



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

31 ENE 2018

RECEPCION
Registros

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME N° 18 -2018-MTPE/2/14.1

PARA : Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

DE : Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : H.R. N° E-198352-2017

FECHA : 31 de enero de 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la condición de mayoritario o minoritario de una organización sindical.

II. BASE LEGAL

- 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 General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

III. ANTECEDENTES

Mediante la comunicación de la referencia, el Sindicato de Oficiales de Naviera Transoceánica S.A. (SONAT) requiere a la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo que determine si se trata de un sindicato minoritario o mayoritario.

IV. ANÁLISIS

1. De la comunicación de la referencia, se desprende que SONAT mantiene una controversia con la empleadora Naviera Transoceánica S.A. en relación a los alcances del convenio colectivo firmado el 26 de mayo de 2015. La discrepancia radica en la extensión o no del convenio colectivo a los *oficiales* no sindicalizados. Mientras SONAT se considera un sindicato minoritario, la empresa estaría considerándolo como un sindicato mayoritario desde la categoría de *oficiales* y, por tanto, estaría aplicando los beneficios del convenio colectivo a *oficiales* no sindicalizados.
2. Sobre el particular, 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 (sindicalizados o no), mientras que el convenio





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

arribado por un sindicato minoritario sólo posee una eficacia que se limita a los trabajadores afiliados.¹

3. Al respecto, no corresponde a esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo 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.²
4. De otro lado, notamos que la preocupación central del SONAT consiste en la aplicación de su convenio colectivo, por parte de la empresa, a trabajadores no afiliados. Observamos aquí una posible controversia sobre la eficacia general o limitada del convenio colectivo, el cual es una materia relacionada con la libertad sindical. Al respecto, informamos a SONAT que, en caso considere que existe una afectación a la libertad sindical, tiene a su disposición mecanismos judiciales para tutelar sus intereses, atendiendo a que, conforme a la Ley N° 29497, los jueces laborales son competentes para conocer pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical (artículo 2) y también para la interpretación de las cláusulas que constan en los convenios colectivos (artículo IV del Título Preliminar).
5. Finalmente, en caso SONAT considere que existe una afectación a la libertad sindical derivada de la extensión de su convenio colectivo a trabajadores no afiliados, puede acudir también al Sistema de Inspección del Trabajo. Al respecto, el artículo 22 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo indica que son " *infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral* "; asimismo, el artículo 25 del Reglamento indicado establece como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, " *la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos* ".



V. CONCLUSIÓN

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 Por lo demás, repárese que SONAT no ha adjuntado a su comunicación el correspondiente estatuto.



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

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 una afectación a su libertad sindical, tiene a su disposición el Sistema de Inspección del Trabajo, así como el acceso a los órganos jurisdiccionales competentes.

Atentamente,

.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

