



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 Nº 98 -2016/MTPE/2/14

Lima, 05 JUL. 2016

VISTOS:

El Oficio Nº 0490-2016-GRA/GRTPE, mediante el cual el Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa remite a esta Dirección General de Trabajo el recurso de revisión interpuesto por la empresa CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A. (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Gerencial Regional Nº 045-2016-GRA-GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, la cual confirmó la Resolución Directoral Nº 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la referida Gerencia Regional, que declaró fundada la impugnación de modificación colectiva de la jornada de trabajo formulada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA (en adelante, EL SINDICATO).

CONSIDERANDO:

I. 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. 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

Según lo dispuesto por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada mediante la Ley Nº 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.

Los artículos 210° y 211° de la LPAG 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

¹MARTÍN 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"*

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 LPAG señala los requisitos que debe cumplir el administrado en la elaboración de sus escritos que presenten ante cualquier entidad.

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 Nº 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

Bajo este marco legal, de acuerdo con lo dispuesto el artículo 4° del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para el 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 impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General de Trabajo 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 contra la Resolución Gerencial Regional Nº 045-2016-GRA-GRTPE, esta Dirección General de Trabajo resulta competente para conocer y resolver el mismo.

II. DE LOS HECHOS ACONTECIDOS ANTES DE LA IMPUGNACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

2.1. DE LA DECISIÓN DE LA EMPRESA PARA MODIFICAR COLECTIVAMENTE LA JORNADA DE TRABAJO

Mediante carta de fecha 31 de diciembre de 2015², al amparo del artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR (en adelante, el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo) LA EMPRESA comunicó a EL SINDICATO la decisión y los argumentos de modificar colectivamente la jornada de trabajo de cuarenta (40) trabajadores, quienes laboran en una jornada típica de ocho (08) horas por día, con sus respectivos descansos semanales.

LA EMPRESA señala en su comunicación que la modificación colectiva de jornada de trabajo se realizará en dos turnos, a través de un sistema de trabajo con jornadas atípicas de dieciocho (18) días de trabajo por nueve (09) días de descanso³, en un ciclo base de dos meses.

² De la revisión de este documento que obra en expediente de fojas 05 a 07, se advierte que en éste no se ha consignado una fecha cierta de recepción.

³ LA EMPRESA señala que esta nueva jornada colectiva de trabajo puede ser objeto de variantes, atendiendo a los cambios que ocurriesen en los programas mensuales de producción, los cuales serían comunicados con previo aviso a los trabajadores de conformidad con la normaliva vigente.



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 función a los turnos, en el siguiente cuadro se muestra las modificaciones propuestas por LA EMPRESA:

	Lunes - Sábado	Horas Trab.	Domingo	Horas Trab.
Turno 1	7:30 a.m. – 18:00 p.m.	10.5	7:30 a.m. – 19:30 p.m.	12
Turno 2	21:00 p.m. – 07:30 a.m.	10.5	19:30 p.m. – 07:30 a.m.	12

Además, LA EMPRESA ha señalado las horas de trabajo y las horas de descanso considerados en su propuesta de modificación colectiva de jornada de trabajo:

	Horario 10.5 horas	Horario 12 horas	Total
Nº días de trabajo	16	2	18
Nº horas de trabajo	168	24	192
Nº días descanso	9		9
Nº horas de descanso	216		216

Del mismo modo, los otros escenarios que podrían presentarse con la variación del programa de producción propuestos por LA EMPRESA son:

	Escenario 1	Escenario 2
Nº días de trabajo	14	20
Nº horas de trabajo	171	215
Nº días descanso	7	11
Nº horas de descanso	168	264

Según lo señalado por LA EMPRESA, esta modificación tiene como sustento fáctico la situación actual del mercado siderúrgico mundial que ha llevado que su Planta N° 1 de Arequipa reduzca los volúmenes de producción a niveles inferiores al 25% de su capacidad total. Esto supone que, durante veinte (20) días aproximadamente, la reducción de la producción significaría que LA EMPRESA requiera un único turno de trabajo diario de ocho (08) horas diarias, de lunes a sábado.

De este modo, según LA EMPRESA, la situación descrita representa un sobrecosto de cincuenta a sesenta mil dólares americanos mensuales, pues en virtud de la naturaleza de su proceso productivo no se permite apagar el horno de recalentamiento si la parada no supera el período de nueve (09) – diez (10) días. Esto significa que de las veinticuatro (24) horas del día, dieciséis (16) horas no se realicen actividades



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"*

productivas, pero como se requiere que el horno continúe prendido LA EMPRESA se vería obligada a consumir gas natural y energía eléctrica.

En ese sentido, LA EMPRESA refiere que en lugar de optar por la reducción del número de trabajadores, la medida pretendida alcanza a cuarenta (40) trabajadores en un sistema de rotación de trabajo de veinticuatro (24) horas de lunes a domingo con dos (02) equipos de producción (de lunes a sábado no habría laminación durante las horas punta pues deben ahorrar en el consumo de energía eléctrica); además todo el personal adicional está destinado al proceso de enderezado y mantenimiento, los cuales son procesos claves para asegurar las ventas y la continuidad de las operaciones.

Posteriormente, mediante carta de fecha 19 de enero de 2016, LA EMPRESA ha comunicado la postergación del inicio de jornadas atípicas para el 25 de enero del año en curso, a las 7:30 a.m., por razones de programación de producción. Cabe indicar que en el documento se indica que se mantendrán todos los aspectos y fundamentos de la medida precisados en la carta de fecha 31 de diciembre de 2015.

2.2. DE LA SOLICITUD PRESENTADA POR EL SINDICATO

Mediante carta s/n⁴, de fecha 05 de enero de 2016, EL SINDICATO solicitó una reunión con LA EMPRESA, a fin de tratar sobre el asunto relacionado con la modificación colectiva de jornada de trabajo. Cabe indicar que de la revisión de dicho documento no se advierte la presentación de una propuesta alternativa a la medida propuesta por la EMPRESA.

2.3. DE LAS REUNIONES REALIZADAS ENTRE LOS SINDICATOS Y LA EMPRESA

De la lectura de la solicitud presentada por EL SINDICATO, se advierte que esta organización sindical ha solicitado una reunión para el día jueves 07 de enero de 2016; sin embargo, de la revisión del expediente no se advierte ningún documento por el cual LA EMPRESA haya realizado la convocatoria de la referida reunión, a fin de propiciar el diálogo entre las partes en lo concerniente a la propuesta de modificación colectiva de jornada de trabajo⁵.

III. DE LOS ACTUADOS EN INSTANCIA ADMINISTRATIVA DE ALCANCE REGIONAL

3.1. DE LA IMPUGNACIÓN A LA MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO

⁴ De la revisión de este documento que obra en expediente de fojas 08, se advierte que en éste no se ha consignado una fecha cierta de recepción.

⁵ Cabe indicar que tampoco existe en el expediente algún documento que acredite la realización de dicha reunión.



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 27 de enero de 2016, EL SINDICATO impugnó ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa la modificación colectiva de jornada de trabajo pretendida por LA EMPRESA, para lo cual señalaron los siguientes argumentos:

- La modificación colectiva de jornada de trabajo realizada por LA EMPRESA carece de justificación y sustento técnico suficiente, en la medida que la implementación de las jornadas atípicas son de carácter excepcional por depender de la naturaleza de las actividades que realizan las empresas.
- LA EMPRESA justifica la imposición de la jornada atípica en motivos de carácter económico, pues esta medida es el resultado del comportamiento actual del mercado y que su implementación le evita incurrir en un sobrecosto de cincuenta a sesenta mil dólares americanos mensuales. En atención a ello, en el caso de jornadas acumulativas se requiere adicionalmente una situación indispensable para la producción, no resultando suficiente un motivo meramente económico, conforme se habría señalado en el Informe N° 003-2013-MTPE/2/14.
- La nueva jornada de trabajo implementada por LA EMPRESA ascendería a un total de ciento noventa y dos (192) horas mensuales, excediendo el límite de ciento cuarenta y cuatro (144) horas mensuales establecidos por la Autoridad de Trabajo en el informe mencionado en el acápite precedente⁶. Sobre el particular, EL SINDICATO precisa que el límite máximo señalado para la jornada atípica es congruente con el Informe N° 003-2013-MTPE/2/14, los fundamentos de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en Expediente N° 4635-2004-AA/TC y el artículo 2° del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo.
- La flexibilidad de la nueva jornada evidencia su carácter estrictamente coyuntural, según las circunstancias, y no de acuerdo a la naturaleza especial de las actividades productivas.
- La nueva jornada de trabajo resultaría extenuante para los trabajadores, pues no permitiría un tiempo de descanso necesario, ni la disposición de tiempo libre para la atención de sus problemas, responsabilidades y actividades personales, incidiendo en la posibilidad de riesgo, accidentes de trabajo y efectos sobre la salud y estabilidad emocional del trabajador.
- La nueva jornada debe ser declarada inválida e inaplicable, restaurándose al régimen ordinario.

Así, mediante el Decreto Sub Directoral N° 0339-2016-GRA/GRTPE-DPSC-SDNV-AREQ, de fecha 29 de enero de 2016, la impugnación a la modificación colectiva de jornada de trabajo fue puesta en conocimiento de LA EMPRESA por el término de dos (02) días.

⁶ Cabe indicar que EL SINDICATO refiere que la vulneración del límite máximo también se produce en caso de los "otros escenarios posibles" detallados en el punto 3 de la comunicación de LA EMPRESA.



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"*

3.2. DE LA ABSOLUCIÓN A LA IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN COLECTIVA DE JORNADA DE TRABAJO FORMULADA POR LA EMPRESA

Con fecha 03 de febrero de 2016, LA EMPRESA absolvió el escrito de impugnación planteado por EL SINDICATO, señalando que debía ser desestimada la impugnación de la modificación colectiva de jornada de trabajo por los siguientes fundamentos:

- LA EMPRESA ha cumplido con lo dispuesto en el inciso 2) del artículo 2º del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, pues ha comunicado a EL SINDICATO la decisión y fundamentos de la decisión de modificar colectivamente la jornada de trabajo; además, se reunió con ellos a fin de explicarles los sustentos técnicos y reales de la medida; no obstante ello, no llegaron a acuerdo alguno. Asimismo, EL SINDICATO no habría presentado propuesta alternativa alguna a la modificación colectiva de la jornada de trabajo.
- La nueva jornada de trabajo respeta el límite de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, en tanto las ciento noventa y dos (192) horas consideradas en el período de veintisiete (27) días equivalen a siete horas once minutos (7.11) horas por cada día y cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- El sustento técnico de la medida se encuentra en la naturaleza de la actividad siderúrgica de laminación, cuyo inicio pasa por el recalentamiento de la palanquilla en un horno, el cual, atendiendo a su diseño y a las condiciones operativas de costo óptimas, exige que su apagado se realice por períodos mayores a nueve (09) – diez (10) días.
- Precisan que los fundamentos económicos señalados en la carta de fecha 31 de diciembre de 2015 no constituyen el sustento inmediato de la medida, sino el escenario macro que determina que, por esos fundamentos, la actividad productiva se haya tenido que planificar con bajos volúmenes de laminación, inferiores al 25% de la capacidad instalada, originando que se requiera únicamente una jornada de ocho (08) horas al día, de lunes a sábado.
- Señalan que esto último ocasionaría una reducción del número de trabajadores y un sobre costo de "\$ 966,00.00 anuales"⁷, conforme consta en el Informe Técnico que adjuntan⁸.
- EL SINDICATO no habría planteado alternativa alguna a la modificación colectiva de jornada de trabajo.

Mediante Decreto Sub Directoral N° 430-2016-GRA/GRTPE-DPSC-SDNC-AREQ, de fecha 05 de febrero de 2016, se da por cumplido el mandato dentro del término de ley y se ordena elevar los antecedentes para el pronunciamiento correspondiente.

⁷ Información tomada en su literalidad.

⁸ Cabe indicar que este Informe Técnico ha sido elaborado y suscrito por el Ingeniero Arturo Díaz Urquiza, en su calidad de Jefe de Laminación – Planta 1 de LA EMPRESA, con el propósito de analizar el "Costo de GNC [gas natural] y E.E. [energía eléctrica] en el Horno de Recalentamiento durante paradas de producción".



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"*

IV. DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC

Con fecha 08 de marzo de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Gobierno Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa declaró fundada la impugnación de la modificación colectiva de jornada de trabajo pretendida por LA EMPRESA, ordenando se restituya la jornada de trabajo anterior al 25 de enero de 2016.

Al respecto, se señaló que LA EMPRESA no se ha ceñido a lo previsto en el artículo 4º del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, en tanto ésta no ha respetado los límites para el establecimiento de regímenes alternativos, acumulativos o atípicos, los cuales son, según el artículo 1º de la referida norma, de ocho (08) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales, teniendo como referencia el promedio obtenido del total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

De este modo, la nueva jornada equivale a dieciocho (18) días laborables y un total de ciento noventa y dos (192) horas de trabajo, lo cual supera los límites de ocho (08) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. Asimismo, considerando los nueve (09) días de descanso, no se logra compensar la totalidad de horas adicionales a la jornada diaria establecidas en los dieciocho (18) días de labores, al no advertirse el descanso semanal obligatorio según el Decreto Legislativo Nº 713 que por su naturaleza y esencia no pueden servir para compensar dichas horas adicionales.

Se señaló, además, que el sustento de la medida consignado en el Informe Técnico emitido por LA EMPRESA fue elaborado después de haberse implementado la nueva jornada colectiva de trabajo. Asimismo, la autoridad regional evidenció que el sustento de la modificación de jornada de trabajo es uno de carácter económico al señalar que se efectúa una proyección de la producción en base al 25% de la capacidad de la planta, en función a un análisis del costo que implica los consumos de gas natural y de energía eléctrica para mantener el horno de recalentamiento prendido durante las 16 horas restantes sin producción.

V. DEL ESCRITO DE TÉNGASE PRESENTE PRESENTADO POR EL SINDICATO

Mediante escrito de fecha 01 de marzo de 2016, presentado el 04 de marzo de 2016, EL SINDICATO solicita a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa que emita un pronunciamiento respecto a la impugnación en contra de la modificación colectiva de jornada de trabajo.

Al respecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo señala que, mediante el Decreto Directorial Nº 060-2016-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 8 de marzo de 2016, estése a lo establecido en la Resolución Directorial Nº 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC.

VI. DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA CONTRA LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC



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"

Con fecha 14 de marzo de 2016, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Nº 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC, solicitando que ésta sea revocada y, por tanto, la impugnación a la modificación de la jornada de trabajo sea desestimada, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- Conforme al Decreto Legislativo Nº 713, por cada cuarenta y ocho (48) horas de labores debe existir un día (01) día de descanso semanal obligatorio. En ese sentido, en el caso concreto, dividiendo 192 entre 48 debería otorgarse 4 días de descanso semanal; no obstante ello, LA EMPRESA concede nueve (09) días de descanso, otorgando setenta y dos (72) horas adicionales de descanso sustitutorio.
- En un período de treinta (30) días (con cuatro (04) domingos y sin feriados) las horas disponibles de trabajo son doscientos ocho (208), calculadas en base a veintiséis (26) días por ocho (08) horas diarias. En el caso concreto, se advierte que la nueva jornada de trabajo es de un total de ciento noventa y dos (192) horas, calculadas en base a: ciento sesenta y ocho (168) horas de lunes a sábado más veinticuatro (24) horas por los domingos; lo cual coincidiría con las ciento noventa y dos (192) horas por veinticuatro (24) días de trabajo con cuatro (04) domingos de descanso semanal. Por lo tanto no se afecta la jornada de trabajo.
- El sustento técnico de la modificación colectiva de jornada de trabajo se encuentra en la naturaleza de la actividad de siderúrgica de laminación, cuyo inicio ineludible pasa por el recalentamiento de la palanquilla en un horno de diseño, cuyo funcionamiento en condiciones operativas y costo óptimas es que no puede ser apagado por períodos inferiores a nueve (09) – diez (10) días; lo cual es también económico en tanto es una actividad empresarial, sin que ello implique ser que la única razón de la medida sea económica. Así, de trabajar solo ocho (08) horas diarias, las dieciséis (16) horas restantes en las que no se emplearía el horno obligaría a consumir gas natural y energía eléctrica para mantener el Horno a temperatura adecuada, generando un impacto ambiental no deseado, desperdiándose recursos energéticos sin generar valor a favor de LA EMPRESA.

Mediante el Decreto Directoral Nº 067-2016-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 15 de marzo de 2016, el presente recurso fue concedido y elevado al superior jerárquico.

VII. DE LA RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL Nº 045-2016-GRA-GRTPE

Con fecha 07 de abril de 2016, se emitió la Resolución Gerencial Regional Nº 045-2016-GRA-GRTPE que confirma la Resolución Directoral Nº 036-2016-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 14 de marzo de 2016. Los argumentos son los siguientes:

- La nueva jornada de trabajo implica un total de ciento noventa y dos (192) horas de trabajo en un período de dieciocho (18) días por nueve (09) días de descanso y en un ciclo laboral de cuatro (04) semanas o veintisiete (27) días y en dos turnos de diez horas y media (10.5) horas de lunes a sábado y doce (12) horas los domingos. De esta forma, la jornada de trabajo descrita superaría los límites legales de ocho (08) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales.



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"*

- La nueva jornada de trabajo no respeta los días de descanso semanal obligatorio, lo cual afecta el artículo 5° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo Nº 008-2002-TR (en adelante el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada) .
- La nueva jornada atípica debe sustentarse en una necesidad técnica productiva de la empresa y no únicamente en un motivo económico.
- El expediente Nº 4635-2004-AA/TC establece que "tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio 1 de la OIT. Considerando que el artículo 25° de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora".

VIII. DEL RECURSO DE REVISIÓN PRESENTADO POR LA EMPRESA CONTRA RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL Nº 045-2016-GRA-GRTPE

Con fecha 03 de mayo de 2016, LA EMPRESA presentó recurso de revisión contra la Resolución Gerencial Regional Nº 045-2016-GRA-GRTPE que confirma la Resolución Directoral Nº 036-2016-GRA/GRTPE-DPSC. Los fundamentos expuestos por LA EMPRESA son los siguientes:

Como se menciona en la Resolución Gerencial Regional Nº 045-2016-GRA-GRTPE, en el expediente y de acuerdo con lo previsto en el artículo 2° de la Ley del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, LA EMPRESA se ha visto obligada a modificar la jornada de trabajo de los colaboradores de laminación de la planta siderúrgica ubicada en la ciudad de Arequipa. Esta modificación de la jornada de trabajo se sustenta en que la situación del mercado siderúrgico mundial ha llevado a LA EMPRESA a reducir sus volúmenes de producción a niveles inferiores al 25% de su capacidad total, lo cual supone que durante veinte (20) días aproximadamente, solamente se requiera un turno de trabajo diario de ocho (08) horas diarias, de lunes a sábado; sin embargo, aplicar este sistema productivo significaría una reducción del número de trabajadores e incrementos de costos.

El sustento técnico del incremento de costos se sustenta en que atendiendo a la naturaleza de su proceso productivo no se permite apagar el horno de recalentamiento si la parada no supera el período de nueve (09) – diez (10). Esto significa que de las 24 horas del día, dieciséis (16) horas no se realicen actividades productivas, pero como se requiere que el horno continúe prendido, LA EMPRESA se vería obligada a consumir gas natural y energía eléctrica. Atendiendo al sustento técnico es imprescindible la implementación de una jornada de trabajo atípica, tal como la efectuada por LA EMPRESA.

También se indica que EL SINDICATO no ha presentado ninguna propuesta alternativa a la medida propuesta por LA EMPRESA.



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"

IX. LA MOTIVACIÓN EN SEDE ADMINISTRATIVA COMO CLAVE DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y REQUISITO DE VALIDEZ DEL ACTO ADMINISTRATIVO

El debido proceso es un derecho fundamental de orden procesal que se encuentra reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política, el cual señala que "son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos".

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha determinado que el contenido del debido proceso "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"⁹.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado 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)**"¹⁰. (Resaltado agregado)

De lo anterior se desprende que las garantías del debido proceso son aplicables, en lo que fuere posible, al procedimiento administrativo, atendiendo a que la Administración Pública se encuentra sujeta a la Constitución Política. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha expresado que:

*"...[E]l 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.)"*¹¹. (Resaltado agregado)

En ese sentido, el debido proceso en sede administrativa comprende, entre otros, la motivación de los actos administrativos. Así, el principio del debido procedimiento (numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la LPAG) garantiza 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

⁹ Fundamento 48 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nº 0023-2005-PI/TC.

¹⁰ Fundamento 43 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nº 0023-2005-PI/TC.

¹¹ Fundamentos 2 y 3 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente Nº 4289-2004-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"*

ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (...)" (Resaltado agregado)

En relación a la motivación de los actos administrativos, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

"[I]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"¹². (Resaltado agregado)

Asimismo, en relación a lo que debe entenderse por motivación de una decisión administrativa, el Tribunal Constitucional ha sostenido 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"¹³ (Resaltado agregado).

Adicionalmente, el máximo intérprete de la Constitución Política ha señalado, en los siguientes términos, la importancia que tiene la motivación de las resoluciones administrativas:

"El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, la 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.

¹² Fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

¹³ Ver sentencia recaída en el expediente N° 8495-2006-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"*

(...)

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"¹⁴. (Resaltado agregado)

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"*. (Resaltado agregado)

De las consideraciones anteriores, queda claro que el derecho al debido proceso en sede administrativa exige que las autoridades administrativas se pronuncien con arreglo a la Constitución Política y a la ley, lo cual se traduce en una decisión motivada en derecho y en hechos, más aún en los procedimientos administrativos que involucran el ejercicio de los derechos fundamentales, tales como los de carácter laboral.

Así, en lo referido a la impugnación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, el inciso 2 del artículo 2° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo señala que dicha impugnación deberá ser resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo en

¹⁴ Párrafos 3, 5, 6, 7 y 8 del Fundamento 9 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00091-2005-PA/TC.



PERÚ

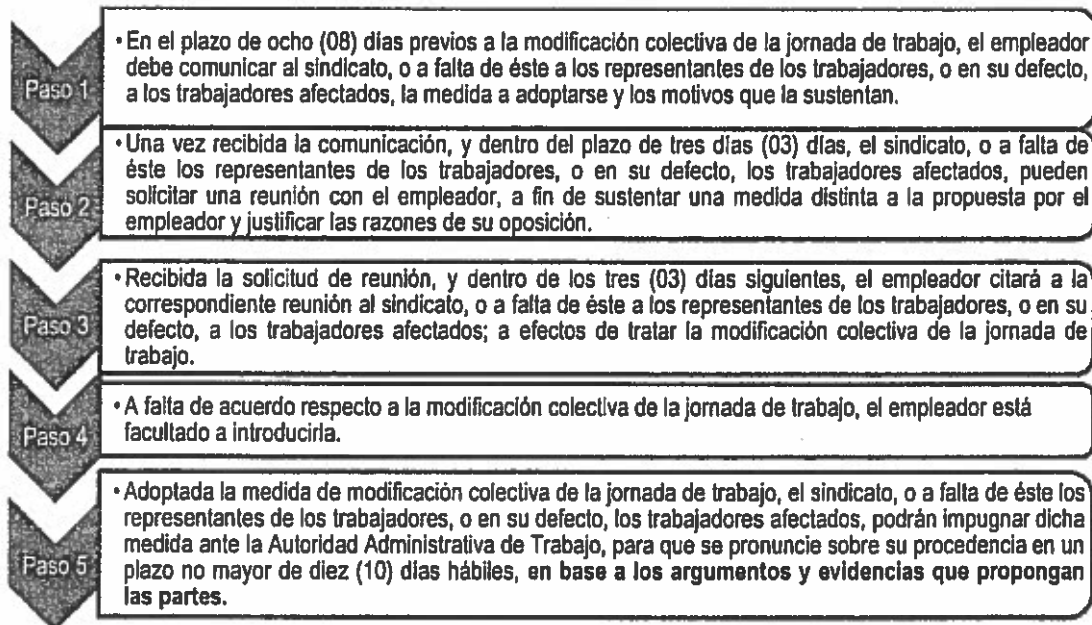
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

base a los argumentos y evidencias que propongan las partes. De esta forma, se busca garantizar una decisión administrativa válida o, en otras palabras, una decisión motivada.

X. DEL PROCEDIMIENTO DE LA MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO

El empleador, en ejercicio de su poder de dirección, tiene la facultad de modificar colectivamente la jornada de trabajo. A tal efecto, el procedimiento que debe seguir para la implementación de dicha modificación se encuentra recogido en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, el cual graficamos a continuación:



Del cuadro señalado, se desprende que, a solicitud de la parte trabajadora, la modificación colectiva de la jornada de trabajo está precedida por una etapa previa cuya finalidad es la conciliación de intereses. Así, dicha etapa se compone de una o más reuniones entre el empleador y la parte trabajadora.

Tanto en la comunicación del empleador sobre la modificación colectiva de la jornada de trabajo, como en la participación en la reunión o reuniones que se convoquen, la organización sindical ostenta una posición de preferencia. Como ha sido sostenido anteriormente por esta Dirección General, *"la preferencia por el sindicato antes incluso que a todos los trabajadores pluri – individualmente considerados resulta consecuente con la representatividad que en nuestro sistema de relaciones laborales se reconoce en favor del sujeto colectivo (cuando estuviera constituido) dentro del ámbito de la empresa"*¹⁵.

¹⁵ Ver Informe N° 031-2011-MTPE/2/14 de fecha 15 de diciembre de 2011



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 ese sentido, por ejemplo, se configura como un supuesto de mala fe en la etapa de negociación *"el citar a ésta tanto a los sujetos colectivos como a los trabajadores individuales, pues ello deslegitima la representación de los primeros sobre los segundos"*¹⁶, criterio que ha sido establecido por esta Dirección General en un procedimiento de terminación colectiva de contratos de trabajo y que resulta aplicable al procedimiento de modificación colectiva de la jornada de trabajo.

Por otra parte, repárese que entre la comunicación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo y la implementación de la medida debe transcurrir por lo menos ocho (08) días. Este plazo ha sido concebido para que las partes puedan dialogar y procurar una solución armónica, por lo que debe entenderse como un plazo mínimo, susceptible de ser ampliado según cada situación concreta. De otro lado, la finalidad de la reunión solicitada por la parte trabajadora en el plazo de tres (03) días es la formulación de una propuesta alternativa, que desde luego debe encontrarse sustentada, así como la justificación de las razones para la oposición a la modificación colectiva de la jornada. Atendiendo a ello, entendemos que se trata de un plazo en días hábiles, dada la vocación del ordenamiento jurídico por favorecer la negociación laboral en general.¹⁷ Asimismo, por extensión, y en aras de guardar uniformidad en los plazos previstos en el inciso 2 del artículo 2º del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, así como en el artículo 7º del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, consideramos que el plazo a citación a reunión a la parte trabajadora también debe computarse en días hábiles.

Ahora bien, a propósito de la reunión o reuniones a realizarse entre el empleador y la parte trabajadora, es importante considerar que si bien ésta cuenta con un plazo de tres (03) días hábiles para solicitarla, nada impide que, transcurrido este plazo sin haberse formulado dicha solicitud, las partes puedan acordar reunirse con la finalidad de tratar la modificación colectiva de la jornada de trabajo. Una convocatoria a reunión en este contexto en modo alguno puede representar una adhesión automática a la posición de cualquiera de las partes, así como tampoco puede recortar el derecho de la parte trabajadora a formular una eventual impugnación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, de acuerdo a ley.

Finalmente, cabe resaltar que, para la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la procedencia de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, el ordenamiento laboral considera como elementos claves los argumentos y las evidencias propuestas por las partes.

En este orden de ideas, cabe indicar que el inciso 2 del artículo 2º del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, señala que *"el empleador previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo [como es una modificación colectiva de jornadas] debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan"*. (Resaltado agregado)

¹⁶ Fundamento 18 del precedente administrativo recaído en la Resolución Directoral General N° 015-2011-MTPE/2/14, de fecha 03 de octubre de 2011.

¹⁷ De acuerdo con el inciso 2 del artículo 28º de la Constitución Política, el Estado Peruano fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.



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"*

Por su parte, el artículo 7° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada señala que en la solicitud de reunión que plantee la parte trabajadora, ante la comunicación de modificación colectiva de jornada, ***"se deberá sustentar la medida distinta a la propuesta [por el empleador] y justificar las razones de la oposición a la medida planteada por éste"*** (Resaltado agregado).

Es en este contexto que debe entenderse el último párrafo del inciso 2 del artículo 2° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, cuando señala que ante la impugnación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo se pronunciará sobre la procedencia de la referida modificación en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

Si bien es cierto que tanto el empleador como la parte trabajadora deben probar sus argumentos sobre la base de evidencias, esto no implica una posición pasiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo en supuestos en los que, tanto la modificación colectiva de jornada de trabajo como su impugnación no se encuentran acompañadas de suficientes argumentos y evidencias que las sustenten. En estos casos resulta imperativo que la Autoridad Administrativa de Trabajo asuma un rol activo para la solución justa y razonable del conflicto laboral. A tal efecto, es de suma utilidad el principio de verdad material previsto en el artículo IV, numeral 1.11 de la LPAG, que señala lo siguiente:

"En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a éstas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público". (Resaltado agregado)

Así, una decisión administrativa apoyada únicamente en los enunciados de las partes en conflicto o en una actividad probatoria mínima e insuficiente no puede reputarse como una decisión motivada y por tanto válida.

XI. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

En el presente caso, mediante la Resolución Directoral N° 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC (en adelante, la resolución de primera instancia), la Dirección de Prevención de Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, en el marco de su competencia contemplada en el inciso 2) del artículo 2° del TUO de la Jornada de Trabajo, declara fundada la impugnación de la modificación colectiva presentada por EL SINDICATO.



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"*

Por su parte, la instancia superior a nivel regional, emite la Resolución Gerencial Regional Nº 045-2016-GRA-GRTPE (en adelante, la resolución de segunda instancia), por medio de la cual se confirma la resolución de primera instancia.

Sobre el particular, corresponde traer a colación lo señalado en el numeral X de la presente resolución, en el sentido de que la decisión sobre la impugnación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo o, lo que es lo mismo, la evaluación de la procedencia de dicha modificación, no puede realizarse al margen de los argumentos y evidencias del caso en concreto.

Como ya se ha afirmado en el referido numeral X, si bien corresponde a las partes ofrecer las evidencias respectivas, esto no implica en modo alguno una posición pasiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En el presente caso, de la revisión del expediente materia del procedimiento, se observa que la Autoridad Administrativa de Trabajo, tanto en primera como en segunda instancia, al momento de evaluar los hechos acontecidos antes de la impugnación de la jornada de trabajo, no ha reparado que los documentos cursados entre las partes tengan fecha cierta de recepción, situación que es de suma importancia para el cómputo de los plazos en la modificación colectiva de la jornada de trabajo.

Asimismo, de la revisión de lo actuado, se advierte que las instancias regionales no han verificado que entre la comunicación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo y la implementación de la medida efectivamente se haya celebrado la reunión solicitada por la parte trabajadora, toda vez que la celebración de dicha reunión es importante porque se facilita el diálogo entre las partes y se procura una solución conciliadora, situación que guarda correspondencia con lo previsto en el inciso 2 del artículo 28º de la Constitución Política.

De otro lado, de lo actuado, se observa que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en las instancias de mérito, ha omitido evaluar aspectos de relevancia para adoptar una decisión debidamente motivada conforme a lo expuesto en el numeral IX de la presente resolución. Este proceder de las instancias de la Autoridad Regional de Trabajo conduce, por ejemplo, a una falta de certeza sobre determinados hechos que justifiquen la decisión respecto a la modificación colectiva de la jornada de trabajo. En efecto, en el presente caso, la Autoridad Regional de Trabajo no ha reparado que es necesario contar con la documentación suficiente que sustente el funcionamiento del horno de recalentamiento de LA EMPRESA y la forma cómo realiza sus paradas inclusive.

En la misma línea, ni la primera instancia ni la segunda instancia de la Autoridad Regional de Trabajo solicitaron información sobre cómo la situación actual del mercado siderúrgico ha tenido implicancia en la reducción de los volúmenes de producción a niveles inferiores al 25% de la capacidad total de LA EMPRESA, pese a que esta situación se ha señalado en los escritos presentados por las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, de la revisión del expediente se advierte que no se ha acreditado la jornada de trabajo de los trabajadores del área del horno de



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"*

recalentamiento que ahora es objeto de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, elemento que coadyuvaría significativamente en el análisis que realice la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de determinar o no la procedencia de la medida.

Siendo esto así, observamos que tanto la resolución de primera instancia como la de segunda instancia no han observado el principio de verdad material, en virtud del cual la Autoridad Administrativa deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual corresponderá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aún cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

Atendiendo a que no puede reputarse como una decisión motivada una resolución administrativa apoyada en los enunciados de las partes en conflicto o en una actividad probatoria mínima e insuficiente, consideramos que las resoluciones de primera y segunda instancia carecen de una debida motivación, lo cual es un requisito de validez del acto administrativo.

Por las consideraciones antes señaladas, y conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 10° de la LPAG, corresponde declarar la nulidad de la Resolución Gerencial Regional N° 045-2016-GRA-GRTPE y de la Resolución Directoral N° 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC¹⁸.

Cabe indicar que la nulidad de las referidas resoluciones administrativas no conlleva que esta Dirección General determine la procedencia de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, debiendo la Autoridad Regional de Trabajo emitir un nuevo pronunciamiento sobre la base, principalmente, de las evidencias que propongan las partes y aquellos medios de prueba que pueda actuar, en aplicación del principio de verdad material.

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 la **NULIDAD** de la Resolución Gerencial Regional N° 045-2016-GRA-GRTPE, emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, así como de la Resolución

¹⁸ El artículo 10 de la LPAG señala que "son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1) la contravención a la Constitución, a la leyes o a las normas reglamentarias, 2) el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presenten alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14 (...)".



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"*

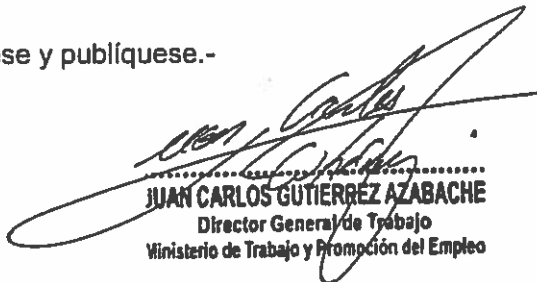
Directoral Nº 036-2016-GRA-GRTPE-DPSC, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa.

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa emita una nueva resolución debidamente motivada en los argumentos y evidencias que propongan las partes, así como en los medios de prueba que pueda requerir de oficio, y teniendo en cuenta los criterios expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, a fin 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 ubicado 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