



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 793 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la disolución de una organización sindical

Referencia : a) Oficio N° 1918-2019-MTPE/2/14
b) Oficio N° 001-2019-DRTPE-SITRATRABSAM/SG

Fecha : Lima, 31 MAYO 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia a), el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE nos remite el documento de la referencia b) mediante el cual el Sindicato de Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín – SITRATRABSAM nos formula las siguientes consultas:

- a) ¿Es posible que un sindicato pueda seguir funcionando no obstante haber perdido el requisito del número de afiliados que se exige como mínimo para su conformación?
- b) ¿Cuál es el procedimiento para que el sindicato deje de funcionar como tal?
- c) ¿En qué casos se debe aplicar lo establecido en los incisos a), b) y c) del artículo 20° de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre la negociación colectiva en el sector público

- 2.4 En principio, debe observarse que Ley del Servicio Civil aprobada mediante Ley N° 30057 (en adelante LSC), entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio del 2014 (en adelante





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RLSC); por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen¹.

- 2.5 Siendo así, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la LSC y su reglamento, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo que no se le oponga.

Sobre la disolución de las organizaciones sindicales

- 2.6 Al respecto, debemos señalar que el artículo 56 del RLSC indica cual es el número de servidores para constituir una organización sindical:

"Artículo 56.- Número de servidores para constituir una organización sindical

*Para constituirse y subsistir, las organizaciones sindicales deberán afiliar por lo menos a veinte (20) servidores civiles con inscripción vigente, tratándose de organizaciones sindicales por ámbito de entidad pública. En el caso de organizaciones sindicales de mayor ámbito al de la entidad pública, se requerirá de la afiliación de cincuenta (50) servidores que cuenten también con inscripción vigente.
(...)"*

- 2.7 Por su parte, el artículo 60 del RLSC señala las causales de disoluciones de las organizaciones sindicales, prescribiendo lo siguiente:

"Artículo 60.- De la disolución de la organización sindical

*Las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Las organizaciones sindicales se disuelven voluntariamente, según lo establecido en sus propios estatutos.
Excepcionalmente, las organizaciones sindicales pueden disolverse por mandato judicial consentido o ejecutoriado."*

- 2.8 En esa línea, tenemos que, en principio, las organizaciones sindicales se disuelven de manera voluntaria, según lo establecido en sus estatutos. Por su parte, existe un supuesto excepcional de disolución, el cual se configura con la emisión de un mandato judicial consentido o ejecutoriado.

- 2.9 Ahora bien, el RLSC no establece pautas sobre la configuración del supuesto excepcional para la disolución de una organización sindical, por lo que conforme a lo señalado en el numeral 2.5 del presente informe, nos remitimos al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante TUO de la LRCT).

- 2.10 Así tenemos que el artículo 20 del TUO de la LRCT ha señalado los supuestos en los cuales se disuelve una organización sindical, (con la consecuente cancelación del Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos), los cuales son los siguientes:

"(...)

¹ De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del referido RLSC, las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo, considerando para tal efecto, la etapa en la que se encuentren.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

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 Trabajo².

(...)"

- 2.11 De lo referido, tenemos que las causales expuestas en los incisos a) y b) configuran como decisiones voluntarias de una organización sindical para disolverse, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de la RLSC.
- 2.12 Por otro lado, tenemos que el literal c), alusivo a la causal de disolución por pérdida de los requisitos constitutivos de una organización sindical, solo puede ser declarado por mandato judicial. En ese sentido, articulando el citado supuesto con la excepción de disolución indicada en el artículo 60 de la RLSC, evidenciamos la complementación de ambas normas.

Por tanto, en el sector público, de manera excepcional, la persona o entidad que acredite legítimo interés económico o moral, podrá solicitar la disolución de una organización sindical ante el Juez de Trabajo competente, siempre que se acredite la pérdida de los requisitos constitutivos sindicales, para que este, mediante mandato judicial declare su disolución.

III. Conclusiones

- 3.1 En principio, las organizaciones sindicales se disuelven de manera voluntaria, ya sea por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros, o por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para dicho efecto. Por otra parte, existe un supuesto excepcional de disolución, el cual se configura con la emisión de un mandato judicial consentido o ejecutoriado, por la pérdida de los requisitos para constituir una organización sindical.
- 3.2 En el sector público, de manera excepcional, la persona o entidad que acredite legítimo interés económico o moral, podrá solicitar la disolución de una organización sindical ante el Juez de Trabajo competente, siempre que se acredite la pérdida de los requisitos constitutivos sindicales, para que este, mediante mandato judicial declare su disolución.

Atentamente,



—CYNTHIA SÚ LAY—
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

² Derogada por el inciso a) de la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del Trabajo, publicada el 15 de enero del 2010.

