



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 150-2018-MTPE/2/14

Lima,

19 JUL. 2018

VISTOS:

El escrito con número de registro 041392-2018, a través del cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima) remite a esta Dirección General el Expediente 162232-2017-MTPE/1/20.2, en virtud del recurso de revisión interpuesto por la Empresa **VIDRIERÍA 28 DE JULIO S.A.C.** (en adelante, Empresa) contra la Resolución Directoral 029-2018-MTPE/1/20, de la DRTPE de Lima, que resuelve confirmar la Resolución Directoral 058-2018-MTPE/1/20.2, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Lima (en adelante, DPSC de la DRTPE de Lima).

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

Con fecha 13 de setiembre de 2017 (folios 272-294 del expediente), la Empresa presenta a la DPSC de la DRTPE de Lima, la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos de 67 trabajadores, en virtud del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, (en adelante, TUO de la LPCL), así como del artículo 1 del Decreto Supremo 013-2014-TR.

Posteriormente, mediante escrito con número de registro 168694-2017, de fecha 21 de setiembre de 2017, la Empresa solicita la aprobación de la suspensión perfecta de labores de 32 trabajadores cesados.

Mediante proveído de fecha 20 de setiembre de 2017 (folios 296-297), la DPSC de la DRTPE de Lima solicita a la Empresa que subsane omisiones respecto a los requisitos de procedencia señalados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, TUPA del MTPE).

Luego, mediante escrito con número de registro 181656-2017 de fecha 10 de octubre de 2017, la Empresa presenta documentación a fin de subsanar las observaciones realizadas mediante el proveído de fecha 20 de setiembre de 2017.

Mediante Resolución Directoral 139-2017-MTPE/1/20.2 de fecha 17 de octubre de 2017, la DPSC de la DRTPE de Lima declara improcedente la solicitud de cese colectivo presentada por la Empresa.

Contra dicha resolución, la Empresa presenta recurso de apelación de fecha 23 de octubre de 2017, el mismo que es resuelto por la DRTPE de Lima a través de la Resolución Directoral 034-2017-MTPE/1/20, la cual declara nula la Resolución Directoral 139-2017-MTPE/1/20.2.

Posteriormente, a través del proveído del 24 de noviembre de 2017, la DPSC de la DRTPE de Lima da por cumplidos los requisitos preliminares para el cese colectivo y ordena la apertura de expediente, así como la notificación de la pericia de la Empresa a los trabajadores afectados.

Luego de realizadas las reuniones de conciliación, conforme a lo señalado en el artículo 48 de TUO de la LPCL, mediante Resolución Directoral 010-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 19 de febrero de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima concluye que: i) carece de objeto pronunciarse sobre 48 trabajadores del total de cesados, ii) desaprueba la solicitud de cese colectivo de la Empresa sobre los 19 trabajadores restantes, iii) desaprueba la suspensión temporal perfecta de labores sobre los 19 trabajadores ya mencionados, iv) dispone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por dichos trabajadores, así como la reanudación





de sus labores, y v) declara como días efectivamente laborados los que duró la suspensión perfecta de labores para los 19 trabajadores.

Contra dicha resolución, con fecha 08 de marzo de 2018, la Empresa presenta recurso de Apelación, el mismo que es resuelto a través de la Resolución Directoral 020-2018-MTPE/1/20, emitido por la DRTPE de Lima de fecha 15 de marzo de 2018, declarando la nulidad de la resolución apelada.

Posteriormente, con fecha 20 de abril de 2018 se emite la Resolución Directoral 058-2018-MTPE/1/20.2, mediante la cual la DPSC de la DRTPE de Lima desaprueba la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas -motivos económicos- y deja sin efecto la suspensión perfecta de labores de los trabajadores involucrados.

Contra dicha resolución, con fecha 27 de abril de 2018, la Empresa interpone recurso de apelación, siendo declarado infundado mediante la Resolución Directoral 029-2018-MTPE/1/20, de fecha 07 de mayo de 2018.

Finalmente, con fecha 30 de mayo de 2018, dentro del plazo legal, la Empresa interpone el recurso de revisión materia de autos.

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto

Conforme a lo dispuesto por el artículo 215 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 216 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación y iii) recurso de revisión.



El recurso de revisión procede solo en aquellos casos en los que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente dicha posibilidad. Al respecto, el artículo 7, numeral 3), de la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece una competencia exclusiva a este ministerio para resolver, en instancia de revisión, sobre aquellos procedimientos determinados por norma legal o reglamentaria.

En ese marco, el artículo 4 del Decreto Supremo 017-2012-TR dispone que la Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT) es competente para conocer el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas.

Por lo tanto, la DGT resulta competente para resolver el recurso de revisión interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral 29-2018-MTPE/1/20.

III. Principales fundamentos

3.1. Solicitud de Terminación Colectiva de Contratos de Trabajo

La Empresa, mediante escrito de fecha 12 de setiembre de 2017, solicita la terminación colectiva de contratos de trabajo y la suspensión perfecta de labores de los trabajadores, aduciendo motivos económicos, en virtud de los artículos 46 y 48 del TUO de la LPCL, así como del artículo 1 del Decreto Supremo 013-2014-TR. Manifiesta en su escrito que la situación económica negativa de la Empresa ha llevado a que arroje pérdidas operativas los últimos tres (03) trimestres, cumpliéndose de esta forma con el requisito señalado en el artículo 1 del Decreto Supremo 013-2014-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Al respecto, señala que dichas pérdidas económicas se habrían generado como resultado de una crisis generalizada en el sector construcción, fruto de la desaceleración de la economía nacional y de los escándalos de corrupción de la constructora Odebrecht. En ese sentido, la Empresa señala que no se encuentra en condiciones de seguir asumiendo el pago de los costos laborales de los trabajadores y presenta cuantiosas deudas que ponen en peligro la subsistencia misma de la Empresa.

Asimismo, mediante escrito de fecha 21 de setiembre de 2017 solicita la aprobación de la suspensión perfecta de labores de 32 trabajadores cesados.

3.2. Proveído de la DPSC de la DRTPE de Lima de fecha 20 de octubre de 2017

Se ordena a la Empresa cumplir con subsanar los requisitos señalados en el literal b) del procedimiento N° 5 del TUPA del MTPE, requiriendo que: i) cumpla con presentar la constancia de recepción por parte de los trabajadores comprendidos en la medida de la información pertinente proporcionada por el empleador y la nómina de trabajadores afectados; ii) cumpla con presentar la documentación que acredite la reunión directa entre el empleador y los trabajadores afectados con la medida y iii) cumpla con presentar la pericia de parte a la que hace referencia el artículo 48 del TUO de la LPCL.

3.3. Escrito de la Empresa de fecha 09 de setiembre de 2017

La Empresa, a fin de cumplir con subsanar los requisitos señalados en el proveído de fecha 20 de octubre, presenta la siguiente documentación: i) cartas notariales de entrega de la nómina de trabajadores involucrados en la medida y de la información que sustenta la medida y ii) informe pericial elaborado por la Sociedad Auditora Moquillaza & Asociados.

3.4. Resolución Directoral 139-2017-MTPE/1/20.2

Declara improcedente la solicitud de cese colectivo presentado por la Empresa. La razón principal es que las cartas notariales con la información pertinente sobre la situación económica de la empleadora fueron recién enviadas a los trabajadores luego del auto directoral que requirió la subsanación de dicho requisito. Asimismo, no se ha demostrado que la nómina haya sido entregada a los trabajadores afectados con el cese. Por lo tanto, los trabajadores no se encontraban debidamente informados al momento de las negociaciones que se dieron a lugar con fechas 11 y 12 de setiembre.

3.5. Recurso de apelación contra la Resolución Directoral 139-2017-MTPE/1/20.2

La Empresa sustenta su recurso de apelación en base a los siguientes argumentos: i) un tercero tomó conocimiento de la resolución impugnada antes que la Empresa, lo cual constituye una grave irregularidad por parte de la DPSC de la DRTPE de Lima, ii) se ha exigido la presentación de documentación adicional como requisito para la procedencia del cese colectivo cuando la ley solo exige que se indique con precisión los motivos de la medida, lo cual se hace en la comunicación dirigida a los trabajadores; asimismo, indica que la etapa actual refiere a la admisión de la solicitud, por lo que no cabe el pronunciamiento de la AAT sobre el fondo del procedimiento, es decir, no debería pronunciarse sobre la suficiencia o no de la información provista a los trabajadores; iii) la AAT no motiva de manera suficiente por qué considera que la información presentada a los trabajadores es insuficiente, limitándose a sustentar su decisión en afirmaciones genéricas; iv) la AAT señala que los documentos han sido presentados extemporáneamente pero estos fueron remitidos luego de que la AAT exija la subsanación; y v) se contraviene el principio de informalismo y eficacia puesto que basó su rechazo en el incumplimiento de meros formalismos que ni siquiera se encuentran contenidos en la normativa.



3.6. Resolución Directoral 034-2017-MTPE/1/20

La DRTPE de Lima resuelve anular la Resolución Directoral 139-2017-MTPE/1/20.2 argumentando que la DPSC debió sustentar las razones por las cuales la Empresa no habría subsanado los puntos observados a través del decreto de fecha 20 de octubre de 2017; inobservándose el requisito de validez de todo acto administrativo que es el de la debida motivación.

3.7. Proveído del 24 de noviembre de 2017 de la DPSC de la DRTPE de Lima

La DPSC de la DRTPE de Lima da por cumplidos los requisitos preliminares para el cese colectivo y ordena la apertura de expediente, así como la notificación de la pericia de la Empresa a los trabajadores afectados.

3.8. Resolución Directoral 010-2018-MTPE/1/20.2

Declara carente de objeto pronunciarse sobre 48 trabajadores del total de cesados, desaprueba la solicitud de cese colectivo de la Empresa sobre 19 trabajadores, desaprueba la suspensión temporal perfecta de labores sobre los 19 trabajadores ya mencionados, dispone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por dichos trabajadores, así como la reanudación de sus labores; y declara como días efectivamente laborados los que duró la suspensión perfecta de labores para los 19 trabajadores.

Todo ello se da en atención a los siguientes argumentos: i) Solo cabe pronunciarse sobre 19 trabajadores, en tanto 44 renunciaron voluntariamente a ser trabajadores de la Empresa, presentando la Empresa como medio probatorio las constancias de baja en SUNAT; 3 trabajadores celebraron convenios de cambios de puestos de trabajos (Fernando Omar Camacho Guillén, Daniel Marcelino Giraldo Calcina y Beatriz Akiko Toma Toma) y 1 trabajador firmó un acta de reubicación en otro puesto (Oswaldo Hiramata Nakayama); ii) se incumplió con informar pertinentemente a los trabajadores al momento de solicitar el cese, recién remitiendo la información días después, contraviniendo así el procedimiento establecido por la Resolución Directoral General 041-2017-MTPE/2/14 y el artículo 48 del TUO de la LPCL; iii) se citó a los trabajadores a reuniones para acordar las condiciones del cese cuando ellos aún no contaban con la información necesaria, siendo inclusive las cartas notariales que dan fe de estas reuniones emitidas con fecha posterior; iv) al ser la suspensión perfecta de labores una pretensión accesoria a la pretensión principal que es la terminación colectiva de los contratos de trabajo, al ser desestimada la segunda se desestima la primera.

3.9. Recurso de apelación contra la Resolución Directoral 010-2018-MTPE/2/20.2

La Empresa sostiene los siguientes argumentos: i) la resolución es nula puesto que la AAT se contradice al fundamentar el rechazo de la solicitud de cese en un requisito que anteriormente dio por cumplido (la presentación de información a los trabajadores y la celebración de reuniones de negociación), ii) se ha exigido la presentación de documentación adicional como requisito para la procedencia del cese colectivo cuando la ley solo exige que se indique con precisión los motivos de la medida, iii) la AAT no motiva de manera suficiente por qué considera que la información presentada a los trabajadores es insuficiente, limitándose a sustentar su decisión en afirmaciones genéricas, iv) se vulneran los principios del procedimiento administrativo de razonabilidad, informalismo y eficacia, y v) la Empresa sí cumplió con convocar las reuniones con los trabajadores de acuerdo a ley.

3.10. Resolución Directoral 020-2018-MTPE/1/20

La DRTPE de Lima, con fecha 15 de marzo de 2018, declara nula la Resolución Directoral 10-2018-MTPE/1/20.2 teniendo en consideración que la DPSC de la DRTPE de Lima, en un acto anterior, solicitó a la Empresa subsanar la entrega de información a los trabajadores, lo cual fue subsanado, abriéndose el expediente de cese colectivo. En ese sentido, de acuerdo al principio de procedimiento regular contenido en





el TUO de la LPAG (numeral 5, artículo 3), la DPSC de la DRTPE de Lima no puede desaprobar la solicitud en atención a los requisitos que, anteriormente, dio por subsanados.

3.11. Resolución Directoral N° 058-2018-MTPE/1/20.2

La DPSC de la DRTPE de Lima resuelve desaprobar la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo y dejar sin efecto la suspensión perfecta de labores, así como la declaración de los días dejados de trabajar como efectivamente laborados, argumentando que la pericia presentada por la Empresa no efectuó un análisis de las medidas alternativas propuestas a los trabajadores, en tanto solo se limitó a mencionar aquellas relacionadas a la disminución de costos. Únicamente se señala como medida direccionada a los trabajadores el plan de incentivo de retiro de personal adoptado durante el primer semestre del 2016. En ese sentido, la Empresa no habría agotado las medidas alternativas al cese colectivo con el fin de evitarlo o limitarlo como lo exige el artículo 48 del TUO de la LPCL.

Por otro lado, al ser la suspensión perfecta de labores una pretensión accesoria a la pretensión principal que es la terminación colectiva de los contratos de trabajo, al ser desestimada la segunda se desestima la primera. Ante el vacío legal respecto de las consecuencias de desestimar la suspensión perfecta de labores por esta razón, se debe cubrir dicho vacío haciendo uso de la analogía con la improcedencia de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, la cual indica que se deberán reiniciar las labores y pagarse las remuneraciones devengadas.

De manera preliminar, la DPSC de la DRTPE de Lima indicó que solo cabe pronunciarse sobre 19 trabajadores, en tanto 44 de ellos renunciaron voluntariamente a ser trabajadores de la Empresa, presentando la Empresa como medio probatorio las constancias de baja en SUNAT. En esa línea, 3 trabajadores celebraron convenios de cambios de puestos de trabajos (Fernando Omar Camacho Guillén, Daniel Marcelino Giraldo Calcina y Beatriz Akiko Toma Toma) y 1 trabajador firmó un acta de reubicación en otro puesto (Oswaldo HirakataNakayama). Los trabajadores comprendidos en el cese colectivo son los siguientes:



N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI
1	ASENCIOS JARA, ALEJANDRO TOMAS	08138411
2	BARRIENTOS SALAZAR, LIZ MARINA	10631792
3	CANO ESPINOZA, GARY MICHAEL	09769870
4	CASTILLO HERRERA, LUIS ERICK	25799825
5	CCAHUANA SONCCO, HUBERT VICTOR	40663470
6	GODINES ASENCIO, LUIS FERNANDO	10117130
7	HINOJOSA CONTRERAS, MOISES BIDER	09079718
8	HUANCAHUARI OSCCO, PABLO ROGGER	06612413
9	IMAN LOPEZ, JOHANY CLARIZA	42796415
10	LOPEZ BUENO, ANTERO	09364221
11	LOPEZ GUIDOTTI, JOEL MÁXIMO	40987592
12	MATAYOSHI YOZA, JAVIER	07749774
13	MUEDAS OCHOA, CARLOS ALBERTO	09366437
14	ORTIS UBA, ANA DORIS	07644763
15	PINEDO CALDAS, ANTUNAET NANCY	40590132
16	QUIÑONES ULLOA, CARLOS ALBERTO	09843031
17	SAKATA HUAYANEY, CARLOS ALBERTO	07523929
18	TUESTA RAMIREZ, JORGE	07153330
19	ZEVALLLOS MAITA, ELISEO JERSON	09930217



3.12. Recurso de apelación de la Empresa

La Empresa sostiene que la DPSC de la DRTPE de Lima contraviene el principio de legalidad al exigirle el cumplimiento de requisitos no contenidos en el artículo 48 del TUO de la LPCL, amparándose en el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución Directoral General N° 076-2017-MTPE/2/14.

Por otro lado, la Resolución Directoral N° 058-2018-MTPE/1/20.2 carecería de motivación ya que únicamente indica que la solicitud de cese es desaprobada "por no haber considerado la realidad de la crisis", sin profundizar en el razonamiento que le haya llevado a esa conclusión. De igual manera, cuando la AAT señala que no se efectuó un análisis de algunas de las medidas alternativas en la pericia contable, se estaría contradiciendo en tanto en otro extremo de la referida resolución se concluye que la Empresa si efectuó una serie de medidas alternativas al cese colectivo.

Asimismo, la DPSC de la DRTPE de Lima notificó de manera extemporánea tres decretos emitidos dentro del procedimiento y no notificó oportunamente la pericia presentada por los trabajadores, generando una situación de indefensión que devendría en la nulidad de la resolución al vulnerarse flagrantemente el derecho a la defensa.

3.13. Resolución Directoral Regional N° 029-2018-MTPE/1/20

La DRTPE de Lima señala que la Empresa no cumplió con efectuar un análisis sobre la viabilidad de reubicar o no al personal en otros puestos de trabajo como medida alternativa al cese colectivo. Si bien el informe pericial presenta las alternativas de carácter económico y técnico, no se refiere a la reubicación en otros puestos de trabajo, lo cual se encuentra establecida en la Resolución Directoral General 041-2017-MTPE/2/14, la cual se pronuncia sobre los requisitos del artículo 48 de la LPCL.

Por otro lado, la AAT concluye que los tres decretos notificados extemporáneamente no han sido sustanciales al procedimiento ni forman parte esencial del fundamento de la resolución impugnada, por lo que no se configuraría un supuesto de indefensión o vulneración del derecho a la defensa.

Finalmente, la Empresa presenta cuadros con información económica referentes a períodos anuales, lo cual impide determinar si las pérdidas se dan en tres trimestres consecutivos como exige la norma. A esto se le suma que no se ha realizado un análisis del supuesto proyectado de la continuidad laboral del total de trabajadores. En ese sentido, declara infundado el recurso de apelación y confirma la Resolución Directoral 058-2018-MTPE/1/20.2.

3.14. Recurso de Revisión presentado por la Empresa

La Empresa indica que i) se habría vulnerado el derecho a la defensa de la Empresa en tanto no se le notificó oportunamente tres decretos y tampoco se le permitió plasmar en las actas de conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las ofertas alternativas específicas hechas a los trabajadores afectados por el cese colectivo, ii) la AAT habría realizado una valoración defectuosa de las pruebas presentadas por parte de la Empresa, en tanto indica como no presentados elementos importantes que sí se encuentran en el informe pericial, iii) la AAT se aparta del precedente administrativo contenido en la Resolución Directoral General 076-2017-MTPE/2/14 puesto que en dicho precedente la AAT se limitó a constatar los tres trimestres consecutivos de pérdidas, iv) la resolución impugnada es nula por contravenir el principio de legalidad en tanto cuanto exige el cumplimiento de requisitos recogidos en precedentes administrativos de la Autoridad Administrativa de Trabajo que no son de aplicación al presente caso y que no se encuentran recogidos en el artículo 48 de la LPCL, y v) la AAT está siendo contradictoria en tanto indica en la resolución impugnada





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

como cumplido el requisito que luego sustenta la decisión de declarar infundado el recurso, a saber, la acreditación de encontrarse en la causal objetiva (en este caso, la económica).

IV. Análisis del caso

4.1. De la nulidad planteada por la Empresa

La Empresa señala que se vulneró su derecho a la defensa en tanto no se le notificó oportunamente tres decretos y la pericia presentada por los trabajadores. Asimismo, no se le permitió plasmar en las actas de conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las ofertas alternativas específicas hechas a los trabajadores afectados por el cese colectivo.

Al respecto, de la revisión del expediente se tiene que los decretos a los que hace referencia la Empresa se encuentran referidos a i) el escrito mediante el cual la trabajadora Nancy Pinedo Caldas realiza una aclaración respecto de la carta notarial enviada por la Empresa a su persona, sobre la reubicación en un puesto de trabajo, ii) el escrito presentado por los trabajadores Antero López Bueno, Carlos Alberto Muedas Ochoa y Joel Máximo López Guidotti, mediante el cual remiten su pericia de parte, en respuesta a la pericia presentada por la Empresa y iii) el escrito presentado por el trabajador, Hubert Víctor Ccahuana Soncco, mediante el cual presenta sus conclusiones respecto a la reuniones de conciliación realizadas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y adjunta su propuesta de pago sobre indemnización por daños y perjuicios ocasionados.

En tal sentido, cabe indicar que los documentos señalados, así como la pericia de parte presentada por los trabajadores afectados con la medida, no han sido sustanciales o forman parte imprescindible de los fundamentos de la Resolución Directoral N° 058-2018-MTPE/1/20.2 ni de la Resolución Directoral Regional N° 029-2018-MTPE/1/20, en tanto no constituyen elementos sustanciales que incidan en la decisión final adoptada. Por lo tanto, teniendo en consideración lo señalado en el inciso 1.10 del numeral 1 del artículo IV del TUO de la Ley 27444¹, el derecho a la defensa de la Empresa no ha sido vulnerado, por lo que el argumento de la Empresa no resulta amparable.

Por otro lado, la Empresa argumenta que la DRTPE de Lima ha realizado una valoración defectuosa de las pruebas presentadas, en tanto indica que en el informe pericial no se realiza un análisis trimestral de la situación económica de la Empresa.

Al respecto cabe señalar que, a fojas 512 a 596 del expediente obra la pericia presentada por la Empresa, en cuya página 77 figuran los Estados de Resultados Trimestrales de la Empresa, en los cuales se verifica la existencia de pérdidas operativos en tres trimestres consecutivos (Nov16-Ene17, Feb17-Abril17 y May17-Jul17). En tal sentido, se corrobora que la DRTPE de Lima no ha realizado un análisis adecuado de la referida pericia al señalar que la misma no realizaba un análisis trimestral de la situación económica de la Empresa.

En este punto, no debe perderse de vista que el derecho a probar (y a que se valoren adecuadamente las pruebas) forma parte del principio del debido procedimiento, recogido en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG. En efecto, conforme a dicho principio, los administrados gozan de derechos como "ofrecer y a producir pruebas"².

¹**Principio de eficacia.**- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados

²**Principio del debido procedimiento.**- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten



La correspondencia entre el derecho a presentar pruebas y el principio del debido procedimiento es respaldada por el Tribunal Constitucional, quien ha establecido que "(...) *El debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139° de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.). El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional*"³.

Igualmente, en virtud al **principio de legalidad** recogido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG "[l]as autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas". Siendo ello así, las autoridades administrativas deben respetar el derecho del administrado a presentar pruebas y valorarlas adecuadamente, siendo que su vulneración acarrea una contravención a los principio del debido procedimiento y de legalidad.

La observancia del principio del debido procedimiento, reflejada, entre otros aspectos, en el respeto al derecho a la prueba del administrado, resulta esencial para la configuración de un requisito de validez del acto jurídico, como es el del **procedimiento regular**. Dicho requisito, establecido en el numeral 5 del artículo 3° del TUO de la LPAG exige que "antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación".

Siendo ello así, la Resolución Directoral N° 029-2018-MTPE/1/20 es nula, por la afectación del requisito de validez antes indicado (procedimiento regular, configurándose la causal de nulidad del acto jurídico recogida en el numeral 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG⁴.

4.2. De la entrega de la información pertinente y nómina de trabajadores afectados con la medida, como requisito para la terminación colectiva de los contratos de trabajo

Si bien en el numeral anterior se ha concluido que la Resolución Directoral Regional 029-2018-MTPE/1/20 adolece de nulidad, corresponde traer a colación el numeral 225.2 del artículo 225 del TUO de la LPAG, el cual señala que "[c]onstatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello (...)".

En tal sentido, considerando que en el Expediente 162232-2017-MTPE/1/20.2 consta toda la información referida al procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo iniciado por la Empresa, y a la suspensión temporal perfecta de labores que comunicó en el marco de dicho procedimiento, se cuentan con suficientes elementos para emitir pronunciamiento sobre su aprobación o desaprobación.

³ Fundamentos N° 13 y N° 14 de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida con fecha 16 de enero del 2012 y recaída en el expediente N° 03891-2011-PA/TC.

⁴ Artículo 10.- Causales de nulidad:

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.



Al respecto, debe tenerse presente que uno de los requisitos que el empleador debe cumplir para que la AAT autorice el cese colectivo por motivos económicos consiste en la entrega de la información pertinente a los afectados, así como de la nómina de afectados con la medida.

Así, el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL señala que "[l]a Empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la **información pertinente** indicando con precisión los motivos que invoca y **la nómina de los trabajadores afectados**. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente" (negrita agregada).

Dicha exigencia ha sido recogida en el procedimiento 05 del TUPA del MTPE, en donde se señala que es requisito para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas, presentar una solicitud que contenga la "*Constancia de recepción por el sindicato o, a falta de este, por los trabajadores afectados con la medida o a sus representantes autorizados, de la **información pertinente** proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la **nómina de trabajadores afectados**" (negrita agregada).*

La información pertinente a la que se hace referencia tanto en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL, como en el procedimiento 05 del TUPA del MTPE es aquella relacionada directamente a las razones que motivan al empleador a iniciar el procedimiento de cese colectivo. Dicha información debe resultar suficiente y encontrarse sustentada, a fin de que los afectados por el cese colectivo conozcan en términos razonables la situación real y actual del empleador. En tal sentido, la información pertinente no puede consistir en meras afirmaciones comunicadas a los afectados por el cese, sin ningún sustento que la acompañe; y tampoco puede consistir en explicaciones genéricas sobre la situación Empresarial.

Que la información pertinente ostente las características antes indicadas se justifica a la luz de la negociación que las partes deben entablar en el marco del procedimiento de cese colectivo previsto en el artículo 48 del TUO de la LPCL. En efecto, dada la asimetría de información existente entre las partes de una relación laboral, ya sea ésta individual o colectiva, sólo existirán reales posibilidades de negociación si los afectados por la solicitud de cese colectivo cuentan mínimamente con la información necesaria. Esto posibilitaría, por ejemplo, la proposición y sustentación de otras medidas menos gravosas.

Siendo esto así, la información pertinente exigida en el artículo 48 del TUO de la LPCL debe ser entregada a los trabajadores afectados con el cese colectivo, de manera previa a las reuniones de negociación que se puedan entablar con el empleador. De esta manera se busca garantizar que la negociación que sigue inmediatamente entre las partes no sea un mero trámite.

De igual forma, la importancia de la comunicación de la nómina a los trabajadores afectados radica en que las negociaciones se puedan llevar a cabo de manera informada. Repárese que, de esta manera, los trabajadores toman conocimiento de si el empleador cumple con el porcentaje mínimo exigido por ley para el inicio del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo (10%). De igual forma, permite que los trabajadores puedan agruparse y negociar colectivamente con el empleador o nombrar sus propios representantes.

Cabe resaltar que los requisitos materia de análisis se evalúan en base a la "*constancia de recepción por los trabajadores afectados de la **información pertinente** proporcionada por el empleador especificando la causa invocada y la **nómina de los trabajadores afectados**" (negrita agregada) que presenta el empleador, la cual está indicada como requisito en el procedimiento 05 del TUPA del MTPE.*

Dicho esto, tenemos que, de la documentación que obra en el expediente no se puede corroborar que la Empresa hubiese puesto en conocimiento de los trabajadores afectados la información pertinente y la nómina de trabajadores afectados. En efecto, si bien en las actas de reunión proporcionadas por la Empresa y en





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

las actas de constatación notarial elaboradas por las notarías Hinojosa Carrillo, Tuccio y Rosales Sepúlveda (folios 153-271 del expediente) se señala que la Empresa expuso la información económico-financiera en las reuniones que se mantuvieron los días 11 y 12 de setiembre de 2017, no se detalla lo que efectivamente se expuso durante la reunión.

Asimismo, si bien a fojas 368 a 508 del expediente figuran las cartas notariales dirigidas a los trabajadores, en las que se adjunta los Estados de Resultados de los últimos tres trimestres, debe repararse que dichas cartas notariales fueron cursadas a los trabajadores el 05 de octubre de 2017, es decir, después de las negociaciones realizadas los días 11 y 12 de setiembre de 2017 e incluso, con fecha posterior al proveído de fecha 20 de setiembre de 2017, mediante el cual la DPSC de la DRTPE de Lima solicitó a la Empresa que subsane el referido requisito.

En ese sentido, los únicos documentos con fecha cierta que dan fe de la entrega de la información pertinente a los trabajadores afectados con la medida, por parte del empleador, son de fecha posterior a las reuniones de negociación.

A mayor abundamiento, a través de diversos escritos presentados por los trabajadores afectados, se da cuenta que la Empresa no habría cumplido con presentar la referida información, conforme se detalla a continuación:

- Mediante el escrito con número de registro 182153-2017, presentados por los trabajadores Hubert Víctor Ccahuana Soncco, Ana Doris Ortiz Uba, Liz Marina Barrientos Salazar, Elin del Pilar Anticona Muñoz, Johanylman Lopez, Antuanet Nancy Pinedo Caldas, Luis Erick Castillo Herrera, Carlos Alberto SakataHuayaney y Jorge Tuesta Ramírez, de fecha 12 de octubre de 2017, se señala lo siguiente:
"(...) No se proporcionó a nosotros, los trabajadores afectados, en ninguna forma, información financiera, comercial o económica, detallada y suficiente que sustente sus argumentos, vale decir nunca tuvimos al alcance, ni se nos mostró los Estados Financieros Individuales y/o Consolidados, mensuales o trimestrales de la Empresa por el período correspondiente, mucho menos información financiera auditada disponible al cierre del ejercicio 2016. (...) Tampoco nos proporcionaron información sobre las ventas y costos del período en cuestión, ni de forma general ni de forma detallada, no se proporcionó a nosotros, los trabajadores afectados, la nómina completa del personal afectado (...)" (folio 654 del expediente).
- Mediante el escrito con número de registro 183490-2017 de fecha 12 de octubre de 2017 (folios 662 y 663 del expediente), el escrito con número de registro 228626-2017 del fecha 19 de diciembre de 2017 (folio 925 del expediente) y el escrito dirigido a la Empresa, de fecha 20 de noviembre de 2017 (folio 918 del expediente), todos presentados por el Sindicato Único de Trabajadores de Vidriería 28 de Julio, se señala que:
"El 12 de Setiembre del 2017, la Empresa cursa carta notarial a un grupo de trabajadores sindicalizados y con contratos indeterminados (personal antiguo), haciendo conocer de un supuesto inicio de Cese Colectivo ante la autoridad administrativa de trabajo, por Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, estipulado en el inciso b) del artículo 48º del T.U.O del D.L. Nº 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, Aprobado por el D.S. Nº 003-97-TR, sin adjuntar medios probatorios que sustenten las supuestas pérdidas acumulativas, reducción de ventas o otros similares, tampoco adjunta número de expedientes del supuesto inicio del Cese Colectivo ante la autoridad administrativa de trabajo (...)".
- Mediante el escrito con número de registro 23513-2018, presentado por los trabajadores Ántero López Bueno, Carlos Alberto Muedas Ochoa y Joel Máximo López Guidotti, de fecha 8 de febrero de 2017 (folio 1111 del expediente), el escrito con número de registro 59249-2018 del trabajador Pablo Roger Huancahuari Oscco, de fecha 5 de abril de 2018 (folio 1352 del expediente), el escrito con número de registro 59256-2018 del trabajador Carlos Alberto Muedas Ochoa, de fecha 5 de abril de





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

2018 (folio 1372 del expediente); el escrito con número de registro 59264-2018 del trabajador Ántero López Bueno, de fecha 5 de abril de 2018 (folio 1391 del expediente); el escrito con número de registro 59271-2018 del trabajador Luis Fernando Godines Asencio, de fecha 5 de abril de 2018 (folio 1410 del expediente), el escrito con número de registro 59244-2018 del trabajador Alejandro Tomás Asencios Jara, de fecha 5 de abril de 2018 (folio 1429 del expediente); el escrito con número de registro 59236-2018 del trabajador Joel Máximo López Guidotti, de fecha 5 de abril de 2018 (folio 1448 del expediente), el escrito con número de registro 59230-2018 del trabajador Eliseo Jerson Zevallos Mata, de fecha 5 de abril de 2018 (folios 1467-1468), mediante los cuales se señala que:

"La información no fue adecuada porque no se nos entregó documentación alguna que permita a los trabajadores revisar o asesorarse con relación a la situación económica real de la Empresa, sobre esa base establecer alternativas al cese colectivo. Los trabajadores fuimos privados de esa oportunidad puesto que con solo informarnos verbalmente que la situación de la Empresa no era buena (...) Las comunicaciones emitidas a cada trabajador informaban únicamente de la fecha programada para la reunión sin detalle sobre la alegada situación económica crítica (...)"

- Finalmente, el escrito con número de registro 58983-2018, del trabajador Gary Michael Cano Espinoza, de fecha 5 de abril de 2018 (folio 1485 del expediente); el escrito con número de registro 58979-2018 de la trabajadora Liz Marina Barrientos Salazar, de fecha 5 de abril (folio 1503 del expediente); en los cuales se señala que
"(...) Por tanto la Empresa no ha cumplido con proporcionar toda la información a los 19 trabajadores consignados en el Cese Colectivo, ya que en la comunicaciones de fecha 11 de setiembre del 2017 y Supuestas Actas de la misma fecha, solo son cartas notariales, que no se puede acreditar que les brindaron información pertinente (...)"

Por los motivos expuestos, la Dirección General de Trabajo no obtiene certeza de que la Empresa haya cumplido con entregar a los trabajadores afectados con el cese colectivo, la información pertinente ni la nómina de trabajadores involucrados en la medida, requisitos recogidos en el literal a) del artículo 48 del TUO de la LPCL y en el TUPA del MTPE (procedimiento 05), vulnerando de esta forma el derecho de los trabajadores a mantener una negociación informada. Repárese que esta Dirección General no entra a cuestionar la veracidad de las afirmaciones vertidas por la Empresa, sino más bien su necesaria sustentación frente a los afectados por la medida de cese colectivo.

Es pertinente aclarar que en el procedimiento administrativo de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas objetivas se identifican dos momentos distintos. En un primer momento, la Autoridad Administrativa de Trabajo realiza una verificación del cumplimiento los requisitos señalados en el TUPA del MTPE. Posteriormente, una vez iniciado el procedimiento administrativo, se valora la documentación presentada por el empleador.

Repárese que, el pronunciamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo respecto al cumplimiento de los requisitos señalados en el TUPA del MTPE, no implica que no pueda efectuarse un análisis de fondo de manera posterior. En efecto, la Autoridad Administrativa tiene el deber de efectuar un control de legalidad *ex post* sobre el procedimiento seguido por el empleador para efectuar la terminación colectiva de los contratos de trabajo.

En atención a los argumentos expuestos, corresponde determinar la improcedencia de la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas.

4.3. Del pago de remuneraciones por el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores a raíz del rechazo de la solicitud de cese colectivo

De otro lado, observamos que el TUO de la LPCL no ha regulado las consecuencias de las suspensiones de labores dejadas sin efecto a raíz del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de





contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En este punto, es importante que se tenga en cuenta que el reinicio de la prestación de servicios de los trabajadores suspendidos es propiamente una consecuencia directa del rechazo de la medida de terminación colectiva de contratos de trabajo, y no es producto de algún análisis particular sobre la suspensión de labores acaecida.

En este contexto, ¿debe entenderse que con el mero reinicio de la prestación de servicios, producto del rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo, el ordenamiento jurídico dispensa también una regulación integral sobre las consecuencias del decaimiento de la suspensión de labores? Sobre el particular, es importante tener presente que, a propósito de otra medida de suspensión de labores, el TUO de la LPCL sí establece consecuencias propias al decaimiento de la misma. Nos referimos a la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor. El término de comparación entre esta suspensión de labores y aquella producto de una solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos resulta válido porque en ambos casos nos encontramos ante una medida de similar naturaleza, esto es, la suspensión de los contratos de trabajo por decisión del empleador, siendo posterior la verificación que realiza la Autoridad Administrativa de Trabajo que conoce de la suspensión.

En efecto, mientras el artículo 15 del TUO de la LPCL señala que *"el caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores (...)"*, el artículo 48, literal c) del TUO de la LPCL indica que *"el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento [de cese colectivo], solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación (...)".*



Frente a dos situaciones de similar naturaleza, el TUO de la LPCL regula las consecuencias del decaimiento de la suspensión en un caso y no en el otro. Así, únicamente para la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor se prevé que "de no proceder la suspensión [luego de la verificación realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ésta] ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido".

Siendo esto así, resulta evidente que la legislación laboral, en este punto, padece de un vacío normativo en torno a las consecuencias propias del decaimiento de la suspensión de labores en los casos de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Frente a ello, y considerando que el TUO de la LPCL sí ha regulado consecuencias jurídicas para un supuesto similar, corresponde integrar dicho vacío mediante el método de la analogía, lo cual conduce, en el presente caso, a aplicar la consecuencia jurídica prevista para el decaimiento de la suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.⁵

Atendiendo a lo expuesto, ante el rechazo administrativo de la solicitud de terminación colectiva de contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, no sólo debe tener lugar la reincorporación de los trabajadores (consecuencia directa del rechazo en sede administrativa), sino también el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de la suspensión de labores (consecuencia directa del decaimiento de esta medida).

Por lo demás, debe tenerse en cuenta que el artículo 2º de la Constitución Política del Perú garantiza a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley. Ello implica, entre otros aspectos, que la legislación debe establecer regulaciones similares a supuestos similares (como las suspensiones de labores sujetas a la decisión del empleador). Esta exigencia es aún más intensa cuando de por medio se encuentran derechos laborales constitucionales, como el derecho al trabajo (artículos 22 y 27 de la Constitución) y el derecho a

⁵La analogía es un método de integración jurídica mediante el cual la consecuencia de una norma jurídica se aplica a un hecho distinto de aquel que considera el supuesto de dicha norma, pero que le es semejante en sustancia" (RUBIO CORREA, Marcial, El sistema Jurídico Introducción al Derecho, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 264.)



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

una remuneración (artículo 24° de la Constitución). Por ello, la aplicación analógica en el presente caso no sólo soluciona un vacío normativo, sino que además reconduce la regulación prevista en el TUO de la LPCL al marco constitucional vigente en materia de igualdad.

En tal sentido, corresponde que la Empresa abone las remuneraciones que los trabajadores detallados en el numeral 3.11 de la presente resolución hubiesen dejado de percibir durante el período de suspensión de labores y proceda a reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con la Empresa.

4.4. Del informe oral solicitado por la Empresa

Mediante escrito con número de registro 107636-2018, de fecha 21 de junio de 2018, la Empresa solicitó la realización de un informe oral.

Con relación a ello, el Tribunal Constitucional ha señalado que el impedimento o privación del informe oral en supuestos en los que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa; pues en dichos casos el accionante puede presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación⁶.

En ese sentido, consideramos que si bien no se ha concedido el informe oral solicitado por la Empresa, ésta tuvo la oportunidad de exponer sus argumentos a través de los recursos presentados a lo largo del presente procedimiento administrativo.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO:** Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **VIDRIERÍA 28 DE JULIO S.A.C.**, en el extremo de la nulidad del acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 029-2018-MTPE/1/20 emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- ARTÍCULO SEGUNDO:** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **VIDRIERÍA 28 DE JULIO S.A.C.** en los demás extremos y, por consiguiente, **DESAPROBAR** la solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo por motivos económicos de la empresa.
- ARTÍCULO TERCERO:** **DISPONER** que la empresa **VIDRIERÍA 28 DE JULIO S.A.C.** abone las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión de labores y, además, proceda a reponer en sus puesto de trabajo a los trabajadores comprendidos en la relación recogida en el numeral 3.11 de la presente resolución, que a la fecha de notificación de la presente resolución mantienen vínculo laboral vigente. Respecto de aquellos trabajadores que no mantengan vínculo laboral a la fecha de notificación de la presente resolución, la empresa **VIDRIERÍA 28 DE JULIO S.A.C.** únicamente deberá abonarles la remuneración dejada de percibir por el tiempo transcurrido entre el inicio de la suspensión laboral y la fecha de extinción del vínculo laboral.

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 1147-2012-AA/TC, de fecha 16 de enero de 2013, fundamento jurídico18.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

ARTÍCULO CUARTO:

DECLARAR el agotamiento de la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los artículos 226.1 y 226.2 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS.

ARTICULO QUINTO:

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 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

EAGB/javz