



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

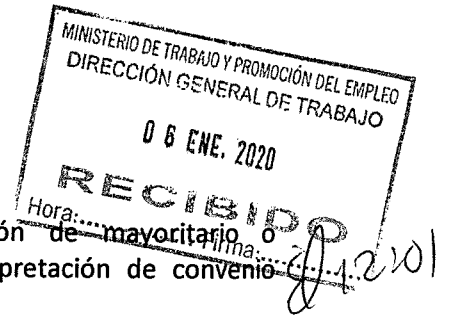
INFORME N° 02 -2020-MTPE/2/14.1

A : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre la condición de mayoritario o minoritario de un sindicato e interpretación de convenio colectivo.

REFERENCIA : Oficio N° 690-2019-DRTPE/GOB.REG.TACNA (H.R. N° E-59655-2019).

FECHA : 06 ENE. 2020



Es grato dirigirme a usted en relación al asunto del rubro y documento de la referencia, a fin de emitir la siguiente opinión técnica:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el oficio de la referencia, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna nos traslada la consulta formulada por el Sindicato Único de Trabajadores de Centrales Aricota y Anexos (SUTCAA-TACNA) sobre su condición de sindicato mayoritario o minoritario y la determinación de la ropa de trabajo como condición de trabajo prevista en la cláusula cuarta de la Convención Colectiva del año 2008.
- 1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 76 de la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, esta Dirección de Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).
- 2.3. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).

III. ANÁLISIS

- 3.1. La condición de mayoritario o minoritario de una organización sindical importa, en primer lugar, un análisis de los estatutos de la organización, a fin de definir su correspondiente ámbito. Determinado el ámbito del sindicato, se puede identificar su representatividad, es decir, su condición de mayoritario o minoritario, según el número de afiliados dentro de dicho ámbito. En el marco de una negociación colectiva, el convenio logrado por un sindicato mayoritario significa la aplicación del mismo a los trabajadores del ámbito



PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

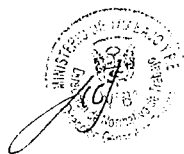
Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

(sindicalizados o no), mientras que el convenio arribado por un sindicato minoritario sólo posee una eficacia que se limita a los trabajadores afiliados¹.

- 3.2. Al respecto, no corresponde a esta Dirección proceder a la revisión de estatutos y calcular el nivel de representatividad de las organizaciones sindicales. La facultad de emitir opinión técnica en materia de trabajo, atribuida a este órgano de línea, implica la emisión de criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral, en el marco de las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas. En tal sentido, mediante una opinión técnica no se ejerce acciones de verificación de la situación jurídica de los administrados (como sería la condición de mayoritario o minoritario de un sindicato); por ello, también, la emisión de una opinión técnica no comprende la solución de controversias, las cuales corresponden a otras autoridades competentes, como el Poder Judicial.
- 3.3. De otro lado, en la comunicación formulada nos solicitan determinar si la ropa de trabajo como condición de trabajo prevista en la Cláusula Cuarta de la Convención Colectiva del 2018 es de alcance para los trabajadores de dirección y de confianza de la empresa EGESUR S.A. teniendo en cuenta que en la mencionada disposición convencional se considera a tales personas como personal administrativo y que han venido percibiendo dicho beneficio laboral en periodos anteriores desde el año 2013 a la fecha.



Sobre el particular, informamos que las competencias de esta Dirección no alcanzan a la interpretación de lo concretamente pactado en el marco de una convención colectiva de trabajo. En efecto, son las partes que suscribieron el convenio quienes, en uso de su libertad de negociación, se encuentran en mejor posición y cuentan con mayor legitimidad para determinar los concretos alcances de las disposiciones del acuerdo alcanzado. Por lo demás, ello resulta acorde al mandato de no injerencia derivado de normas internacionales vinculantes y de la propia Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo².

Asimismo, cabe indicar que las controversias derivadas de la interpretación de las cláusulas que constan en los convenios colectivos pueden ser resueltas por los órganos jurisdiccionales correspondientes. En efecto, de acuerdo al artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, los jueces laborales interpretan toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos.

¹ TUO de la LRCT. Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. / De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

² El Convenio OIT N° 87, ratificado por el Estado peruano, en su artículo 3 señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen los derechos de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte, el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto supremo N° 010-2003-TR, establece que “el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

3.4. Finalmente, debemos señalar que en caso exista un incumplimiento del convenio colectivo por parte del empleador, el sindicato tiene la posibilidad de activar los mecanismos legales previstos en el ordenamiento jurídico para la tutela correspondiente. De esta manera, puede acudir, de ser el caso, al Sistema de Inspección de Trabajo³ o al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para hacer valer los derechos que se habrían incumplido.

IV. CONCLUSIÓN

Esta Dirección no tiene competencia para determinar la calidad de mayoritario o minoritario que ostenta una organización sindical. Sin embargo, puede afirmarse que la condición de mayoritario o minoritario importa, en primer lugar, un análisis de los estatutos de la organización, a fin de definir su correspondiente ámbito. Determinado el ámbito del sindicato, se puede identificar su representatividad, es decir, su condición de mayoritario o minoritario, según el número de afiliados dentro de dicho ámbito.

En caso la organización sindical considere que existe un incumplimiento del convenio colectivo por parte del empleador, tiene a su disposición el Sistema de Inspección del Trabajo, así como el acceso a los órganos jurisdiccionales competentes.


JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director de Normativa de Trabajo (e)

³ Según el artículo 22 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, “[s]on infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno. (...)”.

