



PERÚ

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

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 116 -2016-MTPE/2/14

Lima, 05 AGO. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 394-2016/GRP-DRTPE-DR ingresado con número de registro 67610-2016, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura remite a esta Dirección General el expediente N° S.L. 002-2016-REG. N° 1757-GRP-DRTPE-DPSC, en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa **OBRAS Y SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 110-2016-GRP-DRTPE-DPSC, a través de la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura declaró improcedente la medida de suspensión perfecta de labores por fuerza mayor comunicada por LA EMPRESA.

CONSIDERANDO:**I. Aspectos formales****1. De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".¹

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

2. Del recurso de revisión

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



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

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

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

II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Con fecha 30 de marzo de 2016, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Piura, la medida de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor por un período de noventa (90) días computados a partir de dicha fecha hasta el día 27 de junio de 2016, que involucra a doce (12) trabajadores que laboran en la región Piura. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en la resolución de los contratos de locación de servicios celebrados con sus clientes, siendo que en los casos de las empresas Sapet Development Perú Inc. Sucursal Perú y Petrobras Energía Perú S.A., dichos contratos concluyeron por problemas de tarifas, mientras que en el caso de la empresa Petrolera Monterrico S.A., este concluyó por la baja ostensible del precio internacional del crudo de petróleo.

Con fecha 01 de abril de 2016, el Sindicato Único de Trabajadores de Obras y Servicios Petroleros S.A.C. (OSPET) se apersonó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Piura.

Con fecha 05 de abril de 2016, se realizó una visita inspectiva al centro de trabajo de LA EMPRESA ubicado en Av. Yale s/n, Residencial Claroye, Dpto. 3C, Barrio Particular, ciudad y provincia de Talara, región Piura, a efectos de verificar la realización de la medida de suspensión temporal perfecta de labores.

Con fecha 07 de abril de 2016, 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° 110-2016-GRP-DRTPE-DPSC, declarando

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

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, *"[C]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)".*



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

improcedente la medida comunicada por LA EMPRESA. Ante ello, con fecha 20 de abril de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra dicha resolución.

III. De la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR

Con fecha 29 de abril de 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura emitió la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA, señalando que, de acuerdo con la Resolución Directoral General N° 016-2012-MTPE/2/14, la vigencia de un contrato acordado por una empresa y sus contrapartes contractuales, donde interviene la autonomía privada regulatoria, no acontece un suceso ni extraordinario, ni imprevisible, ni irresistible.

IV. Del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

Con fecha 08 de marzo de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR, en base a lo siguiente:

- Se habría afectado el principio de debido procedimiento administrativo por falta de motivación.
- No se habría tomado en cuenta el supuesto cumplimiento de todos los requisitos exigidos para adoptar la medida de suspensión temporal perfecta de labores por fuerza mayor.

V. De la procedencia del recurso de revisión

El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

De lo expuesto en el recurso de revisión, se verifica que dicho medio impugnatorio se sustenta en la incorrecta interpretación de la disposición contenida en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL), en lo referente a la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

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

VI. Precedentes administrativos vinculantes



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"*

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

- a) Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14 emitida con fecha 12 de octubre de 2012, en cuyos numerales 9.4 a 9.9 de su parte considerativa se estableció una metodología interpretativa del artículo 15° del TUO de la LPCL para la determinación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores, así como las obligaciones que la autoridad administrativa regional debe cumplir en la verificación inspectiva.
- b) Resolución Directoral General N° 011-2012/MTPE/2/14 emitida con fecha 22 de octubre de 2012, en cuyo numeral 12) de su parte considerativa se estableció que el plazo de seis (06) días a que se refiere el artículo 15° del TUO de la LPCL solamente es una referencia que determina que el procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores deba efectuarse en forma celeré, bajo la responsabilidad de los funcionarios a cargo. Asimismo los numerales 13.2 a 13.5 de su parte considerativa fijaron criterios complementarios a los establecidos en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14.
- c) Resolución Directoral General N° 012-2012/MTPE/2/14 emitida con fecha 29 de octubre de 2012, cuyo numeral 13) de la parte considerativa estableció que el plazo de seis (06) días señalado en el artículo 15° del TUO de la LPCL, referido a la verificación de la existencia y procedencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal perfecta de labores, es un plazo que impone un deber de celeridad y diligencia a los funcionarios encargados de llevar a cabo tales acciones, sin extinguir la obligación estatal de supervisar el cumplimiento de normas laborales, dada la naturaleza de la inspección del trabajo (irrenunciabilidad del deber de fiscalizar).

