



Trujillo, 28 de Noviembre de 2024

**RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL N° -2024-GRLL-GGR-GRTPE**

**VISTO:**

El Oficio N° 000531-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, de fecha 02 de octubre de 2024, mediante el cual la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos remite el Recurso de Nulidad, presentada por el **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE TRUJILLO SUTSSA**, debidamente representado por don **HEBER DANIEL MESTANZA CESPEDES**, identificado con DNI N° 18896803, en su calidad de Secretario General del mencionado sindicato, respecto a la RESOLUCIÓN SUB GERENCIAL N° 000098-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, del 04 de septiembre de 2024, que inscribe en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos a **“SUTA LA LIBERTAD - HRDT”**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Artículo IV inciso 1 numeral 1.1. del D.S. N° 004-2019-JUS TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG)<sup>1</sup>, en lo que respecta al Principio de legalidad, prescribe que: *“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”*;

Que, el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del D.S. N° 004-2019-JUS, establece el Principio del debido procedimiento que precisa: *“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.”*

Que, en ese contexto, la doctrina nacional<sup>2</sup> señala que: *“La nulidad es un argumento que puede sustentar cualquier recurso administrativo, pero nunca configura un recurso autónomo dentro del procedimiento nacional”*. De igual forma Roca Mendoza<sup>3</sup> dice: *“La nulidad no constituye por sí misma un recurso impugnatorio (...)”*.

Que, ello en concordancia, con lo reglamentado en el numeral 11.1 del artículo 11 del TUO de la LPAG que establece que: *“Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos (...)”*. Reservando la potestad de la nulidad de oficio a la administración conforme le confiere el artículo 213<sup>4</sup> del TUO de la LPAG.

<sup>1</sup> TUO de la Ley 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.

<sup>2</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del procedimiento Administrativo General. 12va Edición, Tomo II, p. 197

<sup>3</sup> ROCA MENDOZA, Oreste. Comentarios al TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General 1 Edición, Tomo I, p. 207.

<sup>4</sup> Artículo 213°. - Nulidad de Oficio.

213.1 En cualquiera de los casos enumerados en el Artículo 10°, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público.





En ese sentido el artículo 213.2 de la LPAG, dicta lo siguiente: “La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario. Además de declarar la nulidad, la autoridad puede resolver sobre el fondo del asunto de contarse con los elementos suficientes para ello. En este caso, este extremo sólo puede ser objeto de reconsideración, cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispone la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo”.

Que, con relación a las causales de nulidad de un acto administrativo, el Artículo 10° del TUO de LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, precisa respecto a las causales de nulidad lo siguiente:

“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,
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<sup>5</sup>,
3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma”.

Con base en lo expuesto, se puede señalar que la nulidad no es un recurso administrativo autónomo, pues cualquier cuestionamiento respecto a la validez del acto administrativo debe ser planteado al interior del procedimiento.

Que, con relación a la libertad sindical, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece, por un lado, que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y cautela su ejercicio democrático; y, por el otro, que el Estado asume tres deberes concretos en relación con dichos derechos colectivos: garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

---

<sup>5</sup> Artículo 14.- Conservación del acto

14.1. Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2. Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: 14.2.1. El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación. 14.2.2. El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial, 14.2.3. El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado, 14.2.4. Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio y 14.2.5. Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3. No obstante la conservación del acto, subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución.





Por lo tanto, siendo la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga derechos humanos fundamentales consagrados en nuestra Constitución, sus respectivos contenidos y alcances deberán interpretarse necesariamente a la luz de los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano sobre la materia; tales como el artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 8.1.c) y 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respectivamente.

Ahora bien, en lo que a doctrina se refiere, la literatura nacional especializada<sup>6</sup> coincide en reconocer que la libertad sindical-como derecho amplio y general- debe ser definida en función a dos elementos: (i) la titularidad de los derechos que comprende, la cual puede ser individual (de cada trabajador) o colectiva (de la organización sindical); y, (ii) el contenido de estos derechos, vinculados a aspectos de organización (dimensión estática) y a aspectos de actividad (dimensión dinámica).

Cabe precisar que bajo este concepto genérico de “libertad sindical”, los derechos específicos a la negociación colectiva y a la huelga forman parte integrante del componente de actividad o dinámico de titularidad colectiva. Este doble contenido (estático y dinámico) ha sido también desarrollado por el Tribunal Constitucional – TC en la sentencia recaída en el Expediente No. 1124-2001-AA/TC, al señalar que: “(el) derecho de libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones (...)”. Complementando lo anterior, el TC ha establecido en la sentencia recaída en el Expediente N° 1469-2002- AA/TC que el contenido de la libertad sindical no es limitativo, sino que, por el contrario, debe interpretarse de forma amplia: “(...) el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”. En suma, la libertad sindical puede definirse como aquel derecho de naturaleza compleja, de titularidad individual y colectiva, consistente -desde la perspectiva individual- en la posibilidad del trabajador de constituir y afiliarse a un sindicato; mientras que -desde la perspectiva colectiva- se trata del derecho de las organizaciones sindicales a elaborar sus estatutos, desarrollar ampliamente sus actividades y a afiliarse a otras de grado superior; comprendiendo aquí el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Al respecto, conviene recordar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT reconoce como plenamente compatible con el principio de libertad sindical la existencia de un sistema de negociación colectiva que atribuya derechos exclusivos para negociar al sindicato más representativo. Precisamente, el citado artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reconoce la pluralidad sindical en nuestro ordenamiento; pues si bien señala que el sindicato mayoritario es el que asume la representación de la totalidad de los trabajadores, considera igualmente válida la existencia de varios sindicatos dentro de un mismo ámbito y admite que éstos negocien

<sup>6</sup> Javier Neves, Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general (Lima: Palestra Editores, 2016) 9.; Alfredo Villavicencio. La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. pp. 33-34; Jorge Toyama y Marilú Merzthal. La Libertad Sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial. En: Derecho y Sociedad N° 40, Lima, 2013, 91.





conjuntamente en representación de la totalidad de los trabajadores (si es que afilian en conjunto a la mayoría) o representando únicamente a sus propios afiliados (en caso se mantengan como minoritarios ya sea como coalición o negociando individualmente).

En ese sentido, con respecto a la imposibilidad de afiliarse a más de un sindicato dentro de la misma entidad, debemos señalar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse, así tenemos que, en el Informe Técnico N° 1916-2016-SERVIR/GPGSC, se concluyó lo siguiente: "3.2 Cuando se trata de organizaciones sindicales por ámbito en la entidad pública, se impide a los servidores civiles a construir y afiliarse a dos (2) sindicatos del mismo ámbito de la entidad, siendo posible la afiliación a sindicatos de distintos ámbitos. Igual criterio se aplica para la constitución de federaciones y confederaciones."

### **RESPECTO A LA SOLICITUD DE NULIDAD DE FECHA 04 DE SETIEMBRE DE 2024, CONTRA LA RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N°000098-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC:**

Que, con fecha 02 de octubre de 2024, el Secretario General del **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE TRUJILLO SUTSSA**, presenta la solicitud de Nulidad de la Resolución Subgerencial N° 000098-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 04 de setiembre de 2024, emitida por la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos, que inscribió en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos al **SINDICATO SUTA LA LIBERTAD - HRDT** por encontrarse afiliados, a la misma vez, a su sindicato cuatro (04) trabajadores: Segundo Alvarado Varela Rodríguez, Segunda Leonida Briceño Calvanapon, Wilmer Villar Cabanillas y Víctor Guillermo Mejía Zavaleta, argumentando que dichos trabajadores mantienen vínculo con el **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE TRUJILLO SUTSSA**, hasta la actualidad sin presentar renuncia alguna, lo señalado contraviene lo establecido en el inc. c) art 12 del D.S. N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual establece que para ser miembro de un sindicato se requiere no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Que, mediante Oficio N° 2792-2024-GRLL-GGR-GRTPE, con el carácter de mejor resolver se corrió traslado al **SINDICATO SUTA LA LIBERTAD – HRDT**, a fin de que informe si los trabajadores señalados pertenecen a su organización sindical y horario de trabajo, remitiendo respuesta mediante escrito ingresado en fecha 24 de octubre del presente, en donde presentan el padrón actualizado de afiliados, puesto de trabajo y fecha de ingreso, en ese sentido, se advierte que los trabajadores: Segundo Alvarado Varela Rodríguez, Segunda Leonida Briceño Calvanapon, Wilmer Villar Cabanillas y Víctor Guillermo Mejía Zavaleta pertenecen a la actualidad al sindicato.

Que, asimismo se requirió mediante Oficio N° 002791-2024-GRLL-GGR-GRTPE, de fecha 24 de octubre del presente, al **SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE TRUJILLO SUTSSA**, remita el padrón de afiliados debidamente actualizado a fin de corroborar lo argumentado en la Solicitud de Nulidad interpuesta, remitiendo respuesta mediante Oficio N° 001-2024-SUTSSA-HDRT, en donde presentan el padrón actualizado de afiliados y la relación de descuentos hasta el mes de setiembre, en ese sentido, se advierte que los trabajadores: Segundo Alvarado Varela Rodríguez, Segunda Leonida Briceño Calvanapon y Víctor Guillermo Mejía Zavaleta pertenecen a la actualidad al sindicato. Asimismo, se señala que, el señor Wilmer Villar Cabanillas presentó su renuncia al sindicato en fecha 16 de setiembre de 2024.





Que, por lo expuesto, se verifica que, la **Resolución Subgerencial N° 000098-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGSPC** de fecha 04 de setiembre de 2024, emitida por la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos, ha incurrido en causal de nulidad conforme a lo previsto en la norma antes citada y contraviene a lo establecido en el inc. c) art 12 del D.S. N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual establece que para ser miembro de un sindicato se requiere **no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito**.

En consecuencia, por lo expuesto anteriormente y de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228° del D.S. N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley de Procedimientos Administrativo General, además el TUPA del Gobierno Regional La Libertad, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este Despacho Gerencial,

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR LA NULIDAD** de la Resolución Sub Gerencial N° 000098-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SFPSC de fecha 04 de setiembre de 2024, sobre inscripción en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos a **“SUTA LA LIBERTAD - HRDT”**; y en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

**ARTÍCULO SEGUNDO. – TÉNGASE POR AGOTADA**, la vía administrativa con la emisión de la presente resolución

**ARTÍCULO TERCERO. – DEVUÉLVASE** el expediente a la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos para nuevo pronunciamiento y fines.

**ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFÍQUESE** a las partes para su conocimiento y fines pertinentes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

Documento firmado digitalmente por  
**JAVIER ENRIQUE TORRES SARAVIA**  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

