



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 1492-2018-MTPE/1/20.2

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 57 -2018-MTPE/1/20

Lima, 15 OCT. 2018

VISTOS: El recurso de apelación con registro N° 170748-2018, de fecha 5 de Octubre de 2018, interpuesto por la empresa Compañía Universal Textil S.A (en adelante La Empresa), contra la Resolución Directoral N° 192-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de septiembre de 2018, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en el procedimiento seguido de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Motivos Económicos; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que, mediante Resolución Directoral N° 192-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de septiembre de 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos resolvió: **i)** Desaprobar la solicitud de determinación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Causas Objetivas – motivos económicos, presentada por La Empresa; **ii)** Desaprobar la solicitud de Suspensión Temporal Perfecta de labores presentada por La Empresa; y Disponer la inmediata reanudación de labores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los trabajadores afectados; **iii)** Declarar que el periodo dejado de laborar por los trabajadores afectados por la medida sea considerado como trabajo efectivo para todo efecto legal;

SEGUNDO.- Que, contra lo resuelto por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, a través del escrito con Registro N° 170748-2018, de fecha 5 de Octubre de 2018, La Empresa interpone recurso de apelación, teniendo como argumentos: **i)** La DPSC¹ no tiene competencia para pronunciarse, dado que en este caso operó el silencio positivo y por ende la solicitud se ha entendido aprobada conforme a ley; **ii)** Ha existido afectación a nuestro derecho a la negociación durante el procedimiento; **iii)** La resolución expedida se aparta del precedente administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 076-2017/MTPE/2/14; **iv)** La resolución es nula pues contraviene el principio de legalidad y de manera arbitraria se nos exige el cumplimiento de requisitos no establecidos por ley; **v)** Ha existido una vulneración flagrante a nuestro derecho a la defensa; **vi)** La resolución incumple con el principio de la debida motivación; **vii)** La resolución afecta nuestra derecho a la prueba; **viii)** La empresa ha acreditado tener más de tres trimestres de resultados negativos en la utilidad operativa; **ix)** La empresa si cumplió con acreditar haber llevado reubicaciones previas. En esa línea, mediante proveído s/n de fecha 9 de octubre del 2018, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispone elevar los actuados a esta Dirección Regional, en su condición de superior jerárquico;

TERCERO.- Que, en relación al primer argumento de La Empresa, se tiene que, conforme a lo regulado mediante el numeral 197.2 del Artículo 197 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General (En adelante TUO de la Ley N° 27444): "**El silencio positivo tiene para todos los efectos el carácter de resolución que pone fin al procedimiento, sin perjuicio de la potestad de nulidad de oficio prevista en el artículo 211 de la presente Ley**". Adviértase pues, la existencia de la potestad de nulidad de oficio, en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10 del citado texto legal (causales de nulidad), aun cuando hayan quedado firmes los actos administrativos, siempre que agraven el interés público o lesionen **derechos fundamentales**.

Asimismo, cabe señalar que la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de resolver no solo debe considerar lo expuesto por el administrado en las solicitudes que presenta, sino que corresponde a dicho funcionario, como deber de satisfacción de los intereses públicos, el agotar todos los recursos necesarios a fin de que el acto a emitirse no contravenga el marco constitucional y legal vigente, apelando para ello a la revisión minuciosa de las peticiones, documentos, declaraciones y demás instrumentales que obren en el expediente, por ello, la resolución que se expida en un procedimiento administrativo deberá versar sobre cuantas cuestiones hayan sido planteadas en el expediente, en atención a los dispuesto en el artículo 196 del TUO de la Ley N° 27444, debiendo para ello la Autoridad Administrativa de Trabajo utilizar los mecanismos que le franquea la Ley para tal fin.

¹ En lo sucesivo, adviértase la utilización de estas siglas por parte de La Empresa, en referencia a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Siendo ello así, con relación a la "**competencia para pronunciarse**" por parte de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta Dirección Regional, corresponde mencionar que, mediante Resolución Directoral N° 43-2018-MTPE/1/20 de fecha 20 de julio de 2018, este despacho resolvió declarar de oficio nula la Resolución Directoral N° 90-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 21 de mayo de 2018 y **dispuso que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, emita nuevo pronunciamiento final en el presente procedimiento**; así, en ese contexto, el inferior en grado, siendo competente para pronunciarse, expidió el acto administrativo impugnado que avoca la presente.

Adicionalmente a ello, La Empresa trae a colación lo regulado mediante el numeral 35.1 del artículo 35 del TUO de la Ley N° 27444, que a la letra dice:

*35.1. En los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo, la petición del administrado se considera aprobada si, vencido el plazo establecido o máximo para pronunciarse, la entidad no hubiera **NOTIFICADO** el pronunciamiento correspondiente, no siendo necesario expedirse pronunciamiento o documento alguno para que el administrado pueda hacer efectivo su derecho, bajo responsabilidad del funcionario o servidor público que lo requiera.*

En esa línea, la empresa manifiesta que, la última reunión de conciliación fue realizada con fecha 18 de septiembre de 2018 y si bien la resolución se habría emitido el 25 de septiembre del año 2018, recién fueron notificados con la misma, el día 2 de octubre del año 2018, debiéndose pues, tener por aplicada la figura del silencio positivo en concordancia con el marco normativo citado precedentemente, postulando así, que: "*advértase que la norma no determina la aplicación del silencio positivo ante la ausencia de un pronunciamiento, sino que ello operará ante la ausencia de notificación de la resolución*".

Postulado ello, es preciso recurrir a la doctrina nacional y citar a Juan Carlos Morón Urbina², en atención al numeral 35.1 del artículo 35 del TUO de la Ley N° 27444, quien señala: "*que para la producción del silencio administrativo positivo, no solo deben transcurrir los 30 días del plazo ordinario del procedimiento de evaluación previa, sino que además **deben transcurrir los cinco días adicionales para realizar la notificación del mismo acto** (...)*".

En tal sentido, es de apreciarse que conforme a lo detallado por La Empresa, y en cabal concordancia con la documentación que obra en autos, la última reunión de conciliación que se sostuvo fue con fecha 18 de septiembre de 2018; y, en atención al plazo de cinco (5) días hábiles siguientes³, el inferior en grado emitió la Resolución Directoral N° 192-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de septiembre de 2018. Emitida esta, es de apreciarse a fojas 2550 el cargo de notificación de fecha 2 de octubre de 2018, mediante el cual se notificó dentro del plazo de cinco (5) días hábiles⁴ a La Empresa con la resolución impugnada que avoca la presente, apreciándose pues, una correcta actuación en relación al principio de legalidad y el debido procedimiento; por tanto no ha operado el silencio administrativo al que alude La Empresa;

CUARTO.- Que, en relación al segundo argumento de La Empresa, se tiene que la misma argumenta la supuesta afectación a su derecho a la negociación durante el procedimiento, en tres incidentes ocurridos durante la etapa de conciliación, siendo ellos, los siguientes:

a) "**No se trasladó la propuesta de nuestra empresa**": Sobre el particular, La Empresa sostiene como grave afectación al curso de la conciliación, el no haber corrido traslado de un escrito que contenía una propuesta dirigida al Sindicato.

Al respecto, corresponde precisar que no existe prohibición legal alguna para que antes o durante el procedimiento de terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, La Empresa, de crearlo conveniente, presente a los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados propuestas que consideren pertinentes, no constituyendo un requisito sine qua non tanto para el inicio o como para la subsistencia

² Juan Carlos Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, TOMO II, página 93-94.

³ Artículo 48 del TUO de la LPCL: e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución.

⁴ Numeral 24.1 del Artículo 24 del TUO de la Ley N° 27444: Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique (...).





*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

de la fase conciliatoria la presentación de documento alguno. Siendo así, corresponde precisar que constituía parte de las facultades de La Empresa, en aras de celeridad y de satisfacción de su pretensión, poner a conocimiento de sus trabajadores, dichas propuestas. Sin perjuicio de ello, tenemos que La Empresa como bien manifiesta, solicitó "correr traslado de dicha propuesta", siendo así, en el Acta de Reunión de Conciliación de fecha 14 de setiembre de 2018, a fojas 2463, se dejó constancia que se entregó una copia del escrito de La Empresa al Sindicato, previo consentimiento del representante de La Empresa, con lo cual no se ha afectado el derecho a la negociación de aquella.

b) "Se obstaculizo la negociación": La Empresa sostiene como grave afectación al curso de la conciliación, el haber solicitado reprogramación y cambio de horario de las reuniones de negociación, teniendo una respuesta negativa por parte de la conciliadora.

Al respecto, en atención al cambio de horario de las reuniones, cabe precisar que ello depende de las consideraciones que estime la Autoridad Administrativa de Trabajo, en atención a las circunstancias de cada caso en concreto. No obstante, observamos que en el procedimiento de conciliación se llevaron a cabo tres reuniones dentro del plazo de tres (3) días hábiles que establece la norma a efectos de lograr un acuerdo entre las partes.

c) "Nos negaron la posibilidad de programar más reuniones": Sobre el particular, La Empresa sostiene como grave afectación al curso de la conciliación, el impedimento de continuar con las reuniones para llegar a un acuerdo.

Al respecto, corresponde indicar que el inciso d) del artículo 48 del TUO de la LPCL señala lo siguiente:

"(...) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes".

Como se aprecia, de la literalidad de la norma se desprende que las reuniones de conciliación deberán llevarse a cabo dentro del plazo determinado de tres (3) días hábiles, los cuales en efectos fueron realizados en el presente procedimiento acorde con lo regulado en la norma.

QUINTO.- Que, en relación al tercer argumento de La Empresa, ésta sostiene que la Resolución dictada por el inferior en grado, se aparta del precedente administrativo contenido en la Resolución Directoral General N° 076-2017/MTPE/2/14 en relación a lo siguiente:

"En dicho caso, la Dirección General de Trabajo verifica que la empresa registra más de tres trimestres consecutivos con resultados negativos y, que, por tanto, se encuentra inmersa en la causa económica que habilita la terminación colectiva de contratos conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR.

Como puede apreciarse, para determinar si la Empresa cumplió o no con acreditar que se encontraba en el supuesto establecido por el inciso b) del artículo 46 de la LPCL, referido a motivos económicos, se toma como base única y exclusivamente lo señalado por el Decreto Supremo N° 013-2014-TR. (...)"

Al respecto, en atención a dicha Resolución Directoral General, la Dirección General de Trabajo analiza un caso en concreto a efectos de determinar si la empresa cumple con uno de los requisitos para la procedencia de la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas, más no afirma que aquel sea el único requisito para proceder con la aprobación de dicha terminación, por cuanto la Autoridad Administrativa de Trabajo debe evaluar y analizar si la empresa realmente se encuentra en dicho supuesto, es decir no basta con presentar un informe pericial con resultados negativos para que el cese colectivo de los trabajadores sea aprobado; por tanto no resulta exacto afirmar que la Dirección General de Trabajo sólo observe dicho requisito para proceder a la aprobación de casos como el que nos ocupa;





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SEXTO.- Que, en relación al cuarto argumento de La Empresa, ésta sostiene que el inferior en grado exige el cumplimiento de una serie de requisitos que no están estipulados en la ley.

Al respecto corresponde precisar que, conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, las resoluciones emitidas en instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas; por lo cual los órganos inferiores a la referida instancia deben observar la línea de análisis y/o evaluación que plantea el superior jerárquico para dichos fines sin que ello suponga una vulneración al debido procedimiento, máxime si este resulta necesario para acreditar el obligatorio cumplimiento con el procedimiento previo señalado en el artículo 48 del TUO de la LPCL.

SÉPTIMO.- Que, en relación al quinto argumento de La Empresa, ésta sostiene una vulneración a su derecho de defensa, debido a que no se les notificó el informe emitido por SUNAFIL a partir de la visita inspectiva, pese a que dicho documento, según argumentan, es empleado para el análisis y pronunciamiento emitido.

Al respecto, corresponde precisar que la utilización del informe emitido por SUNAFIL no es óbice para cuestionar el presente procedimiento, advirtiéndose pues, que la utilización de éste, sólo derivó en la exclusión de cinco (5) trabajadores de los cuales carecía de objeto emitir pronunciamiento en el caso materia de autos; además, repárese que, constituye un derecho que los administrados, sus representantes o su abogado, tengan acceso al expediente en cualquier momento de su trámite, así como a sus documentos, antecedentes, estudios, informes y dictámenes, obtener certificaciones de su estado y recabar copias de las piezas que contiene, previo pago del costo de las mismas⁵, advirtiéndose pues, que no existe en el expediente documento alguno que de atisbos de un impedimento de acceso al expediente por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo; consecuentemente, La Empresa tuvo expedito su derecho de acceder al mismo, conforme a los mecanismos que la Ley franquea para dicho fin;

OCTAVO.- Que, en relación al sexto argumento de La Empresa, ésta señala que: *"La resolución emitida afecta gravemente nuestro derecho a la debida motivación en tanto la DPSC no desarrolla adecuadamente ni se pronuncia respecto de nuestros argumentos o pruebas presentadas para sustentar nuestra solicitud (...)".*

En atención a lo argumentado por La Empresa, corresponde indicar que, si bien forma parte del derecho del administrado la presentación de documentos que considere conveniente a su pretensión, aún cuando no formen parte de los requisitos exigidos por la norma para la aprobación del procedimiento administrativo en cuestión, el hecho de no ser éstos merituados ni calificados por el inferior en grado, y de existir un vicio en el acto administrativo apelado como consecuencia de ello, estaríamos ante un vicio no trascendente conforme a lo regulado en el artículo 14 del TUO de la Ley N° 27444, por cuanto se concluye indudablemente que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido a lo desarrollado por el inferior en grado.

Por otro lado, resulta imperativo una necesaria sustentación de las afirmaciones expuestas a efectos de ser considerados como hechos probados, toda vez que todo tipo de información que se presente en el curso del procedimiento, necesita estar relacionado con la crisis actual económica que se presente, hecho que no ha sido acreditado por La Empresa en autos;

NOVENO.- Que, en relación al séptimo argumento de La Empresa, ésta sostiene lo siguiente:

"Nuevamente, la Resolución vulnera nuestro derecho a probar pues, la autoridad competente de resolver valoró de manera defectuosa el informe de Pericia Financiera presentada por la Empresa (...)". Toda vez que, según manifiestan: *"Resulta curioso que en la anterior Resolución emitida por la DPSC se formularon diversas observaciones, las cuales fueron demostradas como falsas, y ahora, al emitirse nuevamente una resolución en primera instancia, se estarían formulando nuevas observaciones, que no habrían sido advertidas al examinarse el Informe para emitir el primer pronunciamiento".*

⁵ TUO de la Ley N° 27444 - Artículo 169: Acceso al expediente.





*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

En atención a ello, corresponde indicar que La Empresa hace mención a la argumentación de dos actos administrativos emitidos por el inferior en grado, esto es, la Resolución Directoral N° 90-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 21 de mayo de 2018 y la Resolución Directoral N° 192-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de septiembre de 2018, respectivamente; correspondiendo indicar que La Empresa primero, trae a colación como fundamento de su impugnación, un acto administrativo que carece de presunción de validez al ser declarado nulo y por ende, la argumentación y voluntad expresada por el inferior en grado en dicho acto administrativo resulta inválida; no correspondiendo así, analizar éste en comparación a la argumentación y voluntad expresada en el acto administrativo impugnado que avoca la presente. En ese sentido, no se advierte vulneración al derecho mencionado por La Empresa, máxime si dicha vulneración pretende ser sustentada en un acto administrativo con vicios constatados y declarados, derivados en la nulidad del mismo por este despacho mediante Resolución Directoral N° 43-2018-MTPE/1/20 de fecha 20 de julio del 2018.

Adicionalmente a ello, La Empresa manifiesta que: *"(...) la Resolución vulnera nuestro derecho a probar pues, la autoridad competente de resolver valoro de manera defectuosa (...) (...) la información adicional presentada, la cual ni siquiera ha sido tomada en cuenta en el procedimiento"*.

En atención a ello, corresponde incidir en la debida observancia del marco normativo que regula el procedimiento de terminación de las relaciones de trabajo por causas objetivas, toda vez que, según el inciso c) del artículo 48 del TUO de la LPCL, el empleador debe presentar una pericia de parte conjuntamente con su solicitud de terminación colectiva de los contratos de trabajo, siendo que, la Autoridad competente para resolver, deberá ponerlo en conocimiento del sindicato y/o los trabajadores afectados, dentro del plazo de 48 horas, ello con la finalidad de que estos últimos tomen conocimiento, analicen y desarrollen lo correspondiente, pudiendo presentar como descargos, pericias adicionales dentro de los 15 días hábiles. Adviértase pues, el deber de efectuar un debido procedimiento en aras de no vulnerar el derecho de defensa; siendo ello, la información adicional que no haya sido presentada de forma oportuna, a fin de poner en conocimiento a los trabajadores comprendidos en la medida, afectaría el derecho de defensa de éstos; ello conforme a lo desarrollado por el inferior en grado;

DÉCIMO.- Que, en relación al octavo argumento de La Empresa, ésta sostiene que *"La empresa ha acreditado tener más de tres trimestres de resultados negativos en la utilidad operativa"*.

Al respecto, conforme a lo mencionado en el considerando quinto de la presente resolución, es preciso reiterar que, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en los procedimientos de terminación de contratos de trabajo por motivos económicos, debe analizar y/o evaluar si el informe de auditoría presentado por el recurrente lo lleva a la convicción de un real deterioro de los ingresos, es decir registrar tres trimestres consecutivos de resultados negativos en la utilidad operativa como lo establece la norma; por tanto, aseverar que solo basta presentar un informe pericial con resultados negativos para que el cese colectivo de los trabajadores sea aprobado, resulta insuficiente para amparar su procedencia. Adicionalmente a ello, conforme a lo mencionado en el considerando precedente, no debe perderse de vista, el deber de efectuar un debido procedimiento en aras de no vulnerar el derecho de defensa; siendo ello, la información adicional que no haya sido presentada de forma oportuna, a fin de poner en conocimiento a los trabajadores comprendidos en la medida, afectaría el derecho de defensa de éstos; ello conforme a lo desarrollado por el inferior en grado, no cabiendo por ende, merituar a propósito de una decisión final, éstos documentos adicionales cuya información contemplada sea relativa al Informe Pericial;

DÉCIMO PRIMERA.- Que, en relación al noveno argumento de La Empresa, ésta sostiene lo siguiente:

"La empresa realizó reubicaciones a los trabajadores que ya no tenían actividades productivas que realizar, provenientes del área de hilatura. Ello fue informado debidamente a la DPSC y además reiterado en nuestro escrito de apelación (...)". "En ese sentido, debe quedar claro que la Empresa cumplió con el requisito legal establecido por la LPCL de proponer y negociar alternativas para evitar o LIMITAR el cese de los trabajadores (...)".





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Expediente N° 1492-2018-MTPE/1/20.2

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Al respecto, corresponde precisar que, a fojas 119 a 121 de autos, obra la afirmación sobre las medidas alternativas previamente implementadas por La Empresa, donde según afirman: *"Se llevaron a cabo las siguientes acciones (...) (...) Reemplazo del área de hilatura por hilado importado y la reubicación de 37 trabajadores, a las áreas de ventas, telares y tintorería"*. Aunado a ello, conforme menciona La Empresa, a folios 2211 de autos, obra el denominado "escrito de apelación" en donde en relación a las reubicaciones previas, La Empresa afirma: *"Se realizó reubicaciones a los trabajadores que ya no tenían actividades productivas que realizar, provenientes del área de hilatura. Al respecto, se detalla a continuación la lista de trabajadores que fueron reubicados (...)"*.

En relación a ello, no obra en autos documentación que acredite el desarrollo y/o configuración de éstas afirmaciones postuladas por parte de La Empresa que permitan a la Autoridad Administrativa de Trabajo darle la condición de medida adoptada para evitar o limitar el cese de trabajadores, toda vez que no obran en las actas de reuniones y/u documentos presentados por La Empresa, la evidencia del desarrollo de la negociación de estas reubicaciones a efectos de arribar a un acuerdo con todos los trabajadores afectados para que aquellos pudieran decidir, con todos los recursos disponibles a la vista, su futuro laboral;

Siendo así, conforme es de advertirse en autos, no se puede determinar cuáles fueron las medidas propuestas, analizadas y desarrolladas a consecuencia de las negociaciones con los trabajadores afectados que se hayan adoptado para evitar o limitar el cese de personal, de acuerdo a lo establecido en el literal b) del artículo 48 del TUO de la LPCP; ello conforme a lo desarrollado por el inferior en grado;

DÉCIMO SEGUNDA.- Que, en ese sentido, de acuerdo a lo señalado del tercer al décimo primer considerando de la presente Resolución, se advierte que La Empresa, no ha desvirtuado las razones expuestas por el inferior en grado en la Resolución Directoral N° 192-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de septiembre de 2018 (fojas 2545), en el marco del procedimiento seguido de Terminación Colectiva de los Contratos de Trabajo por Motivos Económicos.

Por lo expuesto, y, en uso de las atribuciones conferidas a este Despacho en el Decreto Supremo N° 017-2012-TR, el Decreto Supremo N° 003-97-TR y TUO de la Ley N° 27444;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación con Registro N° 170748-2018, de fecha 5 de Octubre de 2018, interpuesto por la empresa Compañía Universal Textil S.A.

ARTÍCULO 2: **CONFIRMAR** la Resolución Directoral N° 192-2018-MTPE/1/20.2 de fecha 25 de septiembre de 2018, en todos sus extremos, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, remitiendo los actuados a la oficina de origen para sus efectos

HÁGASE SABER.-

WALTER HERNÁN ZÚNIGA VILLEGAS
Director Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo de Lima Metropolitana