RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 018 -2018-MTPE/2/14

Lima, 02 FEB. 2018

VISTOS:

El recurso de revisión interpuesto por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y DE LAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES - SITENTEL (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral N° 032-2017-MTPE/1/20, expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, la DRTPELM), por la cual se confirmó el Auto Directoral N° 039-2017-MTPE/1/20.2, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM, que declaró fundada la oposición deducida por la empresa MEDIA NETWORKS LATIN AMERICA S.A.C. (en adelante, LA EMPRESA) respecto de la negociación colectiva promovida por EL SINDICATO, para el periodo comprendido del 01 de diciembre de 2016 al 30 de noviembre de 2017.

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. V°B° DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO

CONSIDERANDO:

1. Sobre el inicio y trámite del presente procedimiento de negociación colectiva

De la revisión de los actuados en el presente procedimiento, se observa que con fecha 28 de octubre de 2016, EL SINDICATO cursó su pliego de reclamos (obrante a fojas 2 a 8 del expediente) a LA EMPRESA para dar inicio a la negociación colectiva por el periodo comprendido del 01 de diciembre de 2016 al 30 de noviembre de 2017, remitiendo copia del mismo a la DRTPELM mediante Oficio Nº 193-2016/JD/SITENTEL, de fecha 31 de octubre de 2016.

Mediante proveído de fecha 01 de diciembre de 2016 (obrante a fojas 53 del expediente), la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM dispuso abrir el expediente y notificar a las partes para que den inicio a la negociación colectiva, conforme a lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).

Mediantes escrito que obra de fojas 78 a 93 del expediente, LA EMPRESA dedujo oposición respecto del proveído de fecha 01 de diciembre de 2016 que dispuso abrir el expediente, al considerar que la pretensión de iniciar la negociación colectiva únicamente con LA EMPRESA es ilegal e improcedente.

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM, mediante Auto Directoral Nº 039-2017-MTPE/1/20.2 (que corre de fojas 269 a 272 del expediente), declaró fundada la oposición formulada por LA EMPRESA.

Mediante Resolución Directoral Nº 032-2017-MTPE/1/20, (obrante de fojas 284 a 286 del expediente), la DRTPELM declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO y, en consecuencia, confirmó el Auto Directoral Nº 039-2017-MTPE/1/20.2.

Ante dicha decisión, EL SINDICATO interpone recurso de revisión, mediante escrito que obra de fojas 289 a 291 del expediente.

2. Sobre la competencia de la Dirección General de Trabajo para conocer el presente procedimiento en instancia de revisión

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO V°B°

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 215.1 del artículo 215° del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216° del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación y iii) recurso de revisión.

El recurso de revisión procede solo en aquellos casos en los que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente dicha posibilidad. Al respecto, el numeral 3 del artículo 7° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece una competencia exclusiva a este Ministerio para resolver, en instancia de revisión, sobre aquellos procedimientos determinados por norma legal o reglamentaria.

Conforme a lo dispuesto por el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, 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.

En ese sentido, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo Nº 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo es competente para conocer el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de inicio y trámite de la negociación colectiva.

Por ende, esta Dirección General resulta competente para resolver el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO contra la Resolución Directoral N° 032-2017-MTPE/1/20, expedida por la DRTPELM.

3. Sobre el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO

El artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR prescribe que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del MTPE o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

Estando al recurso de revisión materia de análisis, se observa que ha sido interpuesto dentro del plazo legal y tiene como sustento los siguientes argumentos:

(i) El criterio que señala que la organización sindical de rama puede intervenir en la negociación colectiva a nivel de empresa, siempre que se acredite la suficiente representatividad, limita el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, contraviniendo de esta manera el deber del Estado de fomentar y promover otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales, En tal sentido, se está frente a la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la LPAG.

(ii) La DRTPELM no ha tenido en cuenta que los trabajadores afiliados a un Sindicato de Rama no solo tienen derecho a hacer efectivo su derecho de afiliación, sino también su derecho a la negociación colectiva.

4. De la constitución de las organizaciones sindicales

El artículo 2° del Convenio N° 87 de la OIT, establece lo siguiente:

> *"Los trabajadores y empleadores, 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".*

De acuerdo con ello, los trabajadores y empleadores son libres de constituir las organizaciones sindicales que consideren necesarias y elegir la manera en que las

mismas se van a organizar, ello con la condición de observar y respetar lo pactado en su estatuto. Desde luego, el estatuto debe enmarcarse dentro de la legalidad.

En ese orden de ideas, resulta pertinente recordar el criterio sostenido por esta Dirección General, en relación con la interpretación del artículo 5° del TUO de la LRCT referido al ámbito de las organizaciones sindicales, contenida en la Resolución Directoral General Nº 021-2011-MTPE-2-14[1], en la cual se sostuvo que si se entiende que el listado de tipos sindicales previsto en la referida disposición es taxativo, nos encontraríamos en un escenario en el cual la norma citada anteriormente atentaría contra el derecho a constituir las organizaciones sindicales que los trabajadores estimen conveniente. Por dicha razón, el listado del referido artículo 5° se tiene que considerar como meramente enunciativo, abierto o, más claramente, ejemplificativo.

5. De la Negociación Colectiva

El inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado, representado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.

Por su parte, el artículo 4° del Convenio N° 98 de la OIT establece que los Estados serán responsables de adoptar:

> *"Medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*

De otro lado, los artículos 51°, 53°, 57°, 58°, 60° y 61° del TUO de la LRCT evidencian que la tramitación y 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 negociación colectiva es una manifestación del principio de autonomía colectiva, por lo que la actuación de la AAT está destinada a garantizar y fomentar dicha negociación, coadyuvando a que las partes alcancen la solución en forma pacífica y armónica.

6. Del análisis del caso concreto

De acuerdo a lo afirmado por EL SINDICATO, el criterio de la representatividad suficiente es un criterio que limita el derecho a la negociación colectiva.

---

[1] Dicha Resolución Directoral General fue publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 30 de noviembre del 2011.

Al respecto, cabe señalar que -a nivel normativo- las condiciones referidas a la legitimidad negocial se encuentran previstas en el artículo 47° del TUO de la LRCT. No obstante, se debe tener presente que el precedente vinculante contenido en el numeral 10 de la Resolución Directoral General Nº 024-2011-MTPE/2/14 ha señalado que:

> *"Que, resulta válido y jurídicamente sostenible que un sindicato de rama negocie a nivel de empresa (...) Tal aseveración se ve reforzada en tanto que todo trabajador como persona tiene derecho a la libertad; ocurriendo lo mismo cuando se trata de un grupo de trabajadores, los cuales en tanto grupo de personas gozarán de dicho derecho, por tanto, resulta de aplicación el artículo 24° de la Constitución que señala que "nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe"; no pudiendo establecer interpretaciones restrictivas de derechos fundamentales, tales como la interpretación literal del artículo 47 del Decreto Supremo N° 010 - 2003-TR y desprendida además del deber estatal de fomento de la negociación colectiva establecido en la Constitución o de la prelación favorable a la negociación con organizaciones sindicales establecida en la ley."*

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO V°B°

En esa línea, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, mediante el Informe N° 302, Caso N° 1845, planteó la posibilidad de que un sindicato de rama de actividad pueda negociar a nivel de empresa siempre y cuando, este cuente con representatividad suficiente dentro de la empresa, interpretación que constituye una fuente del Derecho Internacional del Trabajo que esta Dirección General puede tomar en consideración en la fundamentación de sus decisiones.

De este modo, qué se entiende por representatividad suficiente es un criterio que ya ha perfilado la Dirección General de Trabajo con anterioridad, atendiendo al requisito del número de trabajadores requeridos para conformar una organización sindical de ámbito de empresa. Así, esta Dirección General, en las Resoluciones Directorales Generales N° 127-2016-MTPE/2/14 y Nº 266-2017-MTPE/2/14, ha señalado lo siguiente:

> *"(...) en el supuesto que LA EMPRESA entable una negociación colectiva a nivel de empresa con una organización sindical de ámbito distinto al de empresa (sea una organización sindical de rama o federación legítimamente conformada, según corresponda), la cual no cumple con acreditar u ostentar representatividad suficiente al interior de la Empresa, configuraría un trato discriminatorio perjudicando a aquellos trabajadores que sí observen lo previsto en el artículo 14º del TUO de la LRCT (para constituir un sindicato) con la finalidad de negociar colectivamente. Dicha situación evidenciaría la vulneración del derecho de igualdad*

en su faceta de "igualdad de oportunidades" o también conocida como "igualdad de trato".

En ese sentido, el número de veinte (20) trabajadores, exigido por el artículo 14° del TUO de la LRCT para que se constituyan y subsistan organizaciones sindicales de ámbito de empresa, se perfila como un parámetro de evaluación objetivo para determinar en cada caso si una organización sindical de grado superior cuenta o no con representatividad suficiente para negociar a nivel de empresa. Cabe precisar que el requisito de contar –como mínimo- con veinte (20) afiliados en la empresa, es independiente de que dicho número constituya una mayoría o minoría en relación al total de trabajadores del ámbito de empresa, pues este último dato sólo resulta relevante para determinar la eficacia general o limitada del convenio colectivo de empresa que logre la organización de grado superior.

De la revisión de lo actuado, se advierte que LA EMPRESA ha comunicado en diversas oportunidades, tanto a EL SINDICATO como a la AAT, que dicha organización sindical únicamente cuenta con dos (02) trabajadores afiliados, según consta en los escritos que obran a fojas 86, 94, 97 y 182 del expediente.

MINISTERIO DE TRABAJO Y P.E. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO V°B°

De otro lado, se tiene que mediante escrito de fecha 21 de agosto de 2017 (obrante a fojas 265 del expediente), EL SINDICATO señala que *"los trabajadores a favor de quienes se ha presentado el Pliego Petitorio, son todos afiliados nuestros (...) lo que está además materializado en el descuento sindical efectuado en la Boletas de Pago de cada uno de ellos"*. Adjuntando para tales efectos, boletas de pago de remuneraciones correspondientes a siete (07) trabajadores afiliados a EL SINDICATO.

Del análisis de la documentación que obra en el expediente, se adquiere certeza sobre el número de trabajadores afiliados a EL SINDICATO, el cual resulta inferior al de veinte (20) trabajadores al momento de la presentación del pliego de reclamos. Así pues, no se acredita la representatividad suficiente de EL SINDICATO para iniciar la negociación colectiva con LA EMPRESA.

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:

ARTICULO PRIMERO.- **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el SINDICATO DE TRABAJADORES

DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y DE LAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES, contra la Resolución Directoral N° 032-2017-MTPE/1/20, expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTICULO SEGUNDO.- **DECLARAR AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el literal c) del numeral 226.2 del artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

ARTICULO TERCERO.- **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 ubicada en la web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

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