



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N°005 -2019-MTPE/2/14

Lima, 03 ENE. 2019

VISTO:

El expediente N° 174991-2017-MTPE/1/20.2 remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPE de Lima Metropolitana), en virtud del recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y DE LAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES – SITENEL** (en adelante, el Sindicato) contra la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana.

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

Con fecha 29 de setiembre de 2017, el Sindicato presenta a la empresa **GESNEXT PERÚ S.A.C.** (en adelante, la Empresa) y a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE de Lima Metropolitana (en adelante, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana) el pliego de reclamos 2017-2018, solicitando la apertura del expediente de negociación colectiva.

Luego, mediante proveído de fecha 22 de enero de 2018, la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana dispone abrir el expediente de negociación colectiva para el referido periodo.

Con fecha 02 de febrero de 2018, la Empresa presenta oposición a la negociación colectiva del pliego de reclamos 2017-2018 presentado por el Sindicato, la misma que es declarada fundada mediante Auto Directoral N° 20-2018-MTPE/1/20.2, de fecha 14 de marzo de 2018, emitido por la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana.

Contra dicho auto, con fecha 17 de abril de 2018, el Sindicato interpone recurso de apelación, el mismo que es declarado infundado a través de la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/2, expedida por la DRTPE de Lima Metropolitana.

Finalmente, con fecha 26 de junio de 2018, el Sindicato interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20; razón por la cual, la DRTPE de Lima Metropolitana remite los actuados a esta Dirección General¹.

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto

Conforme a lo dispuesto por el artículo 215 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 216 del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación y iii) recurso de revisión.

El recurso de revisión procede solo en aquellos casos en los que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente dicha posibilidad. Al respecto, el artículo 7, numeral 3), de la Ley 29381, Ley

¹Mediante proveído de fecha 16 de julio de 2018, la DRTPE de Lima Metropolitana dispone encauzar el escrito con número de registro N° 110023-2018, presentado por el Sindicato, a fin de que el mismo sea tramitado como recurso de revisión conforme a lo señalado en los artículos 4 y 5 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece una competencia exclusiva a este ministerio para resolver, en instancia de revisión, sobre aquellos procedimientos 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.

En ese marco, el literal b) del artículo 47 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del 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, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR regula los supuestos en los que procede el recurso de revisión ante la Dirección General de Trabajo:

“Artículo 4.- Del recurso de revisión

Contra 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.

En el caso del registro de organizaciones sindicales y de la designación de los delegados de los trabajadores, procede el recurso de revisión contra las resoluciones de segunda instancia regional que deniegan el registro (...).”



Al respecto, el artículo 2 del Decreto Supremo 017-2012-TR señala lo siguiente:

“Artículo 2.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

- a) La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas;*
- b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;*
- c) La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;*
- d) La designación de delegados de los trabajadores;*
- e) La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones;*
- f) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,*
- g) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga (...).”*

De una lectura conjunta de las normas antes mencionadas, queda claro que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para conocer, en última instancia, el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en aquellos casos en los que expresamente se ha habilitado dicha posibilidad.

III. Sobre el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato

El Sindicato solicita que esta Dirección General declare la nulidad de la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20, emitida por la DRTPE de Lima Metropolitana, en base a los siguientes argumentos:

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

- (i) La resolución impugnada incurre en causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG, esto es *“La Contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”*, por cuanto contraviene el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en virtud del cual el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- (ii) Asimismo, la resolución impugnada no tiene en cuenta que los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) han establecido el bloque de protección del derecho a la negociación colectiva, del cual se desprende los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria, la libertad para decidir el nivel de negociación y el principio de buena fe.

IV. Análisis del caso

4.1. La negociación colectiva no debe ser entendida como un procedimiento administrativo

El derecho fundamental a la negociación colectiva se encuentra reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política, el cual establece que el Estado, a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.

Asimismo, en aplicación de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política, dicho artículo debe ser interpretado a la luz de los convenios internacionales.

En ese sentido, el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT contempla el principio de negociación libre y voluntaria en la negociación colectiva, señalando que:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Respecto a la aplicación de este principio, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha manifestado que:

“[...] si bien el contenido del artículo 4 del Convenio 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva”².

