



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 129-2020-MTPE/2/14

Lima, 22 ENE. 2021

### VISTOS:

El escrito ingresado por mesa de partes virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 07 de octubre de 2020, correspondiente a la solicitud con registro número 0031109-2020, por medio del cual la empresa **RUMI IMPORT S.A.** (en adelante, la Empresa) interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, de fecha 10 de septiembre de 2020, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.

La Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, de fecha 10 de septiembre de 2020, mediante la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (en adelante, DRTPE del Callao) declara infundado el recurso de apelación formulado por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 16 de junio de 2020, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE del Callao (en adelante, DPSC de la DRTPE Callao) que Desaprobó la solicitud de suspensión perfecta de labores presentada por la Empresa.

El Informe de resultados de la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores adoptada por el Empleador, relativo a la orden de inspección N° 1026-2020-SUNAFIL/IRE-CAL elaborada por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, SUNAFIL.

### CONSIDERANDO:

#### 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 (...)".

Estando a lo previsto en el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: *i*) Recurso de

<sup>1</sup> MARTÍN MATEO, Ramón (2005). *Manual de Derecho Administrativo*. Navarra: Aranzadi, pp. 309-310.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

reconsideración y *ii*) Recurso de apelación; y, solo en caso que por Ley o Decreto Legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

## 2) De la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el recurso de revisión interpuesto

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>2</sup>, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, sólo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido Ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Generales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, precisándose que la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado. Asimismo, el numeral 7.6 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR establece que "Cuando corresponda la interposición de recurso de revisión, su trámite se sujeta a lo señalado en el Decreto

<sup>2</sup> Texto idéntico al del numeral 215.1 del artículo 215 del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, vigente al momento de la presentación del recurso de revisión de la Empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

Supremo N° 017-2020-TR, Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.”

En el presente caso, se observa que la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores presentada por la Empresa comprende a un centro de trabajo localizado en la región del Callao, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPE del Callao, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

### 3) Sobre el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA

La EMPRESA, mediante el escrito de Vistos, interpone recurso de revisión contra lo resuelto en la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, en base a los siguientes argumentos:

- 3.1.1. La Empresa señala que la resolución impugnada incurre en error al no haberse considerado la información proporcionada, no solamente al inspector comisionado, sino también presentada en el expediente. Agrega que resulta extraño que todos los estamentos de la DRTPE del Callao no hayan considerado toda la documentación que obra en el expediente y que acredita el indicador de la ratio exigida legalmente.
- 3.1.2. La Empresa señala que en atención a la Orden de Inspección N° 1026-2020-SUNAFIL/IRE-CAL se procedió a remitir la información requerida mediante la “Casilla Laboral de Sunafil”, siendo este el canal oficial de remisión, y asimismo, también remitieron información al correo electrónico [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe), recibiendo confirmación de recepción por parte de la Intendencia Regional del Callao de SUNAFIL.
- 3.1.3. La Empresa señala que otorgaron a sus trabajadores opciones previas al inicio al procedimiento de suspensión perfecta de labores, por lo que han agotado las alternativas antes de acogerse a tal procedimiento, lo que se aprecia en el documento denominado “Convenio Interno en Contexto de Emergencia”, siendo que por el peso de los documentos, se remitió al correo electrónico [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe), la totalidad de acuerdos que evidencian el uso de medidas alternativas previas.
- 3.1.4. La Empresa señala que remitió al correo electrónico [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe) declaraciones juradas de trabajadores en grupo de riesgo, lo que no fue evaluado por la DRTPE del Callao.
- 3.1.5. La Empresa señala que con relación a la imposibilidad de aplicar trabajo remoto o licencia con goce de haber por el nivel de afectación económica, cumplió con evaluar y comunicar de manera oportuna a sus colaboradores, remitiéndose el debido sustento, lo que no fue revisado y detallado.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

3.1.6. La Empresa señala que durante la tramitación del procedimiento administrativo se ha vulnerado los principios rectores de debido procedimiento, razonabilidad y verdad material, inaplicándose estos principios.

#### 4) Análisis del caso concreto

##### 4.1. De la validez de la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC y la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC

Con fecha 16 de junio de 2020 fue emitida la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC mediante la cual la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE del Callao resuelve desaprobar la solicitud de suspensión perfecta de labores de setenta y uno (71) trabajadores presentada por la Empresa, luego de haber dispuesto la apertura del expediente correspondiente a través del Auto Directoral N° 259-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, de fecha 06 de mayo de 2020.

Posteriormente, con fecha 11 de septiembre de 2020, fue emitida la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC por la DRTPE del Callao, por la cual se declaró Infundado el recurso administrativo de Apelación formulado por la Empresa, en contra de la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC.

##### a) De la vulneración del derecho a la debida motivación

El Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de pronunciarse respecto a la motivación de los actos administrativos. Así, en reiterada jurisprudencia, ha señalado:

"[...] [E]l 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



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

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 N.º 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo". (STC 00091-2005-PA/TC, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en STC 294-2005-PA/TC, STC 5514-2005-PA/TC, entre otras).

Por tanto, la debida motivación de las decisiones administrativas constituye una garantía constitucional de los administrados, que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos. En ese sentido, el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece que una de las garantías del debido procedimiento administrativo es el derecho que tienen los administrados a obtener una decisión motivada; esto a efectos que puedan tomar conocimiento de las razones de hecho y de derecho en que se funda la referida decisión, haciendo posible su impugnación ante las instancias correspondientes.

Adicionalmente, el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG establece que los actos administrativos, para ser válidos, deben estar debidamente motivados en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

Este requisito de validez del acto administrativo es desarrollado en el artículo 6 del TUO de la LPAG, señalando que "La motivación debe 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". Asimismo, se descartan como motivación "la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto".

Asimismo, debe tenerse presente que en anteriores pronunciamientos, el Tribunal Constitucional<sup>3</sup> ha señalado lo siguiente: "[...]el ámbito garantizado por este derecho a la motivación de las resoluciones judiciales exige la: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (Cfr. Sentencia 4348-2005-PA/TC). Por consiguiente, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y

<sup>3</sup> Fundamento Nº 05 de la Sentencia recaída en el Expediente Nº 00966-2014-PA/TC



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

*congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional.” (subrayado añadido).*

Es así que la garantía del derecho a la debida motivación implica –entre otros aspectos– que la Autoridad Administrativa debe emitir un pronunciamiento congruente con lo planteado por el administrado, esto es, que exista correspondencia entre lo que se solicita o cuestiona y lo que se resuelve. De allí que la falta de motivación o la motivación incongruente<sup>4</sup>, afecten la validez del acto administrativo y lleguen a constituir causal de nulidad.

En el caso, la Empresa sostiene que la DRTPE del Callao no ha considerado toda la documentación que proporcionó y obra en el expediente, precisando que en atención a la Orden de Inspección N° 1026-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, procedió a remitir la información requerida mediante la “Casilla Laboral de Sunafil”, pero también remitió información al correo electrónico [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe), recibiendo confirmación de recepción por parte de la Intendencia Regional del Callao de SUNAFIL (en adelante, IRE Callao).

En tal sentido, se advierte que en este extremo, la Empresa está cuestionando la motivación de la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, emitida por la DRTPE del Callao, sosteniendo que la misma no contiene un pronunciamiento expreso sobre el cuestionamiento planteado en su recurso de apelación respecto a la no valoración de la información remitida a la IRE Callao.

De la revisión del recurso de apelación presentado contra la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC, se aprecia que la Empresa formuló el siguiente cuestionamiento:

*“No es posible que se nos diga que no haber presentado documentación que hemos reiteradamente presentado, como es de verse de los cuadros adjuntos que se presentan en el siguiente numeral.*

*Dejamos constancia que en comunicación con SUNAFIL se remitió correo con la información técnica requerida, por conocimiento de que el sistema de remisión de información CASILLA SUNAFIL no recibía correctamente los archivos, permitiendo remitir la documentación al correo [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe), del mismo que se recibió conformación de parte de la remisión del documento, es en consideración de este complemento que no señalan que no se remitió la información correctamente, adjuntando pruebas gráficas donde se demuestra lo contrario.”*

<sup>4</sup> Fundamento N° 13 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 04298-2012-PA/TC

*“Por su parte, en el caso Giuliana Llamuja este Tribunal desarrolló los distintos supuestos en los que cabía hablar de una motivación inexistente, insuficiente o incongruente de la resolución judicial examinada. Así, se dijo que el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales estaba compuesto de los siguientes elementos:*

*(...)*

*e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).”*



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

Al respecto, de la revisión de la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC se aprecia que la DRTPE del Callao se pronunció sobre el cumplimiento de las exigencias legales para la aprobación de la medida de suspensión perfecta de labores, ello a la luz de los hechos verificados en el Informe de Resultados correspondiente a la Orden de Inspección N° 1026-2020-SUNAFIL/IRE-CAL; sin embargo, no se pronuncia –positiva o negativamente– sobre el extremo de la apelación consistente en que la primera instancia no habría evaluado documentación presentada a la IRE Callao.

En efecto, la Empresa planteó expresamente como un cuestionamiento de su apelación que la DPSC de la DRTPE Callao no ha evaluado documentación presentada en la etapa inspectiva, lo que reviste relevancia para el procedimiento, pues incide en el contenido y validez del Informe de Resultados de la verificación de hechos, documento que constituye el sustento del pronunciamiento de primera instancia; sin embargo, la DRTPE del Callao no se ha pronunciado sobre este cuestionamiento, esto es, no ha desarrollado las razones o justificaciones que sustenten una posición al respecto, ello para amparar el planteamiento o desestimarlos.

En tal sentido, esta Dirección General advierte que la DRTPE del Callao no ha motivado adecuadamente la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, dado que no cumplió con pronunciarse respecto al cuestionamiento contenido en el recurso de apelación referido a la no evaluación de información aportada en la etapa inspectiva, por lo que se ha incurrido en un vicio de nulidad conforme a lo previsto en el artículo 10 del TUO de la LPAG.



## b) De la vulneración al debido procedimiento

El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG<sup>5</sup> regula el principio del debido procedimiento, el cual, entre otros aspectos, resguarda que los administrados puedan ofrecer y producir pruebas que sustenten su pretensión y a que las mismas sean valoradas y meritadas. Asimismo, el artículo 3° del TUO de la LPAG, establece cuales son los requisitos de validez del acto administrativo, contemplado en su inciso 5) el requisito del procedimiento regular, lo que implica que antes de su emisión, el acto administrativo debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto –legal o reglamentariamente– para su generación<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS - TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444

**Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

**1.2. Principio del debido procedimiento.-** Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

<sup>6</sup> DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS - TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

Por su parte, el Tribunal Constitucional<sup>7</sup>, ha señalado que *“El debido procedimiento en sede administrativa supone una garantía genérica que resguarda los derechos del administrado durante la actuación del poder de sanción de la administración. Implica, por ello, el sometimiento de la actuación administrativa a reglas previamente establecidas, las cuales no pueden significar restricciones a las posibilidades de defensa del administrado y menos aún condicionamientos para que tales prerrogativas puedan ser ejercitadas en la práctica”*.

Ahora, el artículo 10º del TUO de la LPAG establece que uno de los vicios del acto administrativo que causa su nulidad de pleno derecho es la omisión o defecto de sus requisitos de validez, entre los cuales –tal como se detalló en párrafos precedentes– se encuentra el procedimiento regular previsto para la generación del acto, esto es, que se respete el principio del debido procedimiento.

Sobre el procedimiento a seguir, los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>8</sup> contempla los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente. A merced de estos principios, durante la tramitación del procedimiento administrativo, la Autoridad a cargo de su tramitación debe *“dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias”*, asimismo, deberán *“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”*. (subrayado añadido).

Así también, respecto al impulso del procedimiento, el artículo 156 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General establece que la autoridad competente, aun sin pedido de parte, debe promover toda actuación que fuese necesaria para su tramitación, superar cualquier obstáculo que se oponga a regular tramitación del

**Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

**5. Procedimiento regular.-** Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación.

<sup>7</sup> Fundamento Nº 21 de la Sentencia recaída en el Expediente Nº 3741-2007-PA/TC (Caso Salazar Yarlenque - Municipalidad de Surquillo)

<sup>8</sup> DECRETO SUPREMO Nº 004-2019-JUS - TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY Nº 27444

**Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

**1.3. Principio de impulso de oficio.-** Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)

**1.11. Principio de verdad material.-** 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.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

procedimiento; determinar la norma aplicable al caso aun cuando no haya sido invocada o fuere errónea la cita legal; así como evitar el entorpecimiento o demora a causa de diligencias innecesarias o meramente formales, adoptando las medidas oportunas para eliminar cualquier irregularidad producida.

En tal sentido, los principio de impulso de oficio y verdad material rigen y direccionan la actuación de la Autoridad Administrativa durante la tramitación de los procedimientos a su cargo, imponiendo cargas a la Administración en virtud a las necesidades del procedimiento, de manera tal que se supere cualquier obstáculo que se oponga a los fines mismos del procedimiento, por lo que la inobservancia de los citados principios implica una vulneración del debido procedimiento que debe seguirse para la emisión de un acto administrativo válido, y en consecuencia, acarrea la nulidad del acto de pleno derecho.

En el caso concreto, la Empresa indicó que la DRTPE del Callao emitió pronunciamiento respecto a su comunicación de suspensión perfecta de labores sin evaluar toda la documentación remitida a la Autoridad Inspectiva de Trabajo mediante una comunicación electrónica al correo [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe), pese a que el envío de esta información fue coordinada con la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

Al respecto, debe tenerse presente que conforme a lo establecido en el artículo 7° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, en el marco del procedimiento administrativo de suspensión perfecta de labores, la Autoridad Inspectiva de Trabajo requiere a la parte inspeccionada la información que sustente la aplicación de esta medida excepcional, ello mediante acciones preliminares o por acciones inspectivas, las cuales se desarrollan preferentemente mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

En efecto, conforme a lo establecido en la Versión 3 del "Protocolo sobre la realización de acciones preliminares y actuaciones inspectivas, respecto a la verificación de la suspensión perfecta de labores en el marco del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19", aprobado mediante Resolución 093-2020-SUNAFIL del 24 de junio de 2020, para la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores, el personal inspectivo requiere información a la parte inspeccionada de acuerdo a lo indicado en el formato "Requerimiento de información respecto a la suspensión perfecta", esto mediante correo electrónico, casilla electrónica u otra herramienta tecnológica de información y comunicación habilitada para tal efecto.

Es así que, tal como ha indicado la Empresa en su recurso impugnativo, remitió documentación para la verificación de hechos mediante la plataforma virtual "Casilla Laboral de Sunafil", por lo que la verificación de hechos sobre la suspensión perfecta de labores se realizó en virtud a la documentación remitida por el empleador mediante la plataforma virtual "Casilla Laboral de Sunafil", siendo que como resultado de estas verificaciones, el inspector comisionado elaboró su Informe de Actuaciones Inspectivas y/o Informe de Resultados.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

En el caso, de la revisión del Informe de Resultados emitido en virtud a la Orden de Inspección N° 1026-2020-SUNAFIL/IRE-CAL, no se aprecia que el inspector de trabajo dé cuenta de documentación proporcionada por la parte inspeccionada mediante correo electrónico; sin embargo, debe tenerse presente que en fecha 26 de junio de 2020, mediante su recurso de reconsideración, la Empresa comunicó a la primera instancia que remitió la documentación que sustenta la aplicación de la medida de suspensión perfecta al correo electrónico [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe), indicando que para ello realizó coordinaciones con la IRE Callao, adjuntando capturas de pantalla de esta comunicación electrónica. Asimismo, con su recurso de apelación, la Empresa también comunicó a la segunda instancia sobre el envío de información de sustento a la IRE Callao.

Por lo cual, atendiendo a que la finalidad del procedimiento de suspensión perfecta de labores es verificar la correspondencia entre la realidad y la declaración jurada presentada por el empleador, en aplicación del principio de verdad material e impulso de oficio, la Autoridad Administrativa de Trabajo debió requerir a la IRE Callao que informe si la Empresa envió documentación al correo electrónico [ire\\_callao@sunafil.gob.pe](mailto:ire_callao@sunafil.gob.pe) en la etapa inspectiva, y de ser así, remita tal documentación para evaluar si corresponde requerir un informe complementario que comprenda una verificación de tales documentos o un pronunciamiento de la Autoridad Inspectiva; sin embargo, de la revisión de los actuados, tanto la DRTPE del Callao como la DPSC de la DRTPE Callao no han requerido esta información, por lo que se ha incurrido en un vicio de nulidad conforme a lo previsto en el artículo 10 del TUO de la LPAG.

En consecuencia, esta Dirección General advierte que no se ha observado el principio de debido procedimiento y la garantía de debida motivación para la emisión de la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC y la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, lo que implica una interpretación errónea de las citadas fuentes normativas, por lo que corresponde declarar fundado el recurso de revisión presentado por la Empresa y disponer la nulidad de los citados actos administrativos, según lo previsto en el inciso 2) del artículo 10° del TUO de la LPAG.

Estando a las consideraciones expuestas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **RUMI IMPORT S.A.** contra lo resuelto en la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC, de fecha 10 de septiembre de 2020, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, en el marco del procedimiento de suspensión perfecta de labores previsto en el Decreto de Urgencia N° 038-2020.



PERÚ

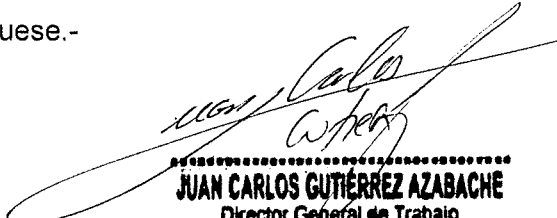
Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** Declarar la **NULIDAD** de la Resolución Directoral Regional N° 140-2020-GRC-GRDS-DRTPEC de fecha 10 de septiembre de 2020 y de la Resolución Directoral N° 270-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC de fecha 16 de junio de 2020, al haber incurrido en la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 04-2019-JUS.

**ARTÍCULO TERCERO. -** **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, a fin de que la instancia competente proceda a la sustanciación del procedimiento administrativo conforme a las consideraciones expuestas en la presente resolución.

Regístrese y notifíquese.-



\*\*\*\*\*  
**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo