuando este cuenta con las siguientes características<sup>4</sup>:

- Extraordinario: Las circunstancias no deben ser ordinarias, es decir, deben ser tales que irrumpen el curso natural de los acontecimientos.
- Imprevisible: El hecho debe superar o exceder la aptitud normal de previsión relativa a la conducta vigente del sujeto.
- Irresistible: El evento debe ser de tal magnitud que el sujeto sea impotente para evitar su acontecimiento.

Ahora bien, con respecto al hecho alegado, esto es, el lanzamiento judicial de todos los bienes y maquinarias de LA EMPRESA que se encontraban en el centro de trabajo antes referido, obra en el expediente de fojas tres (03) a seis (06) una copia del Acta de Diligencia de Lanzamiento, en la que se deja constancia del lanzamiento judicial producido en el centro de trabajo de LA EMPRESA el día 09 de setiembre de 2011. Sobre el particular, en la Resolución N° 118, emitida con fecha 13 de agosto de 2011, recaída en el expediente N° 06700-2008-0-1817-JR-CO-01 y cuya copia obra en el expediente de fojas veintiuno (21) a veintidós (22), se consigna que LA EMPRESA había sido notificada

<sup>4</sup> Osterling Parodi, Felipe. *Compendio de Derecho de las Obligaciones*. Palestra Editores. Lima. 2008. p. 826.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

con la Resolución N° 76 que disponía la entrega del inmueble ubicado en el centro de trabajo, pero que, *"hasta la fecha no han cumplido con el mandato decretado, no obstante de encontrarse debidamente notificados con la resolución número setenta y seis, como es de verse en los cargos de notificación obrante a fojas mil trescientos noventa y seis, mil quinientos diecisiete, mil quinientos setenta y uno a mil quinientos setenta y cinco"*; ordenándose el lanzamiento de LA EMPRESA del referido inmueble. Así pues, de lo anterior se infiere que LA EMPRESA tenía conocimiento previo de que el lanzamiento judicial se produciría en caso de no cumplir con el mandato conferido por la autoridad judicial, por lo que las consecuencias de estos hechos pudieron ser previstas razonablemente por LA EMPRESA.

Asimismo, de acuerdo con la documentación obrante en el expediente de fojas diecisiete (17) a veinte (20), se observa que la solicitud de inspección presentada por LA EMPRESA ante la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio de Salud se produjo el día 18 de agosto de 2015, esto es, cerca de cuatro (04) años después que se produjera el lanzamiento judicial.

De otro lado, si bien el día 15 de mayo de 2014, LA EMPRESA presentó un escrito por el cual solicitaba la terminación colectiva de los contratos de trabajo bajo el expediente N° 62907-2014-MTPE/1/20.2, solicitud que finalmente fue declarada improcedente a través del proveído s/n emitido con fecha 05 de junio de 2014 por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, se tiene que dicha solicitud fue presentada después de dos (02) años y medio de que el lanzamiento judicial fue ejecutado.

A ello cabe agregar, además, que la nueva solicitud presentada por LA EMPRESA y cuya validez se viene evaluando bajo el expediente de vistos, haya sido cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 04 de diciembre de 2015, esto es, cerca de un (01) año y medio después de que se declarase la improcedencia de la anterior solicitud, que se había tramitado bajo el expediente 62907-2014-MTPE/1/20.2<sup>5</sup>.

Por lo demás, se debe tener en cuenta lo consignado en el Informe de Actuaciones Inspectivas que obra en el expediente de fojas doce (12) a quince (15), emitido en virtud de la Orden Concreta N° 12376-2014-SUNAFIL/ILM y que da cuenta de la visita inspectiva realizada al centro de trabajo de LA EMPRESA, en el cual se consigna que *"[e]n la dirección Av. Venezuela N° 2110 opera un negocio de venta de cajas de cartón, en la cual se encontraba un señor ante quien me identifiqué conforme a ley y consulté por el sujeto inspeccionado, el mencionado señor quien se negó a identificarse manifestó que la razón social PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA MODERNA S.A. no opera desde hace aproximadamente dos (2) años y que desde esa fecha el local ha permanecido cerrado"*, así como se deja constancia que *"estando a la comprobación de datos en la página WEB de la SUNAT, se constató que el sujeto inspeccionado PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA*

<sup>5</sup> De acuerdo con lo señalado en el numeral 1) del artículo 166° de la LPAG, *"[l]os hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede: (...) Recabar antecedentes y documentos"*.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

MODERNA S.A. con RUC n.º 20100034311, tiene como estado de contribuyente **BAJA DE OFICIO** desde el 31/1/2013 y la condición de **NO HABIDO**.

Por consiguiente, de lo anteriormente indicado se desprende que el hecho alegado por LA EMPRESA no constituye un acontecimiento imprevisible.

Del mismo modo, no se trata de un acontecimiento extraordinario puesto que un acontecimiento lógico del no cumplimiento de un mandato judicial es el lanzamiento en ordenado por la judicatura correspondiente<sup>9</sup>.

En ese mismo orden de ideas, tampoco se trataría de un acontecimiento irresistible ya que LA EMPRESA contó con un periodo de tiempo razonable –algunos años– para adoptar las medidas correspondientes para evitar que los trabajadores se vean afectados.

Adicionalmente, si bien en el encabezado del punto N° 4 de la resolución materia de impugnación, se consigna erróneamente "[a]nálisis de los Argumentos expuestos en el recurso de apelación interpuesto por el SINDICATO" (el resaltado es nuestro), puesto que el recurso de apelación interpuesto contra el Auto Directoral N° 011-2016-MTPE/1/20.2 fue interpuesto por LA EMPRESA; cabe advertir que el numeral 14.1 del artículo 14° de la LPAG prescribe que "[c]uando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora", por lo que dicho error no invalida la resolución materia de impugnación al no ser un error trascendente.

En ese sentido, en vista de que lo alegado por LA EMPRESA no constituye un acontecimiento de caso fortuito y fuerza mayor, corresponde desestimar el recurso impugnatorio interpuesto.

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 **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS LA MODERNA S.A.** contra la

<sup>9</sup> Efectivamente, el lanzamiento es una figura reconocida en el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, aprobado por Resolución Ministerial N° 010-93-JUS, tal como consta en el artículo 593°, en el que se señala que "[c]onsentida o ejecutoriada la sentencia que declara fundada la demanda, el lanzamiento se ejecutará contra todos los que ocupen el predio, aunque no hayan participado en el proceso o no aparezcan en el acta de notificación".





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Resolución Directoral N° 11-2016-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

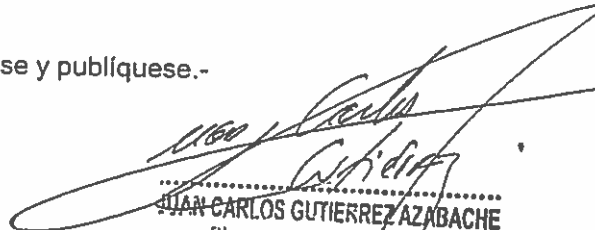
**ARTÍCULO SEGUNDO.-**

DISPONER que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

**ARTÍCULO TERCERO.-**

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 ubicado en el portal institucional de este 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

100