



Trabajo

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ANCASH



RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 042 - 2018 - REGION ANCASH DRTYPE-CHIM

Chimbote, 10 de Julio del 2018

VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por el Secretario General del Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia - SOGLI, Sr. Melanio Esteban Figueroa Jamanca, contra la Resolución Directoral N° 023-2018-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de Abril de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Ancash, recaído en el expediente administrativo N° 010-2017-NC-DPSC-CHIM (010-2017-NC-SDNC-ISST-CHIM) elevado con Memorando Directoral N° 208-2018-Región Ancash-DRTyPE/DPSC-Chim del 20 de Junio de 2018, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, con registro N° 1376-2018-DRTYPE de Secretaría de este Despacho del 20 de Junio de 2018; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash, es una entidad con naturaleza jurídica de derecho público, es un Organismo Desconcentrado con dependencia técnica normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y con dependencia administrativa, presupuestal y funcional del Gobierno Regional de Ancash, como organismo desconcentrado depende de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash.

Que, el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo - Ancash, establece las funciones del Director Regional de Trabajo, entre ellas: "Dirigir, coordinar, evaluar y control el cumplimiento de las funciones y actividades de los órganos de apoyo, de línea y órganos desconcentrados" y "Expedir autos y resoluciones directorales sobre asuntos administrativos y procesal administrativo de su competencia, en concordancia a la normatividad vigente" de conformidad con los literales b) y g) del Artículo 10° del citado reglamento.

Que, el Artículo 209° de la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, señala: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico"; y en este caso el suscrito es el superior jerárquico del Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, correspondiendo resolver al respecto, en concordancia con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Que, el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Que, de una verificación de los antecedentes se advierte que a fojas 01 a 06, el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia - SOMUN, Independencia, presenta ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, su proyecto de negociación colectiva para el año 2018.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Chimbote, 10 JUL 2018

Teófilo J. Lezama Tafur
Teófilo J. Lezama Tafur
CERTIFICADOR AUTUJAR
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
R.D.R. N° 042-2018-REGION ANCASH-DRTYPE-CHIM

Que, la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, mediante Decreto de fecha 05 de Junio del 2017, dispone que deberán adecuarse a lo establecido en el art. 72° del D.S. N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, y notificar al Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia, con conocimiento de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Que, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (e) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Gladys Ferreira Pinto, mediante Oficio N° 7382-2017-SERVIR/GDSRH de fecha 29 de Diciembre del 2017, obrante a fojas 22, remite copia del pliego de reclamos del periodo 2018 presentado por el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Independencia, que corresponde al inicio de la negociación colectiva, atendiendo a ello, el Sub Director de Negociaciones Colectivas, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, mediante Decreto de fecha 10 de Enero del 2018, señala: Tómese conocimiento del inicio de la negociación colectiva.

Que, con fecha 09 de Marzo del 2018, el Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia - SOGLI, solicita se exhorte y deje sin efecto la negociación colectiva con el Sindicato Minoritario SOMUN, señalando que su representada es el sindicato mayoritario dentro de la Municipalidad Distrital de Independencia - Provincia de Huaraz, Región Ancash, y por tanto, es el que ejerce la representación sindical de todos los trabajadores, y por ello no corresponde que negocie colectivamente con el sindicato recurrente, según lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Mediante Decreto de fecha 19 de marzo del 2018, emitido por el Sub Director de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, se corre traslado al Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia - SOMUN.

Que, mediante escrito de fecha 27 de marzo del 2018, doña Luz Nelly Gomez Torres, en representación del Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia (SOMUN), absuelve traslado, sustentando que no es cierto que el SOGLI tenga la representación del 50% de los trabajadores municipales, no es cierto que se debe aplicar el D.S. N° 011-92-TR en el presente caso, sino la Ley N° 30057 y su reglamento y supletoriamente el D.S. N° 010-2013-TR y en tercer lugar al no existir sindicatos que a lo mucho entre ambos representen a la mayoría de los trabajadores, puede representarse en conjunto siempre que exista acuerdo en caso contrario de manera individual y sus acuerdos sólo surtirán efectos a los afiliados de su sindicato, acreditando su representación con la constancia de inscripción (vigente) del cambio de la junta directiva, obrante a folio 60.

Que, el Director de Prevención y Solución de Conflictos mediante Resolución Directoral N° 023-2018-Región Ancash-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de Abril del 2018, declara improcedente la solicitud presentada por el Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia (SOGLI), para que se deje sin efecto la negociación colectiva, iniciada por el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia - SOMUN, bajo el fundamento que el Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia (SOGLI), si bien indica que tienen la mayoría de trabajadores afiliados, debe tenerse en cuenta que la norma correcta a aplicarse es la Ley N° 30057 y el Art. 67 de su Reglamento - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que señala; que los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentran afiliados a su organización, por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad representan también a los servidores no afiliados a esa organización, entendiéndose por mayoría absoluta al 50% más uno, de servidores civiles del ámbito correspondiente. Dicha disposición resulta aplicable a los servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, y si bien SOGLI adjunta documentos que muestran la cantidad de trabajadores afiliados a su representada, estos no dan certeza de lo requerido, por lo cual el ROSSP y la relación de

trabajadores afiliados no acreditan la mayoría absoluta del 50% más uno, de servidores civiles del ámbito correspondiente; a mayor fundamento debe tenerse presente que a folios 22 del expediente obra el Oficio N° 7382-2017-SERVIR/GDSRH de fecha 29 de Diciembre del 2017, remitido por el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (e) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Gladys Ferreira Pinto, mediante, al Director Regional de Trabajo y P. E. - Ancash, mediante el cual remite copia del pliego de reclamos del periodo 2018 presentado por el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad de Independencia, para el inicio de la negociación colectiva.

Que, con fecha 24 de Mayo del 2018, el Secretario General del Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia - SOGLI, Sr. Melanio Esteban Figueroa Jamanca, interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 023-2018-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de Abril de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Ancash, recaído en el expediente administrativo N° 010-2017-NC-DPSC-CHIM (010-2017-NC-SDNC-ISST-CHIM), sosteniendo que:

"La Resolución Directoral N° 023-2018-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de Abril de 2018, transgrede de manera flagrante normas de orden nacional y supranacional al desconocer el derecho de representatividad que ostenta su representada por ser el sindicato mayoritario de obreros de la Municipalidad Distrital de Independencia. Aplica indebidamente una norma que no corresponde al caso de autos, pues a la fecha la norma de Servicio Civil invocada por la Dirección Regional de Trabajo para la declaratoria de improcedencia de nuestra solicitud respecto de que se deje sin efecto todo acto referente a la negociación colectiva iniciada por el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Distrital de Independencia - SOMUN, no se encuentra implementada en la entidad edil, lo que genera no solo incongruencia en el acto cuestionado, sino que también vacía el contenido del derecho de acción que ostentamos por nuestra condición de sindicato mayoritario representativo y a través del cual se deben canalizar las demandas del Sindicato Minoritario a efectos de no vulnerar el derecho de igualdad de todos los trabajadores obreros de la entidad edil.

Bajo este contexto, lo correcto hubiese sido que al momento de cotejar el padrón de ambos sindicatos, la Dirección de prevención y Solución de Conflictos advierta la necesaria aplicación del artículo 9° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Asimismo esta mala interpretación del derecho y sobre todo la mala aplicación de normas ha conllevado a vaciar el contenido de lo legal y constitucionalmente reconocido como "mayor representación" en senda jurisprudencia donde el máximo intérprete de nuestra constitución establece y sienta bases sólidas respecto del sistema fr mayor representación para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados, o la representación al conjunto de sindicato que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores".

Que, el Artículo 51° del Reglamento de la Ley General de la Ley del Servicio Civil - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala: *La libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. Asimismo, las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de organizaciones sindicales de grado superior, disolverse, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción. La libertad sindical también se manifiesta en el derecho a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses.*

RESPECTO A LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL:

Que, respecto al caso de autos, debemos señalar que el Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de carácter vinculante, concluye lo siguiente:

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Chimbote, 11 JUL 2018


Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADOR TITULAR
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y P.E. ANCASH
R.D.R. N° 6018-RA-DRTYPECH/02-04-10

- a) La Ley del Servicio Civil, en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, pretende unificar y estandarizar el contenido y alcance de la negociación colectiva aplicable a los servidores del Estado.

Por ello, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil establece; que a partir del día siguiente de su publicación, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728; su Capítulo VI del Título 111, referido a los Derechos Colectivos.

En dicho capítulo, se regulan -de manera general- los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de los servidores del Estado.

- b) Siendo los obreros municipales, servidores sujetos- de manera especial- al régimen privado (Decreto Legislativo 728), les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil sobre derechos colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.
- c) En ese mismo sentido, la Ley del Servicio Civil ha establecido la aplicación supletoria del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en lo que no se oponga a lo establecido por las normas propias del Servicio Civil (Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y disposiciones complementarias que pudieran ser dictadas por SERVIR). Ello porque la finalidad del nuevo régimen es el establecimiento de una única regulación en el procedimiento de negociación colectiva en el Sector Público.

Por tanto, el procedimiento de la negociación colectiva regulada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General son de aplicación a los obreros municipales sujetos al régimen privado del Decreto Legislativo N° 728 a partir de la precisión hecha en el informe vinculante citado de fecha 25 de octubre de 2015.

Que, es importante precisar que cada organización sindical, mediante sus documentos de organización interna (Estatutos), establece los mecanismos para el ejercicio del derecho de la libertad sindical -individual y colectiva- de sus afiliados, los mismos que tienen que estar acorde al marco de la normativa vigente (Ley del Servicio Civil y su Reglamento General) sobre el ejercicio del referido derecho (derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga).

Debe indicar que la Ley del Servicio Civil 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 dichas disposiciones, cabría agregar la contenida en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil que establece que a partir del día siguiente de su publicación son de aplicación 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.

Que, en este sentido, es de ver la Resolución Directoral General 193-2014/MTPE/2/14, de fecha 10 de noviembre de 2015 que declara infundado el recurso de revisión presentado por el Sindicato de Obreros Municipales de Comas – SOMUN, cuyos considerandos señalan:

Sobre el particular, la Ley del Servicio Civil 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, numeral i) del Título Preliminar del Reglamento de la LSC establece la definición de "servidor civil", señalando que también comprende:

“(…) A los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento”.

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 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 (...).

En ese orden de ideas, mediante el Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 28 de octubre de 2015 (en adelante, el Informe Técnico) emitido por SERVIR relativo al régimen aplicable al procedimiento de negociación colectiva de los obreros municipales, el cual tiene carácter vinculante, se concluye lo siguiente:

“a) A los obreros municipales sujetos al régimen privado del Decreto Legislativo N° 728, les resulta aplicable las disposiciones de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, sobre Derechos Colectivos, lo cual incluye la negociación colectiva.”

En consecuencia, atendiendo a lo señalado por la OGAJ en los informes señalados en los párrafos precedentes, así como el Informe Técnico, de carácter vinculante, emitido por SERVIR, la Dirección General de Trabajo considera que las disposiciones sobre derechos colectivos se aplican, en este caso, a los trabajadores obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada contemplado en el Decreto Legislativo N° 728 (...)” subrayado nuestro.

Que es necesario señalar 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.

En este orden de ideas, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad de Servicio Civil, ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos y lo resuelto por la Dirección General de Trabajo y Promoción del Empleo, se concluye que la negociación colectiva de los servidores obreros como el caso de autos, se llevará a cabo de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Servicio Civil y su reglamento.

RESPECTO A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

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)

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Chimbote, 11 JUL 2018


Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADOR TITULAR
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y P.E. ANCASH
R.D.R. N° 8018-RA-DRTYPE/CH(02-04-18)

Cabe resaltar que el artículo 284 de la Constitución Política del Estado de 1993, consagra el derecho a la negociación colectiva siendo que, a nivel legislativo, las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo evidencian que la tramitación y el desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las partes, asumiendo ellas un papel protagónico y decisorio en cuanto a su desarrollo y culminación. En tal sentido, la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene por objeto, de forma exclusiva, garantizar y fomentar la negociación colectiva conforme a lo dispuesto por el mandato constitucional referido anteriormente, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica.

Teniendo en cuenta lo anterior, para celebrar un convenio colectivo en el marco de la Ley del Servicio Civil, debe realizarse previo procedimiento de negociación colectiva, el cual se inicia con la presentación del pliego de reclamos ante el Jefe de Recursos Humanos de la entidad entre el 1 de noviembre y 30 de enero del siguiente año; y, posteriormente, cada una de las partes deberán constituir sus respectivas comisiones negociadoras, continuando con el procedimiento dispuesto por los artículos 71° y 72° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En principio debemos indicar que, en cuanto a la representación en la negociación colectiva, el artículo 67 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que: "Los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentran afiliados a su organización (...)". Asimismo, dispone que "Para efectos de lo negociación colectiva, las entidades Tipo B se encuentran representadas por las entidades Tipo A".

"De este modo, respecto a la representación sindical, cabe señalar que en nuestro ordenamiento jurídico se admite la existencia de más de una organización sindical dentro de una entidad pública, a condición de que las organizaciones existentes reúnan el requisito del número mínimo de afiliados establecido. Este modelo de pluralidad sindical determina que es perfectamente posible que un mismo ámbito coexistan dos más sindicatos y deba definirse cuál de ellos ejerce la representación de los servidores.

así que para efectos de la negociación colectiva, el artículo 67° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que, además de que los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentren afiliados a su organización, por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad representan también a los servidores no afiliados a esa organización, entendiéndose por mayoría absoluta al cincuenta por ciento (50%) más uno, de servidores civiles más uno del ámbito correspondiente. Dicha disposición resulta aplicable a los servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057.

Por tanto, se admite la constitución de uno o más sindicatos en la entidad, siendo que para efectos de la negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los servidores de la entidad comprendidos dentro su ámbito -teniendo en cuenta el porcentaje mínimo- asume la representatividad como "sindicato mayoritario" inclusive de los servidores que no se encuentren afiliados.

Siendo así, los acuerdos que se arriben mediante negociación colectiva entre la entidad y el sindicato mayoritario surten efectos para todos los servidores públicos del ámbito correspondiente (afiliados y no afiliados).

Por su parte, en el caso que solo coexistan sindicatos minoritarios en una entidad, los convenios colectivos que cada sindicato celebre solo surtirán efectos para sus respectivos afiliados".¹

¹ Informe Técnico N° 354-2016-SERVIR/GPGSC, Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

A partir de la vigencia de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el procedimiento de negociación colectiva se encuentra vigente y son de aplicación común a los regímenes laborales de las entidades públicas. Por tanto, en dicho marco normativo, a efectos de determinar qué se entiende por sindicato mayoritario, debe aplicarse lo establecido en el artículo 67° del Reglamento General de la referida Ley.

Los convenios colectivos que haya celebrado un sindicato que representa la mayoría absoluta surten efectos para todos los servidores, independientemente de su régimen laboral. En el caso que coexistan sindicatos minoritarios por regímenes laborales en una entidad, los convenios colectivos solo surtirán efectos para los afiliados de cada sindicato.

En ese contexto, se advierte de autos que el Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia - SOGLI, no ha acreditado con documento formal que es un sindicato mayoritario de su ámbito, es decir, no obra en el expediente un documento emitido por el órgano competente de la Municipalidad Distrital de Independencia, que señale el número total de trabajadores de su ámbito, que determine que el SOGLI afilie a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad, (cincuenta por ciento (50%) más uno, de servidores civiles más uno del ámbito correspondiente), más aún si el Sub Gerente de Recursos Humanos de la referida municipalidad, con fecha 22 de noviembre del 2017, mediante Oficio N° 172-2017-MDI-GAF/SGRH/SG (folio 15) dirigido al Presidente Ejecutivo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, remite el pliego petitorio -proyecto de negociación colectiva del Sindicato de obreros (SOMUN) de la Municipalidad Distrital de Independencia para el año 2018 de acuerdo a lo establecido en el artículo 72 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, es decir no existió negativa por parte de la entidad pública al recibir el pliego de reclamos de la organización sindical, el mismo que fue atendido por el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (e) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según Oficio N° 7382-2017-SERVIR/GDSRH, dirigido al suscrito en mi condición de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ancash, con conocimiento de la Municipalidad Distrital de Independencia, *remitiendo copia del pliego de reclamos presentado, que corresponde al inicio de la negociación colectiva*. Asimismo, de autos se advierte el Informe N° 012-2017-MDI-FENAOMP-SOGLI/CD de fecha 08 de marzo del 2017 (folios 61 a 63), que indica: *Sr. Alcalde conforme lo ha indicado la Gerencia de Asesoría Legal mediante Informe Legal N° 08-2017-MDI/GAJ/KMMM, si bien es cierto el inicio de las negociaciones para el pliego petitorio 2017 y sobre el cual se iba a dar tratamiento sobre el incremento del 7% del PLUS para los trabajadores obreros, fueron iniciados por el sindicato que represento SOGLI y el SOMUN, estas no se llegaron a concretar en razón que el sindicato SOMUN decidió retirarse de dicha negociación, desistiendo asó no solo de cualquier tipo de pretensiones colectivas adheridas, sino también de representación. En este sentido los convenios arribados mediante acuerdo paritario entre la Municipalidad Distrital de Independencia y el Sindicato SOGLI tienen efecto vinculante solo para los afiliados al mismo, no existiendo ningún tipo de acuerdo sobre la representación que otorgue derechos a los miembros del Sindicato de Obreros Municipales - SOMUN.* Es decir el Sindicato SOMUN, no formó parte del pliego petitorio 2017, celebrado con la Municipalidad Distrital de Independencia, siendo así es de considerar que los sindicatos representan a los servidores civiles que se encuentran afiliados a su organización. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores públicos de la entidad, representan también a los trabajadores no afiliados a esa organización para efectos de la negociación colectiva,² de conformidad con el artículo 67° del Reglamento General de la referida Ley - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² Manual sobre la "Negociación Colectiva en el Sector Público", Dirección de prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral 2017, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Finalmente, es necesario recomendar que los sindicatos de entidades públicas, en materia de negociación colectiva como el caso de autos, deben adecuarse a lo establecido en la Ley del Servicio Civil y su reglamento. Asimismo, el sindicato mayoritario acreditado, en lo sucesivo, debería proceder a recibir las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos sus intereses laborales, para el bienestar de todos los trabajadores, pues *tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad.*³

Estando a lo expuesto, a la Ley del Servicio Civil, su Reglamento, y a los precedentes administrativos vinculantes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Secretario General Sindicato de Obreros del Gobierno Local de Independencia - SOGLI, Sr. Melanio Esteban Figueroa Jamanca, contra la Resolución Directoral N° 023-2018-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de Abril de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Ancash, de conformidad con los considerandos esgrimidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 023-2018-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de Abril de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Ancash.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE la presente resolución a la parte interesada, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

Abog. Elvis Joe Tarraones Rodriguez
DIRECTOR REGIONAL

EJTR/DRTyPE-A
Kmmm/a.IV.
C.c. Archivo

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Chimbote, 17 JUL 2018

Teófila E. Lezama Tafur
CERTIFICADOR TITULAR
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y P.E. ANCASH
R.D.R. N° 8018-RA-DRTYPECH(02-04-18)

³ Manual sobre la "Negociación Colectiva en el Sector Público", Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral 2017, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.