



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 115 -2016-MTPE/2/14

Lima, 02 AGO. 2016

VISTOS:

El Oficio N° 110-2016-GORE-ICA/GRDS-DRTPE ingresado con número de registro 43330-2016, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica remite los expedientes N° 001-2016-DPSC/ICA-SPL y N° 001-2016-DPSC/ICA Medida Cautelar, en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 0012-2016-GORE-ICA-DRTPE, por la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 012-2016-DPSC/ICA, mediante la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica desaprobó la medida de suspensión perfecta de labores 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.

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



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

2. Del recurso de revisión

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

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, "les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"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 Ica, 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 22 de febrero de 2016, LA EMPRESA comunicó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Ica la medida de suspensión perfecta de labores, que involucra a trabajadores que laboran en el centro de trabajo ubicado en Av. Las Américas s/n, distrito de Paracas, provincia de Ica, región Ica. LA EMPRESA sustenta la medida invocada en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, iniciado con fecha 20 de noviembre de 2015 al amparo del artículo 48° 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), y el artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2014-TR.

Mediante proveído s/n emitido con fecha 25 de febrero de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica dispuso la realización de actuaciones inspectivas en el centro de trabajo de LA EMPRESA, a fin de verificar los hechos pertinentes a la medida comunicada por dicho empleador.

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"

Con fecha 26 de febrero de 2016, el Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C. se apersonó al presente procedimiento y solicitó que se declare la improcedencia de la medida comunicada por LA EMPRESA.

Con fecha 02 de marzo de 2016, LA EMPRESA presentó un escrito ante la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Pisco de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, adjuntando copias de las cartas por las cuales comunicó la medida invocada a sus trabajadores.

Con fecha 03 de marzo de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica emitió la Resolución Directoral N° 012-2016-DPSC/ICA, desaprobando la medida comunicada por LA EMPRESA.

Con fecha 09 de marzo de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 012-2016-DPSC/ICA, solicitando que se declare la nulidad de la misma.

Con fecha 17 de marzo de 2016, EL SINDICATO solicitó a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica la aplicación de una medida cautelar, consistente en la reposición de los trabajadores afectados con la medida comunicada por LA EMPRESA.

Con fecha 23 de marzo de 2016, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica emitió la Resolución Directoral Regional N° 0012-2016-GORE-ICA-DRTPE, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto por LA EMPRESA contra la Resolución Directoral N° 012-2016-DPSC/ICA, por los siguientes fundamentos:

- En aplicación del principio general del derecho por el cual se establece que *"lo accesorio sigue la suerte de lo principal"*, al haberse desaprobado la medida de terminación colectiva de los contratos de trabajo comunicada por LA EMPRESA, correspondería desaprobar la medida de suspensión perfecta de labores comunicada por dicho empleador.
- De acuerdo con la figura de la conservación del acto administrativo, prevista en el artículo 14° de la LPAG, si bien el Informe de Actuaciones Inspectivas fue suscrito por un inspector que se encontraba de vacaciones al momento de la realización de las actuaciones inspectivas, se trataría de un vicio no trascendente puesto que dicho informe se habría emitido en el mismo sentido de haber sido expedido válidamente.

Con fecha 11 de abril de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 0012-2016-GORE-ICA-DRTPE, señalando lo siguiente:

- Conforme al artículo 48° del TUO de la LPCL, el procedimiento de suspensión perfecta de labores dentro de una terminación colectiva de los contratos de trabajo es uno de



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"

aprobación automática, siendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Ica ha contravenido ello, por lo que se ha incurrido en nulidad.

- Se ha vulnerado la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, puesto que el inspector que llevó a cabo las actuaciones inspectivas no se encontraba autorizado para llevar a cabo las mismas al encontrarse haciendo uso físico de su descanso vacacional, incurriéndose en nulidad al haber incurrido la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Ica en un acto de mala fe.

Con fecha 18 de abril de 2016, EL SINDICATO solicitó que se declare la improcedencia del recurso de revisión interpuesto por LA EMPRESA.

III. 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 las disposiciones contenidas en el TUO de la LPCL, en lo referente a la medida de suspensión perfecta de labores. En tal sentido, se verifica que el recurso de revisión resulta procedente, correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre el mismo.

IV. 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.



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"*

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 derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho"*⁴.

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"*.

Al respecto, 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

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



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

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 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





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"

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".

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.

De otro lado, se debe tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 15° y 48° del TUO de la LPCL, que establecen lo siguiente:

TUO de la LPCL

Artículo 15.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

Artículo 48.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, 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;



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"

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo; la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;

c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. (subrayado agregado)

De lo anteriormente citado se desprende, pues, que la medida de suspensión perfecta de labores contemplada en el artículo 15° del TUO de la LPCL posee las siguientes características: (i) se sustenta en motivos específicos referidos al caso fortuito y/o la fuerza mayor, (ii) constituye un procedimiento independiente, y, (iii) conlleva la conservación de los vínculos laborales de los trabajadores afectados, una vez superada la situación de caso fortuito y/o fuerza mayor.

Por su parte, la medida de suspensión perfecta de labores contemplada en el segundo párrafo del literal c) del artículo 48° del TUO de la LPCL posee las siguientes características: (i) se sustenta en motivos específicos que no necesariamente se encuentran vinculados al caso fortuito o la fuerza mayor, (ii) constituye un procedimiento dependiente del procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo, y, (iii) no se encuentra relacionada a la conservación de los vínculos laborales de los trabajadores afectados, toda vez que importa el inicio de un procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo respecto de los trabajadores afectados con la medida.

En ese orden de ideas atendiendo a lo señalado en el segundo párrafo del literal c) del artículo 48° del TUO de la LPCL, se tiene que para el supuesto referido en el párrafo precedente, a efectos de cautelar la debida aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores prevista, la Autoridad Inspectiva de Trabajo deberá verificar lo siguiente: (i) la existencia previa de un procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo iniciado por el empleador, (ii) la conexión entre los trabajadores



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"*

afectados con la medida de suspensión perfecta de labores y los trabajadores inmersos en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo iniciado por el empleador.

En el presente caso, obra a fojas once (11) del expediente el proveído s/n de fecha 25 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, por el cual se dispone la realización de actuaciones inspectivas referidas a la medida de suspensión perfecta de labores comunicada por LA EMPRESA, advirtiéndose que no se encuentra la verificación de la conexión entre los trabajadores afectados con dicha medida y los trabajadores inmersos en el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo iniciado por LA EMPRESA, siendo que ello tampoco fue verificado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, de conformidad con la documentación obrante de fojas doce (12) a cincuenta y tres (53) del expediente.

Del mismo modo, dicha omisión no fue advertida en la Resolución Directoral N° 012-2016-DPSC/ICA, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, así como tampoco en la Resolución Directoral Regional N° 0012-2016-GORE-ICA-DRTPE, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica. En tal sentido, se advierte que dichos actos administrativos fueron emitidos sin la debida motivación correspondiente y, por ende, sin la debida observación al principio del debido procedimiento prescrito en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG.

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 del proveído s/n emitido con fecha 25 de febrero de 2016, así como de la Resolución Directoral N° 110-2016-GRP-DRTPE-DPSC y aquella que la confirma, es decir, la Resolución Directoral Regional N° 027-2016/GRP-DRTPE-DR.

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:



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"

ARTÍCULO PRIMERO.-

Declarar la **NULIDAD** de la Resolución Directoral Regional N° 0012-2016-GORE-ICA-DRTPE, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ica, así como de la Resolución Directoral N° 012-2016-GORE-ICA-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 Ica, debiendo la Autoridad Administrativa de Trabajo observar lo establecido en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.-

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

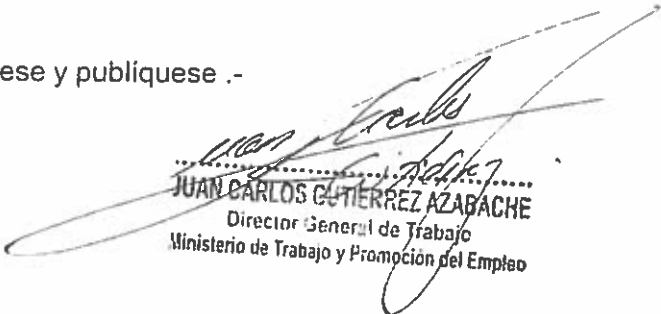
ARTÍCULO TERCERO.-

Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

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 GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo