



Trujillo, 18 de Diciembre de 2024

VISTO:

El Informe N° 000066-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC-, de fecha 6 de noviembre del 2024, por el cual se remite el Expediente de Nulidad de Junta Directiva N° 112-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC-NCRG, correspondiente al SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - SIEMDE, para resolver el recurso de nulidad contra la Resolución Sub Gerencial N° 000122-2024-GRLL-GGR- GRTPE-SGPSC de fecha 22.10.2024, interpuesto por la junta directiva en proceso de elección del Sindicato de Empleados de La Municipalidad Distrital de La Esperanza - SIEMDE, de fecha 15 de octubre de 2024; 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)¹, 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 nacional² 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 Mendoza³ 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 213⁴ del TUO de la LPAG.

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

¹ TUO de la Ley 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.

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

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

⁴ 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.





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 14⁵,
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, respecto a la libertad sindical, el Convenio 87 de la OIT – Convenio Internacional de Trabajo, prescribe en su artículo 2° que, “Los Trabajadores y los Empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Asimismo, el numeral 1) del Art. 8° del Convenio citado anteriormente señala lo siguiente: “Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad”.

Que, el Convenio 98 de la OIT – Convenio Internacional de Trabajo sobre la libertad sindical, prescribe en su artículo 1° que, “Prohíbe actos que atenten contra la libertad sindical (...)”. Asimismo, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de la OIT han interpretado y desarrollado ampliamente estos principios, subrayando que: **Los Estados tienen el deber de crear un entorno que garantice la existencia y funcionamiento de los sindicatos, libre de intimidación**

⁵ 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.





o interferencia.

Que, de la aplicación de dichos convenios se señala que, el Perú ha ratificado ambos convenios (el N.º 87 en 1948 y el N.º 98 en 1960), por lo que está obligado a respetar y garantizar estos principios en su legislación y práctica.

RESPECTO A LA SOLICITUD DE NULIDAD CONTRA LA RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N° 000122-2024-GRLL-GGR- GRTPE-SGPSC, DE FECHA 22 DE OCTUBRE DE 2024:

Que, como una cuestión previa se debe precisar que mediante AUTO DIRECTORAL N° 000178-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC-NCRG, de fecha 09.10.2024, se resolvió: "PRIMERO: Declarar NO HA LUGAR a la inscripción de su nueva Junta Directiva, periodo 2024-2026, del SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA - SIEMDE, solicitado por la organización sindical. SEGUNDO: PÓNGASE en conocimiento de la organización sindical que tiene la facultad de volver a comunicar la elección de su nueva Junta Directiva, periodo 2024-2026, sujetándose a lo dispuesto en el Cuarto considerando de la presente resolución."

Que, mediante escrito con registro N° OTD00020240232363, de fecha 15 de octubre de 2024, la junta directiva en proceso de elección del Sindicato de Empleados de La Municipalidad Distrital de La Esperanza – SIEMDE, interpone recurso de apelación contra el AUTO DIRECTORAL N° 000178-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC-NCRG, de fecha 09.10.2024 (Expediente de Junta Directiva N° 112-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC-NCRG), presentando sus fundamentos de hecho y de derecho que estima pertinente.

Que, en la Resolución Sub Gerencial N° 000122-2024-GRLL-GGR- GRTPE-SGPSC, que resuelve el recurso de apelación señalado, se plasma el siguiente fundamento: *"es plena responsabilidad del sindicato prever y cumplir con la comunicación a la Autoridad Administrativa del cambio de junta directiva dentro de los 5 días hábiles que establece la normativa. Ahora bien, de los actuados se verificó que en el Acta de Proclamación de Lista Ganadora de fecha 19 de setiembre de 2024, se efectuó la elección de la nueva junta directiva periodo 2024-2026, debiendo el sindicato haber comunicado dentro de los cinco días hábiles siguientes; toda vez que, desde dicha Acta de Proclamación de Lista Ganadora de fecha 19 de setiembre de 2024 se tenía conocimiento y se efectuó la elección de la nueva junta directiva. Por el contrario, el sindicato realizó la comunicación a la Autoridad Administrativa el día 30 de setiembre de 2024, no cumpliendo con el plazo estipulado en la norma, puesto que sobrepasa el plazo de 05 días hábiles, por lo que, no cumple con este requisito y lo argumentado por el administrado sobre este extremo deviene en INFUNDADO"*.

Que, si bien es cierto, referente al PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD; se precisa en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, es la norma donde se regula lo concerniente a las relaciones colectivas de trabajo; asimismo, en el Art. 55 literal d) de la citada norma, lo siguiente: "Son obligaciones de las organizaciones sindicales: d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto. Asimismo, deberán comunicar a dicha Autoridad y a la entidad o entidades públicas de su ámbito, la nueva nómina de junta directiva, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Que, esta Gerencia, con carácter de mejor resolver, corrió traslado mediante el Oficio N° 003032-2024-GRLL-GGR-GRTPE en fecha 18 de noviembre de 2024, a la Dirección General de Trabajo, la siguiente consulta: "si el sindicato presenta la nueva nómina de junta directiva posterior a los cinco días hábiles señalado en la norma consignada ¿carece de validez para su inscripción? o ¿debe la Autoridad Administrativa inscribir el reconocimiento a través de un acto administrativo?", a fin de tener el sustento necesario y la





debida motivación para resolver el recurso de nulidad interpuesto sin menoscabar los derechos del sindicato en mención.

Que, con fecha 5 de diciembre a través del Oficio N° 002108-2024-MTPE/2/14, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remite respuesta a la consulta realizada, precisando lo siguiente : *“De modo que, considerado la normatividad legal internacional y nacional vigente y ante las preguntas realizadas por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, sobre la validez para su inscripción y la acción de la Autoridad Administrativa de Trabajo para su reconocimiento es de mencionar que, debido a la protección de la libertad sindical que gozan las organizaciones sindicales y estando que el registro de las organizaciones sindicales y los actos posteriores de inscripción ante la Autoridad administrativa de Trabajo, es un acto formal, no constitutivo, no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos. Siendo así, corresponde analizar cuáles son los requisitos para el procedimiento de Inscripción de la designación y de los cambios de los integrantes de la Junta Directiva en el Registro Sindical, establecidos en el artículo 26-C del Reglamento del TUO de la LRCT, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 011-92-TR y sus modificatorias, conforme al siguiente detalle”:*

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	REQUISITOS	CALIFICACIÓN
INSCRIPCIÓN DE LA DESIGNACIÓN Y DE LOS CAMBIOS DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA EN EL REGISTRO SINDICAL. Base legal: Decreto Supremo N° 011-92- TR, artículos 26-A y 26-C, incorporados por D.S. N° 006-2019-TR artículo 1	1) Solicitud suscrita por la junta directiva, indicando número de registro sindical de la organización sindical. 2) Copia simple del acta de asamblea, en que conste nombres, apellidos y firma de los participantes a dicho evento, así como la aprobación de la junta directiva elegida o los cambios que en ella se produzcan, indicando el periodo de vigencia, conforme al procedimiento previsto en el estatuto vigente y registrado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. 3) Copia simple de la comunicación dirigida al empleador, cuando corresponda, debidamente recibida.	De Aprobación Automática

“De lo señalado en el párrafo anterior, se advierte la inexistencia del requisito sobre la comunicación dentro de los cinco (5) hábiles a la Autoridad Administrativa de Trabajo - AAT. Por lo que, al no ser un requisito para el procedimiento y al no establecerse alguna sanción en la normativa legal vigente, al incumplimiento de la presentación de la comunicación ante la AAT, fuera del plazo señalado, no es exigible dicha condición, ni carece de validez para que la AAT proceda con el trámite correspondiente de la inscripción de la Junta Directiva, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico”.

Que, teniendo en consideración el criterio expuesto de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el TUPA de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, el mismo que tampoco establece respectivamente el requisito sobre la comunicación dentro de los cinco (5) hábiles a la Autoridad Administrativa de Trabajo – AAT, además se advierte que el SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA -SIEMDE ha presentado los requisitos requeridos en el TUPA de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo





de La Libertad y en el criterio previamente señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la Inscripción de los Integrantes de la Junta Directiva, salvo subsanaciones que pueda encontrar el área competente de la revisión de los requisitos de fondo del procedimiento en cuestión.

En ese sentido, esta Gerencia, considera el criterio de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fundamental para evaluar el recurso de nulidad interpuesto por la junta directiva en proceso de elección del SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA – SIEMDE. Siendo que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el ente de mayor jerarquía, esta Gerencia debe adoptar las medidas y fundamentos que dicha institución ha establecido.

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° 000122-2024-GRL-GR-GRTP-SPSC de fecha 22 de octubre de 2024 que resuelve INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la junta directiva en proceso de elección del Sindicato de Empleados de La Municipalidad Distrital de La Esperanza - SIEMDE y **DEVUÉLVASE** el expediente a la Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos para **emitir nuevo pronunciamiento** observando los requisitos del TUPA de la institución y los lineamientos expuestos en la presente resolución.

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

ARTÍCULO TERCERO. - 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