El Tribunal Constitucional, por su parte, ha señalado que:

“[...] el Estado no puede ni debe imponer, coercitivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención estatal que claramente atentaría no sólo contra el principio de la negociación libre y voluntaria, sino también contra los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no impide que el Estado pueda prever legislativamente

² Organización Internacional del Trabajo, *La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ta Ed., Ginebra, 2006. Párrafo 929.

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones”³.

Asimismo, a nivel legislativo, los artículos 51, 53, 57, 58, 60 y 61 del TUO de la LRCT, evidencian que la tramitación de la negociación colectiva corresponde a las partes (organizaciones de trabajadores y empleadores), asumiendo ellas un papel protagónico y decisorio en cuanto a su desarrollo y culminación.

Dicho esto, debe resaltarse que, como se desprende de una lectura conjunta de las disposiciones constitucionales y legales citadas precedentemente, la negociación colectiva, en rigor, no constituye un procedimiento administrativo, toda vez que su desarrollo o encausamiento no implica el ejercicio del *ius imperium* del Estado sobre los administrados, en el sentido de que la AAT no decide ni impone a las partes una posición (salvo los supuestos excepcionales de intervención contemplados en el artículo 68 del TUO de la LRCT), siendo ellas mismas las que deben decidir sobre la mecánica y el contenido de la negociación, pero siempre dentro del respeto del principio de la buena fe.

Sin embargo, una incorrecta interpretación de los artículos 53 y 54 del TUO de la LRCT, ha ocasionado que la AAT adopte una postura intervencionista en materia de negociación colectiva, y que asumiera que esta, en el ejercicio del *ius imperium*, debe emitir actos administrativos sobre la “procedencia” o “improcedencia” de la negociación en un caso concreto, o de la “oposición” a la negociación presentada por la parte empleadora, entendiendo que la negociación colectiva se configura como un procedimiento administrativo, y no como un conjunto de actos entre privados.



Entendemos que este tipo de actuaciones pudo tener por objeto el “fomento” de la negociación colectiva en el sentido de que se buscaba evitar que determinados empleadores se nieguen a llevar a cabo una negociación, lo que podría suponer, a juicio de algunas autoridades, una contravención al **derecho** de negociación colectiva, entendiendo que si existe un derecho, existe, en contrapartida, una obligación.

No obstante, esta Dirección General considera que dichas actuaciones resultarían contrarias al principio de negociación libre y voluntaria, señalado anteriormente, así como al propio texto del TUO de la LRCT, más aún, si se tiene en cuenta que existen mecanismos previstos en la legislación que logran conciliar la tutela del derecho a la negociación colectiva y el principio de negociación libre y voluntaria, como son la mediación, la conciliación, las reuniones extraprocesos, el ejercicio del derecho de huelga como medio de acción sindical y forma de solución de conflicto⁴ y el arbitraje potestativo.

Respecto al arbitraje potestativo, el Tribunal Constitucional y el Comité de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) se han pronunciado sobre la naturaleza del arbitraje laboral previsto en el TUO de la LRCT. Así, en el caso SUTRAMPORC⁵, partiendo de una interpretación constitucional del artículo 61 de la norma en mención y el deber de fomento a la negociación colectiva, el Tribunal Constitucional estableció que el arbitraje laboral a que hace referencia este artículo es potestativo. Esta posición fue objeto de precisión con la emisión del Decreto Supremo 014-2011-TR

Por su parte, el CEACR sentó posición sobre el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, señalando que:

“La Comisión toma nota además de la adopción del Decreto Supremo núm. 014-2011-TR, cuyo artículo 1 (que modifica el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) establece que <<las partes tiene la facultad de interponer el

³ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC.

⁴ERMIDA URIARTE, Oscar (1996). “Apuntes sobre la huelga”. Segunda Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, p.9.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 3561-2009-AA/TC.

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

arbitraje potestativo en los siguientes supuestos: a) las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y b) cuando durante la negociación del pliego de peticiones se advierte de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo>> (...)"⁶

Repárese que, si el CEACR considerará que el arbitraje potestativo es contrario al principio de negociación libre y voluntaria, no habría tomado nota de la adopción del D.S. N° 014-2011-T, si no que se hubiera pronunciado en contra del mismo.

Asimismo, el CEACR ha señalado lo siguiente respecto a la primera negociación colectiva:

*"(...) el arbitraje impuesto a la solicitud de una sola de las partes, la Comisión considera que de manera general (...) es contrario al principio de negociación voluntaria de los convenios colectivos establecido en el Convenio núm. 98 y, por consiguiente, a la autonomía de las partes en la negociación. No obstante, puede admitirse una excepción en aquellos casos en que existan disposiciones que, por ejemplo, **permitan a las organizaciones de trabajadores iniciar este procedimiento para la firma del primer convenio colectivo**; como la experiencia demuestra que el acuerdo del primer convenio colectivo es frecuentemente uno de los pasos más difíciles en el establecimiento de sanas relaciones profesionales, este tipo de disposiciones puede considerarse como mecanismos y procedimientos que facilitan la negociación colectiva."*⁷

Por otro lado, con relación a la huelga cabe señalar que es un medio de acción sindical, esto es, un mecanismo de presión que el Estado legitima, para que las organizaciones sindicales y trabajadores, a través de una medida de fuerza, busquen lograr una solución autocompositiva del conflicto. Ahora, si bien la huelga es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Perú, sobre el mismo se regula que su ejercicio debe darse armonía con el interés social, no siendo por tanto un derecho absoluto, sino uno limitado por la ley.

En esa línea, el ejercicio del derecho de huelga debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente, el cual establece que: i) es una suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo; ii) su ejercicio debe suponer haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida; y, iii) su ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular, de los del empleador.

Finalmente, respecto a los actos de fomento de la AAT cumple un rol de promoción de la negociación colectiva, en el entendido de que acompaña y coadyuva a las partes en la negociación, para que arriben de esta forma a una solución pacífica y armoniosa. Este rol puede cumplirse con acciones materiales de facilitación que brindan un soporte al trámite de la negociación (apertura del expediente de negociación colectiva, la elaboración de dictámenes económico-laborales), la promoción de formas pacíficas de solución de los conflictos laborales (conciliación, mediación y arbitraje), así como mediante la emisión de opiniones técnicas (informes, oficios), las mismas **que no suponen la expedición de actos administrativos**.

Dichas acciones de fomento de la negociación colectiva por parte de la AAT no constituyen una injerencia, puesto que no equivalen a la adopción de una decisión sobre las partes, ni enervan la autonomía negocial que estas poseen para llegar a un consenso respecto de la controversia surgida,

⁶ OIT. Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III, parte 1.a) Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2016, p.123.

⁷ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Estudio General sobre los convenios fundamentales..." p. 123, párrafo 257.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

sobre la base del principio de negociación libre y voluntaria y, de esta manera, determinar las condiciones convencionales, normativas y delimitadores de los acuerdos que pudieran celebrar.

En tal sentido, ante la existencia de alternativas para conciliar el principio de negociación libre y voluntaria con el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, no cabe adoptar acciones que supongan una injerencia de la AAT sobre la voluntad de las partes para resolver los conflictos, menos aún, si dichas acciones carecen de un sustento legal.

Por todo lo dicho, la Dirección General de Trabajo, reitera que el trámite de la negociación colectiva no debe ser tratado como un procedimiento administrativo, ni corresponde que en la tramitación del mismo, se emitan actos administrativos que generen coerción sobre la voluntad de los administrados; esto por supuesto, no significa que la AAT se abstenga de su deber de fomento de la negociación colectiva, el mismo que se ejerce a través de la activación de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, a saber, conciliación, mediación, extra procesos y actos meramente materiales para facilitar el arbitraje (designación de árbitros por defecto de actuación de parte).

4.2. Sobre los vicios incurridos en la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, cabe anotar que, en virtud al principio de legalidad recogido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

En el presente caso, el proveído de fecha 22 de enero de 2018, mediante el cual la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana apertura el expediente de negociación colectiva para el periodo 2017-2018 entre el Sindicato y la Empresa, no se configura como un acto administrativo, en tanto es una manifestación de las formas en las que el Estado da cumplimiento al deber de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, recogidos en el artículo 28 numeral 2 de la Constitución Política, y en el Convenio N° 98 de la OIT.



Así, debe repararse que la apertura del expediente de negociación colectiva constituye una acción de facilitación y fomento de la negociación colectiva, en tanto permite llevar un registro ordenado de los documentos presentados y de las actuaciones realizadas por las partes en el decurso de la negociación, sin que ello implique una decisión o mandato de la AAT sobre el inicio y/o el desarrollo de la negociación, máxime si conforme lo establece el artículo 51 del TUO de la LRCT, esta última se inicia con la presentación del pliego de reclamos por parte del sindicato respectivo o, a falta de este, de los representantes de los trabajadores.

En ese sentido, a criterio de esta Dirección General, no era jurídicamente posible tramitarla oposición presentada por la Empresa como un recurso administrativo. Repárese que, conforme a lo señalado en el TUO de la LPAG, solo los actos administrativos son pasibles de ser impugnados mediante los recursos administrativos.

De este modo, la emisión del Auto Directoral N° 20-2018-MTPE/1/20.2, a través de la cual la DPSC de la DRTPE de Lima Metropolitana declara fundada la oposición a la negociación colectiva presentada por la Empresa, así como la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20 mediante el cual la DRTPE de Lima Metropolitana declara infundado el recurso de apelación presentado por el Sindicato, resultan contrarios al artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en tanto "*procedimentalizan*" la negociación colectiva, desvirtuando así el principio de negociación libre y voluntaria, el mismo que implica que la tramitación y desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las partes.

En esa línea, tanto el Auto Directoral N° 20-2018-MTPE/1/20.2, como la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20 se encontraría inmersos en la causal de nulidad establecida en el numeral 1 del

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

artículo 10 del TUO de la LPAG, en ese mismo cuerpo normativo, que establece como vicio del acto administrativo, y que acarrea la nulidad de pleno derecho del mismo, la **contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias**.⁸

Por dicha razón se configura también la causal de nulidad recogida en el numeral 2 del artículo 2 del precitado cuerpo normativo, el cual dispone que es un vicio del acto administrativo **el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez**⁹, entre ellos, que el contenido del acto administrativo se ajuste a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico¹⁰. Dicho requisito es desarrollado luego en artículo 5.2 de la misma norma, el cual señala que en ningún caso será admisible que el objeto o contenido del acto administrativo se encuentre prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas.

Por lo tanto, atendiendo a la pretensión nulificante contenida en el recurso de revisión, corresponde declarar la nulidad del Auto Directoral N° 20-2018-MTPE/1/20.2 y de la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20, por contravenir los dispositivos legales y constitucionales señalados en el numeral 3.1 de la presente resolución, así como por la afectación del requisito de validez antes indicado (objeto o contenido lícito del acto administrativo), incurriendo en las causales de contempladas en los numerales 1 y 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG.



Por otro lado, si bien el artículo 11.3 del TUO de la LPAG indica que la resolución que declara la nulidad debe disponer lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, siempre y cuando el acto declarado nulo sea **manifiestamente** ilegal, lo cual no se advierte en el presente caso. En efecto, como se ha señalado precedentemente, la "*procedimentalización*" de la negociación colectiva, aun cuando resulta contraria al artículo 28 de la Constitución Política, constituye una práctica medianamente generalizada por parte de la AAT, llevando incluso a que la negociación colectiva, sin ser un procedimiento administrativo, esté considerada dentro del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como en los TUPA de diferentes gobiernos regionales. Esta última situación ciertamente no le puede otorgar el carácter de procedimiento administrativo a un trámite que no tiene tal naturaleza, pero podría conllevar a generar confusión en la AAT, por lo que no podría concluirse que el vicio detectado en la resolución recurrida constituya un supuesto de ilegalidad manifiesta.

En atención a las consideraciones expuestas

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y DE**

⁸Artículo 10.- Causales de nulidad

"Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
(...)"

⁹Artículo 10.- Causales de nulidad

"Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

- (...)
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.
(...)"

¹⁰ "Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

- (...)
2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación. (...)".



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

LAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES – SITENEL contra la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20, de fecha 15 de junio de 2018, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y en consecuencia, declarar la **NULIDAD** del Auto Directoral N° 20-2018-MTPE/1/20.2 y de la Resolución Directoral N° 38-2018-MTPE/1/20, por incurrir en las causales de nulidad previstos en los numerales 1 y 2 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, a fin de que la Autoridad Administrativa de Trabajo competente proceda a la sustanciación de la negociación colectiva teniendo en cuenta lo establecido en la presente resolución.

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

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo