



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

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 37 -2016/MTPE/2/14

Lima, 01 MAR. 2016

### VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 003-2016/GRP-DRTPE-DR, mediante el cual la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura remite a esta Dirección General el recurso de revisión interpuesto por la Asociación de Productores de Banano Orgánico Salitral (en adelante, LA EMPRESA) contra el Auto Regional N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-ER, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, el cual confirmó el Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, que declaró infundado la solicitud sobre ineficacia de notificación defectuosa interpuesta por LA EMPRESA.

### 1.- SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN Y LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

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 [Pública]. La Administración [Pública] 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>

Según lo dispuesto por el artículo 206 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, 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.

Respecto al recurso de revisión, el artículo 210 de la LPAG, señala que "excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

De otro lado, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para el

<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



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

conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión perfecta de labores por caso fortuito y fuerza mayor, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG, en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En tal sentido, estando a la interposición del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA en contra del Auto Directoral N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-DR, esta Dirección General de Trabajo resulta competente para conocer y resolver el mismo.

## 2.- DE LOS HECHOS ACONTECIDOS

- 2.1.- Las actividades económicas de LA EMPRESA son el cultivo de frutas, así como la venta de bananos orgánicos al exterior.
- 2.2.- El 01 de julio de 2015, LA EMPRESA comunicó, a la Zona de Trabajo de la provincia de Sullana, la suspensión temporal perfecta de labores de los contratos de trabajo de sus trabajadores, por el período de noventa (90) días, contados desde el 01 de julio hasta el 01 de octubre del año 2015, para lo cual invoca como sustento de la medida la imposibilidad de que pueda exportar frutas hacia el mercado exterior en virtud a una suspensión de su certificado de exportación. Indica que la suspensión del referido certificado le impide comercializar sus productos en el mercado internacional, lo que ocasionará que no se realice sus actividades comerciales con normalidad durante el referido período. Cabe indicar que la referida medida afecta a ciento nueve (109) trabajadores. Dichos trabajadores se encuentran identificados según la nómina presentada por LA EMPRESA en su solicitud de la suspensión temporal perfecta de labores, dicha nómina obra a fojas 05 a 06 del expediente.
- 2.3.- En el curso del procedimiento administrativo, el Inspector de Trabajo realizó las actuaciones inspectivas en cumplimiento del mandato dispuesto en el proveído que obra a fojas 09, por el cual se le encargó que verifique en LA EMPRESA, entre otras, la existencia de los hechos invocados que sustentan la suspensión temporal perfecta de labores, la actividad económica a la que se dedica, la localización exacta de la zona o de los lugares donde desarrolla sus actividades económicas, el número total de los trabajadores, el número de trabajadores afectados con la medida de la suspensión, así como determinar si LA EMPRESA ha otorgado vacaciones vencidas, anticipadas o ha adoptado otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores.
- 2.4.- Según se verifica del Acta de Suspensión Temporal Perfecta de Labores, que obra a fojas 100 a 103 del expediente, el Inspector de Trabajo constató que:
- Las actividades económicas de LA EMPRESA son el cultivo de frutas y la venta de bananos orgánicos al mercado exterior.
  - LA EMPRESA sustenta la suspensión temporal perfecta de labores en que la certificadora CERES le canceló la certificación que le permite la exportación de los bananos orgánicos que cultiva. En ese sentido, LA EMPRESA presentó una carta por la cual se acredita que la certificadora en una inspección adicional realizada a LA EMPRESA advirtió que persisten deficiencias en su Sistema Interno de Control así como





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"*

EMPRESA advirtió que persisten deficiencias en su Sistema Interno de Control así como en su trazabilidad/registros, por lo que los certificados emitidos bajo el registro APBOS 23301-1- Reg. CE 834/07 para Europa y el 23302-1-NOP para EE-UU ya no tendrían validez.

- La oficina administrativa y el centro de paletizado de LA EMPRESA se ubican en la Calle Sucre N° 1314 del distrito de Salitral, provincia de Sullana, Región Piura y sus centros de empaque, en los sectores de Yucal y Parales del precitado distrito.

- Se verificó que LA EMPRESA cuenta con 109 trabajadores. Asimismo, se detalló en un cuadro a los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores, en el cual se consignaron los números de sus documentos nacionales de identidad, sus nombres y apellidos, su categoría, así como su localización en el centro de trabajo.

- En el acta de verificación se consignó que LA EMPRESA no otorgó vacaciones vencidas ni adelantadas, así como no adoptó otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores.

### 3.- DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC

3.1.- Con fecha 13 de julio de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura emitió la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, por la cual desaprobó la suspensión temporal perfecta de labores por motivo de fuerza mayor solicitada por LA EMPRESA, por el período comprendido desde el 01 de julio hasta el 15 de octubre del 2015, para los ciento nueve (109) trabajadores.

3.2.- En la precitada Resolución Directoral se fundamenta que, según consta en el acta de inspección, se constató la actividad económica de LA EMPRESA, así como se tomó conocimiento de la existencia de la causa invocada de fuerza mayor, esto es la cancelación de los certificados que le autorizan la exportación de los bananos orgánicos que cultiva a mercados internacionales.

3.3.- Igualmente, en la referida Resolución se indica que el Inspector de Trabajo ha dejado constancia que LA EMPRESA no cumplió con otorgar vacaciones vencidas ni anticipadas, ni adoptó otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores comprendidos en la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

3.4.- En atención a ello, en la citada Resolución se indica que luego del análisis realizado LA EMPRESA no ha cumplido con la exigencia establecida en el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), en concordancia con los precedentes vinculantes emitidos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recaídos en las Resoluciones N° 010-2012-MTPE/2/14, 011-2012-MTPE/2/14 y 012-2012-MTPE/2/14, sobre la adopción de medidas que eviten agravar la situación de los ciento nueve (109) trabajadores comprendidos en la suspensión temporal perfecta de labores.



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"*

3.5.- Posteriormente, el 04 de setiembre de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, mediante el proveído que obra a fojas 280 del expediente, señala que al no haberse interpuesto recurso impugnativo en contra de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, ésta se tiene por consentida, en consecuencia ordena archivar el expediente en el modo y forma de ley.

#### 4.- DE LA SOLICITUD SOBRE DECLARACIÓN DE INEFICACIA DE NOTIFICACIÓN DEFECTUOSA REALIZADO POR LA EMPRESA

4.1.- Con fecha 15 de setiembre de 2015, LA EMPRESA presenta una solicitud a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, por la cual pide la declaración de ineficacia del acto de notificación de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, a efectos de que se rehaga la notificación para garantizar su derecho a la defensa y debido procedimiento.

4.2.- En la fundamentación de la solicitud se indica que LA EMPRESA nunca fue notificada con la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, sino alega que luego del 08 de setiembre de 2015, fecha en que tomó conocimiento del proveído que obra en el folio 280 del expediente, su representante se apersonó al Despacho de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura para verificar la cédula de notificación de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC.

4.3.- LA EMPRESA refiere que de la revisión de la cédula de notificación de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC se consignan como fecha de recepción el día de 10 de agosto de 2015, por la persona de Junior Mena Saavedra, cuya relación con el notificado es de trabajador. Sin embargo, LA EMPRESA observa todo lo consignado en la cédula de notificación, pues sostiene que dicha persona nunca ha sido su trabajador, desconociendo cómo recibió estos documentos, y por ende que haya tenido conocimiento de dicha Resolución Directoral.

#### 5.- DEL AUTO DIRECTORAL N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC

5.1.- Con fecha 17 de setiembre de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura emitió el Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC, que obra a fojas 399 del expediente, mediante el cual se declaró infundado el recurso interpuesto por la EMPRESA.

5.2.- Según se puede desprender de la lectura del precitado Auto, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos califica el escrito de ineficacia del acto de notificación presentado por LA EMPRESA como un recurso de reconsideración. En ese sentido, la autoridad regional justifica su decisión en que LA EMPRESA no sustenta en ningún medio de prueba nuevo la falta de entroncamiento laboral con Junior Mena Saavedra.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



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

**6.- DEL RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DEL AUTO DIRECTORAL N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC PRESENTADO POR LA EMPRESA**

6.1.- LA EMPRESA interpuso recurso de apelación en contra del Auto Directoral N° 014-2015 GRP-DRTPE-DPSC, con el objeto de que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura lo revoque.

6.2.- LA EMPRESA fundamenta su recurso de apelación mediante los siguientes argumentos:

- En ningún momento se le notificó con la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC y recién el 08 de setiembre de 2015 tomó conocimiento del proveído que obra en el folio 280 del expediente, por medio del cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispuso que al no haberse interpuesto recurso impugnativo en contra de la referida Resolución, ésta se tiene por consentida, en consecuencia se ordena el archivamiento del expediente en el modo y forma de ley.

- Refiere que de la revisión de la cédula de notificación de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC se consignaron como fecha de recepción el día de 10 de agosto de 2015, por la persona de Junior Mena Saavedra, cuya relación -según se consignó- con el notificado es de trabajador. Sin embargo, LA EMPRESA observa lo consignado en la cédula de notificación, pues sostiene que dicha persona nunca ha sido su trabajador, desconociendo cómo recibió estos documentos.

- Bajo ese contexto, LA EMPRESA refiere que ante la situación de indefensión solicitó que declare la notificación defectuosa de la cédula de notificación de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, pero la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos dispuso calificar la solicitud presentada como un recurso de reconsideración, y en su oportunidad lo declaró infundado.

**7.- DEL AUTO DIRECTORAL N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-DR**

Con fecha 19 de octubre de 2015, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura emitió el Auto Directoral N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-DR, que obra a fojas 576 a 577 del expediente, a través del cual se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la EMPRESA, en consecuencia se confirmó el Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DR.

**8.- DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA**

8.1.- LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra el Auto Directoral Regional N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-DR que confirma el Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC, con el objeto que esta Dirección General la revoque atendiendo a los fundamentos que expone.

8.2.- En ese sentido, LA EMPRESA a través del recurso de revisión interpuesto expresa su disconformidad con el Auto Directoral objeto de impugnación, para lo cual señala los siguientes argumentos:





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"*

- El 04 de setiembre de 2015 le notificaron el proveído emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Piura, a través del cual se señaló que "[n]o habiéndose interpuesto recurso impugnatorio contra la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, de fecha 13 de julio de 2015. Téngase por consentida y archívese los de materia en el modo y forma de Ley..."

- LA EMPRESA refiere que no fue notificada con la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, sino que luego de las averiguaciones respectivas pudieron tomar conocimiento que ésta fue recibida por una persona ajena a su centro de trabajo, afectándose de esta manera sus derechos de defensa y debido procedimiento.

- Atendiendo a ello, el 15 de setiembre de 2015 LA EMPRESA solicitó la declaración de ineficacia de la notificación defectuosa, con el fin de proteger sus derechos a la defensa y al debido procedimiento. Atendiendo a que dicho pedido fue declarado infundado mediante Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC, LA EMPRESA interpuso un recurso de apelación, así como adjuntó copia de una carta notarial para mejor resolver. Luego del análisis efectuado, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura emitió el Auto Directoral N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-DR, por el cual declaró infundado el recurso de apelación interpuesto.

- Asimismo, LA EMPRESA indica que el Auto Directoral N° 004-2015-GR-PIURA-DRTPE-DR no ha incluido dentro de su análisis, entre otros aspectos, el contenido de la carta notarial presentada del presunto trabajador que habría recibido la notificación. También refiere que la Zona de Trabajo de Sullana no atendió el escrito presentado con fecha 13 de noviembre de 2015, por medio del cual solicitó información sobre la persona responsable encargada de realizar la notificación de fecha 13 de julio de 2015.

## 9.- DE LA PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN

Los artículos 210° y 211° de la LPGA señalan que excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico, para lo cual el administrado presentará el escrito del recurso de revisión en el cual se indique el acto del que se recurre, así como cumplirá los demás requisitos legales previstos para los escritos. En concordancia con lo anterior, el artículo 113 de la LPGA señala los requisitos que cumplir el administrado en la elaboración de sus escritos que presenten ante cualquier entidad.

Bajo este marco legal, 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 Generales 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 recurso administrativo se sustenta en una incorrecta interpretación de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, en lo referente a la afectación del



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"

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

#### 10.- JURISPRUDENCIA ESTABLECIDA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO EN SEDE ADMINISTRATIVA

En sede constitucional se ha establecido que el derecho al debido proceso previsto en el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política, no sólo es aplicable a nivel judicial sino también en sede administrativa, lo que supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.

En ese sentido, el derecho al debido proceso en el ámbito administrativo supone el respeto por la Administración Pública de todos los principios y derechos normalmente aplicables en el ámbito de la jurisdicción cuyo sustento radica en el hecho de que la administración está vinculada a la Constitución Política, entre los cuales se encuentra el derecho al debido proceso en sede administrativa.

Al respecto con relación al derecho al debido proceso en sede administrativa, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 4289-2004-AA/TC, ha expresado en los fundamentos 2 y 3, respectivamente, que "(...) el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos"; y que "[e]l derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, 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 resaltado es nuestro.)

Posteriormente, con respecto al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional sostuvo que "(...) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)", y determino que su contenido "(...) presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer"<sup>2</sup>. (El resaltado es nuestro.)

<sup>2</sup> Al respecto, ver los fundamentos 43 y 48 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0023-2005-PI/TC.



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"

Bajo este marco constitucional, esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional, precisa que el derecho al debido proceso en sede administrativa tiene sustento legal reconocido en el numeral 1.2 del artículo cuarto del Título Preliminar de la LPGA, mediante el cual se dispone que "[l]os administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

A su vez, es necesario señalar que el debido procedimiento en sede administrativa comprende un conjunto de derechos que forman parte, entre los cuales se encuentra el derecho a la motivación. Respecto al contenido del derecho a la motivación en sede administrativa en sede constitucional se ha sostenido que "[l]a motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático de derecho, que se define en los artículos 3 y 43 de la Constitución como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado constitucional democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso"<sup>3</sup>. (El resaltado es nuestro.)

Así pues, en este orden de ideas, la motivación de los actos administrativos no es solo una obligación que debe observar la administración pública al momento de resolver los pedidos de los administrados, sino un derecho que le asisten a los administrados al momento que acuden a la administración pública, a efectos de que este pueda interponer los recursos de impugnación pertinentes, cuestionando o respondiendo las imputaciones, las cuales deben ser expresadas con claridad y precisión en el acto administrativo que expiden.

## 11.- ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

De acuerdo con el numeral 6.1. del artículo 6° de la LPGA la motivación del acto administrativo deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto administrado adoptado.

A su vez, el numeral 26.1 de Artículo 26° de la LPGA sobre las notificaciones defectuosas en el marco de un procedimiento administrativo establece que en caso que se demuestre que la notificación se ha realizado sin las formalidades y requisitos legales, la autoridad ordenará se rehaga, subsanando las omisiones en que se hubiesen incurrido, sin perjuicio para el administrado.

Bajo este marco es necesario precisar que la congruencia procedimental constituye una garantía del debido proceso en sede administrativa que la administración pública debe observar

<sup>3</sup> Al respecto, ver el fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.





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"*

al momento de emitir un acto administrativo, esto es que lo resuelto en el acto administrativo debe guardar conformidad o concordancia entre lo solicitado por el administrado y lo decidido por la administración pública, siendo esto así del análisis del caso concreto, esta Dirección General verifica que, a fojas 396 a 398 del expediente, LA EMPRESA presentó un escrito en el cual solicita la declaración de ineficacia del acto de notificación de la Resolución Directoral N° 111-2015-GRP-DRTPE-DPSC, a efectos de que se rehaga la notificación para garantizar su derecho a la defensa y debido procedimiento; sin embargo, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, mediante Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC, que obra a fojas 399 del expediente, califica dicho escrito de ineficacia del acto de notificación como un recurso de reconsideración. De esta manera, la referida Autoridad Administrativa de Trabajo declara infundada la solicitud realizada por LA EMPRESA fundamentándose en que esta no aportó ninguna prueba nueva que acompañe a su solicitud.

Así pues, de acuerdo con el inciso 2 del artículo 10° de la LPGA es un vicio del acto administrativo, que causa su nulidad de pleno derecho, el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez. Atendiendo a ello, según el inciso 4 del artículo 3° de la precitada Ley, es un requisito de validez del acto administrativo su motivación, la cual consiste en la observancia de unas garantías mínimas que debe observar la autoridad administrativa, a fin de asegurar una respuesta motivada conforme con el ordenamiento jurídico que garantice el derecho al debido proceso en sede administrativa que le asiste a toda administrado.

Atendiendo a ello, se advierte que el Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC no resulta congruente respecto del pedido formulado por LA EMPRESA, dado que declara infundada la solicitud de ineficacia del acto de notificación bajo los presupuestos referidos a la procedencia de un recurso de reconsideración, puesto que en su razonamiento analiza si LA EMPRESA aportó o no un medio de prueba nueva a su solicitud, correspondiendo que la referida Autoridad Administrativa de Trabajo, atendiendo a la documentación presentada por LA EMPRESA realice las actuaciones necesarias para verificar que el acto de notificación se haya efectuado conforme a ley, entre ellas, el informe del notificador que llevó a cabo la diligencia de notificación, en aplicación del principio de verdad material previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG.

Atendiendo a ello, cabe indicar que de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 217.2 del artículo 217° de la LPAG, constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, dispondrá la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo.

Finalmente, debe señalarse que conforme a lo establecido en el párrafo final del artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR 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 la NULIDAD del Auto Directoral N° 014-2015-GRP-DRTPE-DPSC, así como del Auto Directoral N° 004-



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"*

2015-GR-PIURA-DRTPE-DR, emitidas por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, y por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, respectivamente.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-**

**DISPONER** que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta lo expuesto en el numeral 11 de la presente resolución.

**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 alojado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.

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