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

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

En ese orden de ideas, la precitada Resolución Directoral General sostiene que el artículo 15° del TUO de la LPCL debe entenderse como un régimen de excepción para la suspensión perfecta de labores, en cuanto dicha medida tiene un efecto desestabilizador de la situación de empleo y, en consecuencia, durante su vigencia pone al trabajador en una situación similar a la del desempleo. Tomando en cuenta ello, en el considerando 9.4 de la precitada resolución se entiende que el legislador prevé una regla flexible al introducir la posibilidad para los empleadores de controlar



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"

los efectos de la medida en cuestión. En razón a ello, el empleador, antes de proceder a la adopción de la medida de suspensión temporal perfecta de labores, deberá determinar las actividades que no serán desarrolladas, y luego señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios.

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

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

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

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



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"*

- e) Si los trabajadores a quienes se ha aplicado la suspensión perfecta de labores efectivamente se mantienen inactivos o si vienen prestando servicios.

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

- a) Al dirigirse el plazo de seis (06) días señalado por ley a la Administración, inclusive al verse superado dicho plazo, la empleadora no puede impedir la verificación de las causas y consecuencias de los motivos que sustentaron la suspensión temporal perfecta de labores de los trabajadores. De hecho, si la empresa no otorga las facilidades correspondientes a la inspección del trabajo, la solicitud de suspensión perfecta de labores debe ser rechazada, sin perjuicio de la sanción administrativa por obstrucción a la inspección del trabajo pertinente.
- b) Debe determinarse si los puestos de labores de los trabajadores suspendidos efectivamente se encuentran desocupados o si, por el contrario, tales labores han sido asumidas por otros trabajadores, sean ellos de la misma empresa o de una tercera.
- c) Debe determinarse si dicha medida esconde o tiene como correlato una vulneración a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad sindical, negociación colectiva y huelga) al practicarse en contra de trabajadores sindicalizados, perjudicando especialmente a la organización sindical detrás de una aparente acción de contenido neutro y amparada (en principio) por el Derecho vigente.

VIII. Análisis del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA

De conformidad con el principio de legalidad recogido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar 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 atribuidos y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

El derecho al debido proceso previsto por el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa, 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. Así pues, el derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invocables, y, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo.

Sobre el debido procedimiento en sede administrativa, cabe advertir que el principio del debido procedimiento, previsto en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, dispone que "[l]os administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el



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"*

derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho⁴.

En concordancia con ello, el numeral 4) del artículo 3° de la LPAG establece la motivación como uno de los requisitos de validez del acto administrativo, es decir, que *"[e]l acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico"*. De igual manera, el numeral 6.1 del artículo 6° de la LPAG señala que *"[l]a motivación 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 adoptado"*.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

*"(...) 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*⁵.

Asimismo, en lo que se refiere a la motivación de los actos administrativos, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC ha señalado que:

"La 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".

A su vez, el máximo intérprete de la Constitución ha tenido oportunidad de expresar su posición en la sentencia recaída en el Expediente N° 00091-2005-PA/TC (Fundamento

⁴ Resaltado agregado.

⁵ 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.



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"*

N° 9, párrafos 3 y 5 al 8), criterio reiterado en las sentencias recaídas en los expedientes N° 294-2005-PA/TC, N° 5514-2005-PA/TC, entre otras, en los siguientes términos:

"El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]".

"La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional".

"El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional".

"Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo".

Adicionalmente, se ha determinado en la sentencia recaída en el expediente N° 8495-2006-PA/TC que:

"[U]n acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada".



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"

Así pues, una de las garantías del debido procedimiento administrativo consiste en que la administración se pronuncie sobre los argumentos o situaciones expuestas en el procedimiento, a fin de emitir un pronunciamiento acorde a derecho. De lo contrario, se estaría vulnerando dicha garantía puesto que se trataría de un acto administrativo ausente de motivación suficiente.

Por otra parte, el artículo VI del Título Preliminar de la LPAG establece que los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada, siendo que "(...) *el precedente administrativo es aquel acto administrativo firme que dictado para un caso concreto, pero que, por su contenido tiene aptitud para condicionar las resoluciones futuras de las mismas entidades, exigiéndoles seguir un contenido similar para casos similares*"⁶.

En el presente caso, en el encabezado del numeral 6) del Acta de Verificación de Suspensión Temporal Perfecta de Labores -obrante de fojas ciento treinta y cuatro (134) a ciento treinta y siete (137) del expediente y que da cuenta de la visita inspectiva realizada el centro de trabajo de LA EMPRESA ubicado en Av. Yale s/n, Residencial Claroye, Dpto. 3C, Barrio Particular, ciudad y provincia de Talara, región Piura-, se consigna *"establecer si el empleador ha otorgado vacaciones vencidas, anticipadas o ha adoptado otras medidas que razonablemente eviten agravar la situación de trabajador comprendida la suspensión temporal efecta (sic) de labores"*, sin embargo, en la referida Acta no se hace referencia alguna a la adopción de medidas diferentes al otorgamiento de vacaciones acumuladas o adelantadas que, razonablemente, eviten agravar la situación de los trabajadores, de lo que se concluye que la Autoridad Inspectiva de Trabajo del Gobierno Regional de Piura no ha dado cumplimiento a lo establecido en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral N° 010-2012-MTPE/2/14.

Por consiguiente, conforme a lo expuesto, se advierte que al no evaluar las instancias de mérito de manera exhaustiva si la Autoridad Inspectiva de Trabajo del Gobierno Regional de Piura había observado lo previsto en el precedente vinculante contenido en la Resolución Directoral General N° 010-2012-MTPE/2/14, resulta que dichos actos administrativos carecen de suficiente motivación, siendo ésta uno de los requisitos de validez del acto administrativo.

Al respecto, el numeral 2) del artículo 10° de la LPAG dispone que el defecto o la omisión de alguno de los requisitos de validez del acto administrativo constituye una causal de nulidad de pleno derecho, siendo que, además, en el presente caso se ha inobservado el principio del debido procedimiento, señalado en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, así como el procedimiento regular, previsto en el numeral 5) del artículo 3° de la LPAG, razón por la cual corresponde declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 110-2016-GRP-DRTPE-DPSC, así como de la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR, que la confirma.

⁶ Morón Urbina, Juan Carlos. Op.cit.p 110.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

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

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

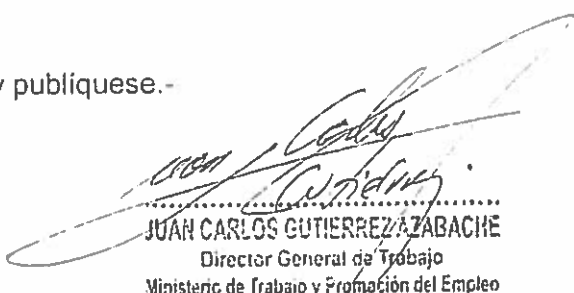
ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **OBRAS Y SERVICIOS PETROLEROS S.A.C.** contra la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar la **NULIDAD** de la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, así como de la Resolución Directoral N° 110-2016-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, debiendo la Autoridad Administrativa de Trabajo observar lo establecido en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, a fin de que la instancia correspondiente proceda a la emisión de nuevo pronunciamiento observando lo establecido en la presente resolución.

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

Regístrese, notifíquese y publíquese.-


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