



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

INFORME N° 0044-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre los niveles de la negociación colectiva y el deber de negociar del empleador

REFERENCIA : a) Oficio N° 198-2018-GRJ/GRDS/DRTPE/DR (H.R. E-122880-2018)
b) Oficio N° 004-STMMSMADSAC-MOROCOCHA (H.R. E-012029-2020)

FECHA : 05 de abril de 2021

Es grato dirigirme a usted en relación al asunto del rubro y documentos de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el Oficio N° 198-2018-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, ingresado con hoja de ruta E-122880-2018, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín traslada la siguiente consulta formulada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la referida Dirección Regional:

Si el sindicato que comprende a trabajadores de la misma empresa y de una contrata o empresa especializada puede impugnar el trámite del pliego de reclamos del sindicato de empresa, alegando que tiene el mayor número de trabajadores de empresa en su organización.

- 1.2. Posteriormente, mediante el Oficio N° 004-STMMSMADSAC-MOROCOCHA, ingresado con hoja de ruta E-012029-2020, el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. – Morococha solicita a esta Dirección la absolución de la consulta a que hace mención el párrafo precedente.
- 1.3. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, procedemos a pronunciarnos en el marco de nuestras competencias.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: FK8J8XY



II. BASE NORMATIVA

- Constitución Política del Perú.
- 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)
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, Reglamento de la LRCT).
- Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la presente opinión técnica

- 3.1. A través de una opinión técnica, la Dirección de Normativa de Trabajo emite criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que una opinión técnica no resuelve ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.
- 3.2. En tal sentido, de acuerdo con el inciso g) del párrafo 1 del artículo 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, compete a los juzgados especializados de trabajo resolver los conflictos que se producen entre dos o más organizaciones sindicales (conflictos intersindicales).

Sobre la negociación colectiva

- 3.3. El derecho fundamental a la negociación colectiva se encuentra reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política, el cual establece además el deber del Estado de promover la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de conflictos laborales.
- 3.4. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, ha determinado los principios que sustentan el derecho a la negociación colectiva, los cuales son *negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de la negociación y buena fe*:
 - a) Mediante el principio de negociación libre y voluntaria, no deben existir medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. De este modo:

“El Estado no puede ni debe imponer, coercitivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención estatal que claramente atentaría no sólo contra el principio de la negociación libre y voluntaria, sino también contra los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no impide que el Estado pueda prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones”¹.

¹Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC (fundamento 13).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: FK8J8XY





- b) A través del principio de libertad para decidir el nivel de la negociación colectiva, la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender, esencialmente, de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesto por la legislación. Ello debido a que la elección del nivel de negociación colectiva, normalmente, debe corresponder a los propios interlocutores en la negociación, ya que estos se encuentran en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, e incluso podrían adoptar, si así lo convinieran, un sistema mixto de acuerdos-marco. Asimismo, la referida sentencia señala que “por excepción, cabe la posibilidad de que el nivel de la negociación colectiva pueda ser determinada por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva”.
- c) El principio de buena fe, según ha señalado el Tribunal Constitucional en expediente N° 03561-2009-PA/TC, implica que para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio².

- 3.5. Asimismo, en aplicación de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política, el artículo 28 de la Constitución debe ser interpretado a la luz de los convenios internacionales. En ese sentido, el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), contempla el principio de negociación libre y voluntaria en la negociación colectiva, en los siguientes términos:

“Deberán adoptarse 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.”

- 3.6. A nivel legislativo, el TUO de la LRCT, en especial su Título III, evidencia que la negociación colectiva se lleva a cabo con un papel protagónico y decisorio de las partes (organizaciones de trabajadores y empleadores u organizaciones de empleadores), en cuanto al desarrollo y culminación de la negociación.

Este marco normativo recoge también el deber estatal de fomentar la negociación colectiva, a través de la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT), la que (a) acompaña y coadyuva la negociación directa de las partes, a través de acciones materiales de facilitación que brindan un soporte al trámite de la negociación, como la apertura del expediente de negociación colectiva una vez que le es remitida copia del pliego de reclamos (artículo 53), notificación del pliego de reclamos a la parte empleadora, (artículo 53), etc.; (b) favorece una negociación informada, a través

²En efecto, con respecto al principio de la buena fe en la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, mediante el Informe N° 330, Caso N° 1804, párrafo 322, señaló el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo; supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: FK8J8XY





- de la elaboración de dictámenes económico-laborales que contienen la valorización del pliego de reclamos y el examen de la situación económico-financiera de la empresa (artículo 56); y, (c) dota a las partes de mecanismos de auxilio a la negociación, mediante el ejercicio gratuito de la función conciliatoria y de la mediación, a cargo de un cuerpo técnico especializado (artículo 59) y la designación, por sorteo público, de árbitros y presidentes de tribunales arbitrales (artículo 64).
- 3.7. Dicho esto, de una lectura conjunta de las disposiciones constitucionales y legales citadas precedentemente, se desprende que la negociación colectiva es una manifestación del principio de autonomía colectiva de las partes, por lo que la actuación de la AAT está destinada a coadyuvar a que las partes arriben a una solución del conflicto colectivo, sobre la base del *principio de negociación libre y voluntaria*.
- 3.8. En tal sentido, la negociación colectiva, aun cuando comprende algunas actuaciones administrativas, como las mencionadas precedentemente, no constituye un procedimiento administrativo, toda vez que su desarrollo o encausamiento no implica el ejercicio del *ius imperium* del Estado sobre los administrados, en el sentido que ninguna de las acciones desplegadas por la AAT supone la expedición de actos administrativos, puesto que no equivalen a la adopción de una decisión sobre las partes (salvo los supuestos excepcionales de intervención contemplados en el artículo 68 del TUO de la LRCT); así como tampoco enervan la autonomía negocial que estas poseen para decidir la mecánica y el contenido de la negociación, pero siempre dentro del respeto del *principio de buena fe*.
- 3.9. Por tanto, no corresponde que la AAT adopte una postura intervencionista en la negociación colectiva, emitiendo actos que se pronuncian sobre la “procedencia” o “improcedencia” de la negociación en un caso concreto, lo cual incluye la resolución de “oposiciones” presentadas por los empleadores y/o de “impugnaciones” interpuestas por otras organizaciones sindicales. Aun cuando este tipo de actuaciones pueden tener por objeto el “fomento” o “facilitación” de la negociación colectiva, conllevan un ejercicio del *ius imperium*, entendiéndose erróneamente que la negociación colectiva se configura como un procedimiento administrativo, y no como un conjunto de actos entre privados.
- 3.10. Dicho esto, no debe perderse de vista que el derecho a la negociación colectiva tiene como correlato el *deber de negociar* normado en los artículos 41 *in fine*, 54 y 57 del TUO de la LRCT. Así, están obligadas a negociar las empresas con al menos un año de funcionamiento, debiendo recibir el pliego salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable e iniciar la negociación directa dentro de los diez días calendario de presentado el pliego. De allí que nuestro ordenamiento jurídico prevea algunos mecanismos con el objeto de conciliar la tutela del derecho a la negociación colectiva con el principio de negociación libre y voluntaria, como son el arbitraje potestativo (sujeto a condiciones) y el ejercicio del derecho de huelga como medio de acción sindical y forma de solución de conflictos³.

Sobre los ámbitos o niveles de la negociación colectiva

³ ERMIDA URIARTE, Oscar (1996). “Apuntes sobre la huelga”. Segunda Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, p.9.





- 3.11. El derecho a la negociación colectiva, reconocido en el artículo 28 de la Constitución, es un derecho de carácter colectivo por el lado de los trabajadores, que se expresa mediante la capacidad negocial, entendida como la aptitud general que tienen las organizaciones sindicales, o falta de ellas, un conjunto orgánico de trabajadores, para poder negociar colectivamente⁴.
- 3.12. A nivel legal, encontramos que el artículo 47 del TUO de la LRCT sostiene que tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores: (a) en las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de éste, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores; y (b) en las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.
- 3.13. Sin embargo, los supuestos de representación establecidos en el artículo 47 del TUO de la LRCT no deben ser entendidos como una lista cerrada o limitativa de modo que se excluyan otros niveles o unidades de negociación o se impida, por ejemplo, que un sindicato de rama actividad (o una federación integrada por sindicatos de la misma actividad) pueda negociar a nivel de empresa. Una lectura distinta sería contraria *al pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva* a que se refiere el artículo 4 del Convenio 87 de la OIT. Con relación a ello, el numeral 1 del artículo 4 de la Recomendación 163 de la OIT señala que las legislaciones nacionales deberían permitir que la negociación colectiva se desarrolle a cualquier nivel.

Además, independientemente de que los niveles de negociación predominantes en nuestro país sean los de empresa y rama de actividad, y que el nivel de negociación coincida normalmente con el tipo de organización sindical, no debe perderse de vista que la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución y en el Convenio 87 de la OIT, también implica libertad en la forma en que los trabajadores ejercen su representación en una negociación colectiva en concreto.

- 3.14. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en el Informe N° 302, Caso N° 1845 (Perú), se ha referido a la posibilidad de que un sindicato de rama de actividad negocie a nivel de empresa, siempre y cuando, éste cuente con *representatividad suficiente* dentro de la empresa. Así, el referido órgano de control ha señalado:

“El Comité considera que para que un sindicato de rama de actividad pueda negociar un convenio colectivo de empresa debería bastar la prueba de que dicho sindicato cuenta con suficiente representatividad a nivel de empresa. El Comité pide pues al Gobierno que tome medidas a nivel de la legislación y de la práctica para que a los sindicatos de rama de actividad que desean negociar colectivamente a nivel de empresa no se les obligue a constituir una sección sindical en la misma y puedan negociar si acreditan suficiente representatividad”.

- 3.15. Con relación al precitado criterio del Comité de Libertad Sindical, la Dirección General de Trabajo, en la Resolución Directoral General N° 127-2016-MTPE/2/14, del 29 de setiembre de 2016, ha establecido que aquella representatividad suficiente del sindicato

⁴ Neves Mujica, Javier (2016). *Derecho colectivo del trabajo. Un panorama general*. Lima: Palestra Editores. p. 36.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: FK8J8XY





de rama de actividad consiste en un mínimo de 20 trabajadores afiliados en la empresa, atendiendo a que se exige justamente tal cantidad de afiliados para que se pueda constituir una organización sindical a nivel de empresa:

“En ese orden de ideas, en el supuesto de 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 que atentaría contra el resto de trabajadores que integran la empresa, perjudicando a aquellos trabajadores que sí observen lo previsto en el artículo 14 del TUO de la LRCT [20 trabajadores afiliados, como mínimo] con la finalidad de [constituir un sindicato y] negociar colectivamente. Dicha situación evidenciaría la vulneración del derecho a la igualdad en su faceta de ‘igualdad de oportunidades’ o también conocida como ‘igualdad de trato’”.

3.16. Ahora bien, dado que la pluralidad sindical que rige en nuestro ordenamiento jurídico puede llevar a que dos o más organizaciones sindicales que existen en un mismo ámbito pretendan negociar simultáneamente con la contraparte empresarial, el TUO de la LRCT establece en sus artículos 9 y 46 un criterio de *representatividad* (el mayor número de afiliados) para determinar quién o quiénes están finalmente habilitados para llevar a cabo una concreta negociación colectiva⁵. Así, si bien toda organización sindical está investida de capacidad negocial, no necesariamente estará legitimada para hacerlo en un caso concreto.

3.17. Así, de una lectura conjunta de ambas disposiciones, se tienen las siguientes reglas:

- 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 en la negociación colectiva, aunque no se encuentren afiliados. Con ello, el producto de la negociación colectiva tiene efectos generales para todos los trabajadores del ámbito (eficacia *erga omnes*).
- 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 existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, ninguno de los cuales afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores, y no existe acuerdo para el ejercicio conjunto de la representación, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados. Con ello, el producto de la negociación colectiva tendrá eficacia limitada a los trabajadores afiliados al sindicato respectivo.
- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito (eficacia *erga*

⁵ Boza Pro, Guillermo (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP, pp. 78-79.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: FK8J8XY





omnes), se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

- En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva por rama de actividad o gremio tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes.

Sobre la configuración del deber de negociar en cada ámbito o nivel de la negociación colectiva

3.18. Como se señaló en el punto 3.10 del presente informe, el derecho constitucional a la negociación colectiva, por el lado de los trabajadores, tiene como correlato el deber de negociar de la contraparte empresarial.

El tal sentido, el artículo 54 del TUO de la LRCT establece la obligación de la parte empresarial de recibir el pliego de peticiones presentado por los trabajadores, *salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable*⁶.

3.19. Siendo posible que un sindicato de rama de actividad negocie en su mismo ámbito o lo haga a nivel de empresa, conforme a lo indicado en el presente informe, interesa precisar en qué supuestos, en los que existe un sindicato de empresa y un sindicato de rama, podría configurarse una causa que justifique la negativa del empleador de recibir el pliego petitorio, es decir, en qué supuestos no llega a configurarse el deber de negociar, correlato del derecho constitucional a la negociación colectiva. Al respecto, se pueden presentar distintas situaciones que podemos agrupar según se negocie a nivel de empresa o a nivel de rama.

3.20. Así, tratándose de negociaciones colectivas llevadas a cabo a nivel de empresa, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Si la organización sindical (de rama de actividad o de empresa) es mayoritaria en la empresa, es decir, afilia a la mayoría absoluta de trabajadores, aquella negocia en representación de todos los trabajadores de dicho ámbito, aunque no se encuentren afiliados o pertenezcan a otra organización sindical. Por tanto, el empleador no tendría el deber de negociar con otros sindicatos en ese mismo nivel.
- Si la organización sindical (de rama de actividad o de empresa) no es mayoritaria en la empresa, y tampoco existe otro sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores, cada organización sindical asume la representación de sus afiliados.

⁶ En concordancia con ello, y de acuerdo a las disposiciones complementarias emitidas por el MTPE mediante la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, la negativa empresarial a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable, se considera un acto de mala fe en la negociación colectiva, y como tal, un supuesto de procedencia del arbitraje potestativo establecido en el artículo 61-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR; sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones previas de procedencia, como son seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y el transcurso de tres (3) meses desde el inicio de la negociación.





Por tanto, el empleador debería negociar con cada organización sindical a nivel de empresa.

- Si la organización sindical de rama de actividad no es mayoritaria en la empresa, pero existe otro sindicato de empresa que sí afilia a la mayoría absoluta de trabajadores, este último negocia colectivamente en representación de todos los trabajadores de dicho ámbito, incluyendo a los que se encuentren afiliados al sindicato de rama. En este caso, el empleador no tendría el deber de negociar a nivel de empresa con el sindicato de rama o con otras organizaciones sindicales.

3.21. En cambio, si la negociación colectiva se lleva a cabo a nivel de rama de actividad, tendría que considerarse lo siguiente:

- Si la organización sindical de rama de actividad es mayoritaria, negocia en representación de todos los trabajadores de dicho ámbito, aunque no estén afiliados. Por tanto, el empleador no tendría el deber de negociar con otras organizaciones sindicales en ese mismo nivel.
- Si la organización sindical no es mayoritaria, por ejemplo, no representa a la mayoría absoluta de trabajadores de la actividad, únicamente negocia colectivamente en representación de sus afiliados. A su vez aquí cabe precisar dos supuestos que pueden presentarse cuando, junto a la negociación colectiva a nivel de rama, existe una negociación a nivel de empresa:
 - El primero, si la negociación a nivel de empresa tiene eficacia limitada. En tal caso, no se requeriría de una negociación colectiva articulada⁷, pues cada negociación – la primera, de rama, y la segunda, de empresa – representaría a conjuntos distintos de trabajadores: una, a los trabajadores afiliados al sindicato de rama, y otra, a los afiliados al sindicato de empresa.
 - El segundo, cuando la negociación colectiva a nivel de empresa tiene eficacia general, por lo que el producto negocial se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo a los trabajadores no afiliados al sindicato de empresa (lo cual incluye a aquellos afiliados al sindicato de rama). Aquí, en caso no exista una negociación colectiva articulada y se presente un conflicto de normas convencionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 *in fine* del TUO de la LRCT, deberá confrontarse ambos convenios colectivos en su integridad y aplicar aquel que resulte más favorable al trabajador.

3.22 Finalmente, cabe indicar que la presente opinión técnica desarrolla determinados criterios sobre negociación colectiva a propósito de la consulta formulada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín. En tal sentido, no tiene por finalidad agotar las diversas situaciones que puedan aparecer en la realidad a propósito de concretas negociaciones colectivas.

⁷ En palabras de Neves Mujica, estamos ante una negociación colectiva articulada cuando hay un reparto previo de materias o funciones, de modo tal que a la negociación por empresa le corresponden unas y a la de rama de actividad otras. Véase Neves Mujica, Javier. *Óp. Cit.*, p. 39





IV. CONCLUSIONES

- 4.1. De una lectura conjunta de las disposiciones constitucionales y legales en materia de negociación colectiva, se desprende que esta es una manifestación del principio de autonomía colectiva de las partes, por lo que la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo está destinada a coadyuvar a que las partes arriben a una solución del conflicto colectivo, sobre la base del *principio de negociación libre y voluntaria*.
- 4.2. En tal sentido, la negociación colectiva, aun cuando comprende algunas actuaciones administrativas, no constituye un procedimiento administrativo, por lo que no corresponde que la Autoridad Administrativa de Trabajo adopte una postura intervencionista en la negociación colectiva, emitiendo actos que se pronuncian sobre la "procedencia" o "improcedencia" de la negociación en un caso concreto, lo cual incluye la resolución de "oposiciones" presentadas por los empleadores y/o de "impugnaciones" interpuestas por otras organizaciones sindicales.
- 4.3. Dicho esto, no debe perderse de vista que el derecho a la negociación colectiva tiene como correlato el *deber de negociar* normado en los artículos 41 *in fine*, 54 y 57 del TUO de la LRCT. De allí que nuestro ordenamiento jurídico prevea algunos mecanismos con el objeto de conciliar la tutela del derecho a la negociación colectiva con el principio de negociación libre y voluntaria.
- 4.4. Los supuestos de representación en la negociación colectiva establecidos en el artículo 47 del TUO de la LRCT no deben ser entendidos como una lista cerrada o limitativa de modo que se excluyan otros niveles o unidades de negociación o se impida, por ejemplo, que un sindicato de rama actividad (o una federación integrada por sindicatos de la misma actividad) pueda negociar a nivel de empresa.
- 4.5. Ahora bien, el TUO de la LRCT establece en sus artículos 9 y 46 un criterio de *representatividad* (el mayor número de afiliados) para determinar quién o quiénes están finalmente habilitados para llevar a cabo una concreta negociación colectiva, de modo que si bien toda organización sindical está investida de capacidad negocial, no necesariamente estará legitimada para hacerlo en un caso concreto. Así, de una lectura conjunta de ambas disposiciones, se desprenden algunas reglas que son desarrolladas en el punto 3.17 del presente informe.
- 4.6. Siendo posible que un sindicato de rama de actividad negocie en su mismo ámbito o lo haga a nivel de empresa, en el presente informe se precisan algunos supuestos en los que, existiendo un sindicato de empresa y un sindicato de rama, no llegaría a configurarse el *deber de negociar* por parte del empleador. Así, en los puntos 3.20 y 3.21 del presente informe se desarrollan algunas consideraciones cuando la negociación colectiva se lleva a cabo a nivel de empresa, y cuando estamos ante una negociación colectiva a nivel de rama de actividad.

V. RECOMENDACIÓN





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

Se recomienda que, de estimarlo pertinente, se remita la presente opinión técnica a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Junín, en atención al Oficio N° 198-2018-GRJ/GRDS/DRTPE/DR (H.R. E-122880-2018), y seguidamente, se informe de ello al Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. – Morococha, en atención al Oficio N° 004-STMMSMADSAC-MOROCOCHA (H.R. E-012029-2020).

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-012029-2020



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>" e ingresando la siguiente clave: FK&J8XY