



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 167 -2015/MTPE/2/14

Lima, 12 OCT. 2015

VISTOS:

El recurso de revisión interpuesto por la **UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS** (en adelante, LA UNIVERSIDAD) contra la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, mediante la cual se confirmó en todos sus extremos el Auto Directoral N° 056-2014-MTPE/1/20.2, que declaró infundada la oposición deducida por LA UNIVERSIDAD al trámite del pliego de reclamos correspondiente al período 2014 (comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2014) presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (en adelante, EL SINDICATO).

CONSIDERANDO:

1. Sobre el recurso de revisión

Conforme a lo señalado en el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, LPAG), aprobada por Ley N° 27444, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción mediante los recursos administrativos que, según lo previsto en el artículo 207°, son: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación, y iii) Recurso de revisión.

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, señala en el literal b) del artículo 47° que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.

LA UNIVERSIDAD, interpone recurso de revisión contra el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20, emitida en segunda instancia por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

En tal sentido, a efectos de determinar la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el presente recurso de revisión formulado por LA UNIVERSIDAD, corresponde evaluar las reglas vinculadas a la negociación colectiva en el sector público y, concretamente, las disposiciones normativas aplicables al presente procedimiento de negociación colectiva.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

2. De la Negociación Colectiva en el sector público

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala expresamente lo siguiente:

"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales". La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. [...]"

Por su parte, el artículo 42° de la Carta Magna, establece que:

"Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".

En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, a partir de una interpretación sistemática de los artículos 28° y 42° de la Constitución Política del Perú, ha reconocido el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos señalando que: "[...] las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber: los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional". (Fundamento 52)

En concordancia con ello, la Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC)¹, aprobada por Ley N° 30057, y publicada en el Diario Oficial "El Peruano" en fecha 04 de julio del 2013, establece en su Capítulo VI del Título III las disposiciones aplicables a los derechos colectivos (sindicalización, negociación colectiva y huelga) de los servidores civiles.

A su vez, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), y publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 13 de junio de 2014, regula en sus artículos 70° y 72° el procedimiento de negociación colectiva en las entidades del sector público que se encuentran comprendidas bajo el ámbito de la LSC.

3. De la competencia de la Dirección General de Trabajo en el presente procedimiento de negociación colectiva

¹ Cabe precisar que, de acuerdo con el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 04 de julio del 2013, establece que su ámbito de aplicación comprende a los programas del Estado cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas.



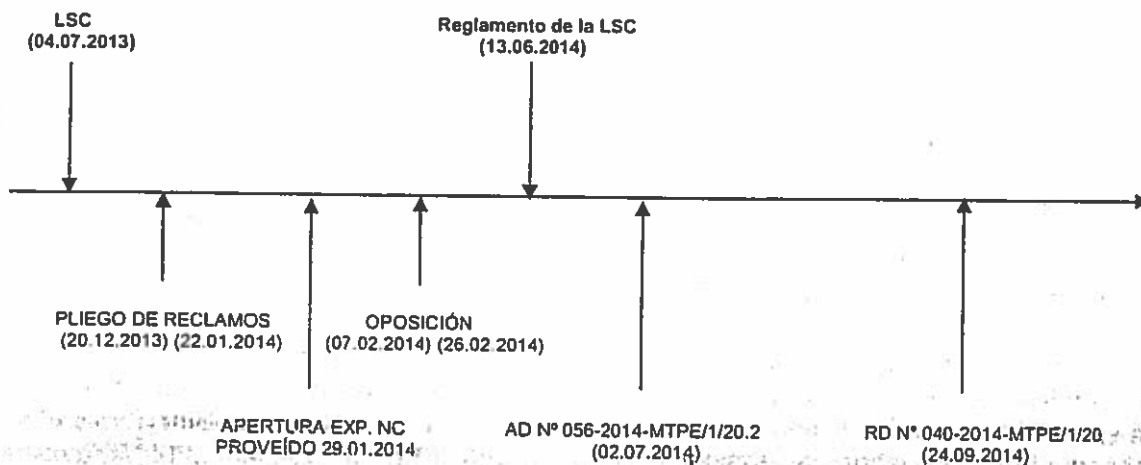
PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Conforme se ha señalado en el numeral precedente, las disposiciones sobre derechos colectivos contenidas en la LSC resultan aplicables a los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios (CAS). Ahora bien, de lo actuado en el presente procedimiento de negociación colectiva, se puede visibilizar los hechos y actuaciones relevantes que a continuación se exponen:



Atendiendo al esquema precedente, corresponde señalar que el pliego de reclamos fue puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo el 20 de diciembre 2013 con registro N° 169120-2013 y complementado el 22 de enero de 2014 con registro N° 9704-2014. De otro lado, la oposición a la negociación colectiva se formuló el 07 de febrero de 2014 (escrito con registro N° 17629-2014), con escrito complementario de fecha 26 de febrero de 2014 (escrito con registro N° 26090-2014). En consecuencia, de acuerdo a las actuaciones del presente procedimiento, a dichas fechas (de diciembre 2013 a febrero 2014) no resultaban aplicables las disposiciones reglamentarias establecidas en el Reglamento de la LSC (publicado el 13 de junio 2014).

Sobre el particular, debe precisarse que el artículo 40° de la LSC establece que en materia de relaciones colectivas "se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley". En tal sentido, resulta aplicable el artículo 54° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT), el cual establece que "es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable".

Conforme a lo señalado, y sin perjuicio de la adecuación al procedimiento de negociación colectiva establecido en la LSC y su Reglamento, es necesario verificar si en el presente caso LA UNIVERSIDAD se sustenta en una causal legal o convencional objetivamente demostrable para oponerse a la recepción del pliego de reclamos. Atendiendo a ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Supremo N° 017-2012-TR², corresponde a la Dirección General de Trabajo pronunciarse sobre los cuestionamientos a la negociación colectiva realizada por LA UNIVERSIDAD.

4. De las reglas aplicables a la presente negociación colectiva

Atendiendo a lo expuesto en el numeral precedente, resulta necesario identificar cuáles son las reglas aplicables al presente procedimiento de negociación colectiva, a fin de verificar si las instancias administrativas correspondientes han identificado adecuadamente las competencias de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Así, atendiendo a lo actuado en el expediente del procedimiento de negociación colectiva, se verifica la comunicación cursada por EL SINDICATO a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con fecha 20 de diciembre de 2013, en la cual solicita dar inicio al procedimiento de negociación colectiva, adjuntando para ello el proyecto de Convenio Colectivo, en el que se señala lo siguiente:

"El presente proyecto de convenio colectivo de trabajo tiene por objeto la celebración de un acuerdo de trabajo (convenio colectivo), entre nuestro empleador estatal Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM [...] que permita alcanzar condiciones de trabajo dignas a los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y otras modalidades contractuales [...]"

En esa medida, resulta claro que en el presente caso EL SINDICATO inició un procedimiento de negociación colectiva a favor de los trabajadores contratados bajo régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

Sobre el particular, cabe indicar que la LSC establece que las disposiciones sobre derechos colectivos (sindicalización, negociación colectiva y huelga) establecidos en su Capítulo VI del Título III se aplican a los servidores civiles. Asimismo, el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la LSC establece la definición de "servidor civil" señalando que comprende también "a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno (...) a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (...)". (el subrayado es nuestro)³. A dichas disposiciones, cabría agregar la contenida en la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC que establece que a partir del día siguiente de su publicación son de aplicación

² El artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de las competencias establecidos en el artículo 2° del referido decreto supremo (dentro de las cuales se encuentra el inicio y trámite de la negociación colectiva), 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.

³ Es importante precisar que si bien es cierto la Ley N° 29849 (publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 06 de abril de 2012), señala que el Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador el derecho a la libertad sindical, ejercida de conformidad con el TUD de la LRCT; sin embargo, por razón de la temporalidad, en el presente caso resulta aplicable las disposiciones de la LSC y su Reglamento.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, el Capítulo VI del Título III, referidos a los derechos colectivos.

A partir de la consideración de las disposiciones citadas, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluyó en el Informe N° 1079-2014-MTPE/4/8, que las disposiciones relativas a derechos colectivos previstas en la LSC resultan aplicables a todos los trabajadores estatales con la única excepción de aquellos que trabajan para empresas del Estado. La referida conclusión fue ratificada mediante el Informe N° 009-2015-MTPE/4/8, a través del cual se estableció que:

"Si bien existe duda sobre los alcances de la regulación en materia de relaciones colectivas contenida en la LSC, dicha duda se despeja al leer conjuntamente el artículo 40° de la LSC que señala que la materia colectiva contenida en la LSC se aplica a todos los servidores civiles; la definición de servidor civil contenida en el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la LSC; y, la regulación sobre servidores civiles contenida en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la LSC de la que se desprende que el Libro I de dicho reglamento se aplica para todo servidor civil independientemente de si está o no bajo alguna entidad sujeta al ámbito de aplicación de la LSC.

La aparente incoherencia que se presenta sobre los alcances de las normas contenidas en la LSC se despeja en el Reglamento General de la LSC al evidenciarse que las restricciones del "ámbito de aplicación" de la LSC aplican para las normas propias de la carrera administrativa y que en lo que respecta a las demás normas de relaciones laborales, entre las que se encuentran las relativas a las relaciones colectivas, se aplican a todos los servidores civiles.

La conclusión precedentemente reseñada ha sido expuesta también por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado⁴, a través del Informe Técnico N° 813-2014-SERVIR/GPGSC emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el cual se concluye que:

"Los derechos colectivos señalados en la LSC, son aplicados desde el 05 de julio del 2013 para aquellos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057".

En consecuencia pues, las disposiciones sobre derechos colectivos contenidas en la LSC resultan aplicables a los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de todas las entidades del Estado, independientemente de su nivel de gobierno.

⁴ De conformidad con el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, "La presente norma tiene por finalidad crear la Autoridad Nacional del Servicio Civil - en lo sucesivo, la Autoridad - como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En virtud a las consideraciones antes señaladas, y estando a lo actuado en el presente procedimiento de negociación colectiva, se advierte que tanto el Auto Directoral N° 056-2014-MTPE/1/20.2, así como la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20 (emitidos con posterioridad a la entrada en vigencia del Reglamento de la LSC) no han sido adecuados al Reglamento de la LSC⁵, tal como se exige en la Novena Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento: *"Las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo, considerando para tal efecto la etapa en la que se encuentren"*.

En tal sentido, al no haberse observado lo dispuesto en la Novena Disposición Complementaria Transitoria del referido Reglamento de la LSC, al emitirse el Auto Directoral N° 056-2014-MTPE/1/20.2 así como la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20, se ha incurrido en la causal de nulidad prevista en el inciso 1 del artículo 10° de la LPAG, razón por la cual corresponde declarar la nulidad de pleno derecho de dichos actos administrativos.

5. De los argumentos expuestos por LA UNIVERSIDAD

La UNIVERSIDAD cuestiona el trámite de la negociación colectiva, indicando en su recurso de revisión los siguientes argumentos:

- i) La inscripción del registro sindical realizado por EL SINDICATO (Expediente N° 62322-07-DRTPELC/DPSC) es nula por haberse realizado en forma fraudulenta, dado que no se ha cumplido con acreditar que los trabajadores afiliados a dicha organización sindical pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, aprobada por Decreto Legislativo N° 728. Esta situación demuestra que EL SINDICATO no es reconocido legalmente ni tiene personalidad jurídica, por lo que la negociación colectiva que se pretende es un imposible jurídico.
- ii) Debido a que la inscripción de EL SINDICATO, se sustenta en una infracción penal (conforme a la sentencia penal), la misma deviene en nula, por lo que solicitan la cancelación de dicho sindicato por haberse constituido en forma dolosa.

Los presentes autos tienen como origen la negociación colectiva del periodo 2014 entre EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD, puesta en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo (fojas 1/10). Al tomar conocimiento de la resolución que dispone la apertura del expediente de negociación colectiva, LA UNIVERSIDAD cuestiona dicha resolución, sustentando su pedido en que la inscripción de EL SINDICATO resulta nula por cuanto al momento de realizarse dicho acto, la referida organización no se encontraba conformada por trabajadores pertenecientes al régimen

⁵ El Auto Directoral N° 056-2014-MTPE/1/20.2, así como la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20, han sido emitidos con fechas 02 de julio de 2014 y 24 de setiembre de 2014, respectivamente; no obstante, que ya se encontraba vigente el Reglamento de la LSC, por cuanto empezó a regir a partir del 14 de junio de 2014, (el subrayado es nuestro).



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

laboral de la actividad privada, señalando que no resulta jurídicamente posible que LA UNIVERSIDAD, que se encuentra sometida al régimen laboral público, tenga que negociar con un SINDICATO del régimen privado.

Sobre la nulidad del Registro Sindical alegada por la UNIVERSIDAD, debe indicarse que el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC, que la libertad sindical colectiva (denominada de carácter plural), es decir, aquella de la que es titular la organización sindical, se manifiesta en tres aspectos, a saber: a) ante el Estado, que comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical; b) ante los empleadores, comprendiendo el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales; y, c) ante las otras organizaciones sindicales, en virtud de lo cual se incluyen la diversidad sindical y la proscripción de las cláusulas sindicales. Así pues, el aspecto relacionado al registro sindical se enmarca dentro de los supuestos del reconocimiento jurídico de la personalidad del Sindicato (denominado personalidad jurídica) y también respecto a la autonomía colectiva de una organización sindical.

Respecto a la autorización para constituir sindicatos, resulta pertinente señalar que el artículo 2° del Convenio 87° de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece 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"*⁶. En ese orden de ideas, el artículo 17° del TUO de la LRCT establece que la inscripción de un sindicato en el registro correspondiente *"(...) es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma"* (el resaltado es nuestro).

Por su parte, el artículo 20° del TUO de la LRCT establece que *"La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes: a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros. b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto. c) Por pérdida de los requisitos constitutivos". En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa. En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato se efectuará la cancelación del registro."*

Las disposiciones relativas a la cancelación del Registro de Organizaciones Sindicales (registro administrativo) y, en particular, la solicitud de nulidad del registro formulada por LA UNIVERSIDAD deben ser analizadas en concordancia con los

⁶ Dicha disposición resulta aplicable a nuestro ordenamiento jurídico, en virtud de lo previsto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, referida a que las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

pronunciamientos emitidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT⁷, el cual indica: "[...] que la cancelación o exclusión del registro de una organización por el registrador de sindicatos equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa"⁸; asimismo, señala que "La cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial."⁹; finalmente, expresa que "La disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4° del Convenio núm. 87"¹⁰. Cabe precisar que el artículo 4 del Convenio núm. 87 dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa.

De forma más concreta, respecto a los actos irregulares que pudieran haber cometido los dirigentes sindicales en la constitución de una organización sindical, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: "Si existen serios indicios de que los dirigentes de un sindicato han cometido actos castigados por la ley, deberían ser sometidos a un procedimiento judicial regular a fin de determinar sus responsabilidades, sin que el hecho de su detención obste, por sí mismo, para que se otorgue la personalidad jurídica a la organización interesada"¹¹

Atendiendo a las disposiciones precedentemente reseñadas, se desprende con claridad que los cuestionamientos formulados por LA UNIVERSIDAD a la inscripción de EL SINDICATO, no habilita para que la Autoridad Administrativa de Trabajo pueda declarar la cancelación de la inscripción de EL SINDICATO, dado que ello conllevaría la disolución de la organización sindical, situación que sólo es posible realizar en vía judicial.

En relación a la alegación de que la inscripción del SITRAUSM, se sustenta en una infracción penal, es de indicar que LA UNIVERSIDAD sostiene que la Autoridad Administrativa debe abstenerse de emitir pronunciamientos en el presente procedimiento de negociación colectiva, en virtud de lo dispuesto por el artículo 139° inciso 2 de la Constitución Política y el artículo 4° *in fine* de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por cuanto a la fecha existe en trámite un proceso penal referido a la indebida inscripción registral de EL SINDICATO, habiendo acompañado la sentencia expedida en primera instancia, de fecha 20 de marzo del 2013 (obrante de fojas 41 a 45), por la cual se ha impuesto condena por el delito de falta de veracidad en acto administrativo.

Al respecto, debe indicarse que el numeral 64.1 del artículo 64° de la LPAG, regula el supuesto de conflicto con la función jurisdiccional, estableciendo que: "Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas". De otro lado, el numeral 64.2 del referido artículo establece que: "Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad

⁷ 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.

⁸ Loc Cit. Párrafo 685 p. 147.

⁹ Loc. Cit. Párrafo 687. p. 147.

¹⁰ Loc Cit. Párrafo 684. p. 147.

¹¹ Loc. Cit., Párrafo 278. p. 62.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio [...]."

Estando a la norma reseñada, debe tenerse en cuenta que se exige, entre otros presupuestos, la existencia de una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, situación que no se presenta en el caso de autos.

En efecto, debe tenerse en cuenta que el pronunciamiento administrativo se encuentra referido al procedimiento de negociación colectiva, mas no al procedimiento en virtud del cual se procedió a la inscripción registral de EL SINDICATO, siendo que el proceso penal al que hace referencia LA UNIVERSIDAD se encuentra circunscrito a determinar la responsabilidad penal de personas naturales respecto a una falsa declaración en acto administrativo, razón por la cual no se presenta el supuesto de identidad exigido en el numeral 64.2 del artículo 64° de la LPAG, y por ende, no se requiere contar con el pronunciamiento final en el proceso penal a fin de emitir pronunciamiento en sede administrativa.

Es preciso indicar, además, que el proceso penal invocado por LA UNIVERSIDAD únicamente determinará la responsabilidad penal en cuanto a la comisión del delito por el cual están siendo procesados los imputados, siendo que como se ha indicado en líneas precedentes, no corresponde a la autoridad administrativa declarar la cancelación del registro.

Que, el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos contra la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar la **NULIDAD DE OFICIO** de la Resolución Directoral N° 040-2014-MTPE/1/20, así como del Auto Directoral N° 056-2014-MTPE/1/20.2, emitidos por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, y por la Dirección Regional de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, respectivamente, por las consideraciones señaladas en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.-

Disponer la **ADECUACIÓN** del procedimiento de negociación colectiva correspondiente al periodo 2014 llevada a cabo entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 40° a 45° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el Título V del Libro I de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, debiendo proseguirse con el procedimiento de negociación colectiva en el estado en que se encuentre.

ARTÍCULO CUARTO.-

DISPONER que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO QUINTO.-

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 de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

.....
JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo