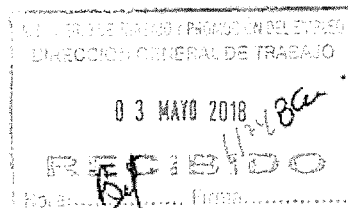


INFORME 46 -2018-MTPE/2/14.1



PARA : EDUARDO GARCÍA BIRIMISA
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

REFERENCIA : Carta GCAF.GP.03.076.2018.C (H.R. E-23754-2018)

FECHA : 03 de mayo de 2018

I. ASUNTO

Opinión técnica sobre la representatividad sindical en materia de negociación colectiva.

II. BASE LEGAL

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

III. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, Corpac S.A. nos consulta sobre la viabilidad de sostener un escenario de múltiples negociaciones colectivas, considerándose que dentro de la empresa existirían hasta 5 organizaciones sindicales, a saber:

Nombre	Siglas	Afiliados (diciembre 2017)
Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de Corpac S.A.	SITE CORPAC	693
Sindicato Nacional de Especialistas Aeronáuticos de CORPAC	SINEACOR	214
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo	SUCTA	141
Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de CORPAC	SITPRUCOR	104
Sindicato de Profesionales Electrónicos Aeronáuticos de CORPAC	SIPEACOR	77

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados en el marco de nuestras competencias.

IV. ANÁLISIS

1. Las reglas de representatividad en la negociación colectiva otorgan al **sindicato mayoritario** la legitimidad para negociar en representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, estén o no afiliados a dicha organización. Así, el primer párrafo del artículo 9 del TUO de la LRCT dispone que "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".¹
2. Asimismo, de existir sólo sindicatos minoritarios, estos pueden negociar colectivamente en representación de todos los trabajadores del ámbito si es que, **agrupados**, afilian en conjunto a más de la mitad de ellos. El artículo 9 del TUO de la LRCT detalla esta posibilidad de la siguiente manera:

"(...) 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".

3. Como se puede apreciar, existe una preferencia normativa por **centralizar** el conflicto colectivo en cada ámbito de negociación. A tal efecto, el TUO de la LRCT opta por escoger el criterio de mayoría absoluta, de forma que estarán legitimados para negociar colectivamente por todos los trabajadores de determinado ámbito, aquel sindicato o conjunto de sindicatos que representen a la mayoría absoluta de aquellos.
4. Esto significa que **CORPAC S.A.** tiene la obligación de negociar colectivamente con el **sindicato mayoritario** del respectivo ámbito. En defecto de éste, la citada empresa tiene la obligación de negociar con cada **sindicato minoritario**; o con el **conjunto** de estos que, **agrupados**, afilian a más de la mitad de trabajadores del correspondiente ámbito.
5. Ahora bien, ¿cuáles son los "ámbitos" de negociación que, en general, corresponden a las organizaciones sindicales? El artículo 44 del TUO de la LRCT detalla de manera referencial los ámbitos de negociación de los sindicatos:

"Artículo 44.- La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas".

¹ Toda organización sindical posee *capacidad* para negociar, pero no todas cuentan con *legitimidad* para negociar. Tienen legitimidad para negociar aquellas organizaciones sindicales que cuentan con representatividad, de acuerdo a las reglas del TUO de la LRCT y su Reglamento, que son desarrolladas en el presente informe.



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

A mayor abundamiento, el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, señala que se entiende por ámbito de una negociación colectiva "los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el artículo 5 de la Ley".

6. De acuerdo a lo señalado por CORPAC S.A., las 5 organizaciones sindicales existentes en su interior negociarían en un nivel que no trascendería el ámbito de empresa. Siendo esto así, corresponderá que en cada caso se identifique si el concreto ámbito de negociación de cada una de estas organizaciones es el de empresa o, inclusive, un ámbito inferior, como el de categoría, por ejemplo. A manera de ilustración, puede corresponder el ámbito de negociación de empresa si el respectivo sindicato, conforme a su estatuto, afilia a trabajadores de CORPAC S.A. de diversas profesiones, oficios o especialidades. Igualmente, puede corresponder el ámbito de negociación de categoría si la organización sindical afilia únicamente a trabajadores de una determinada ocupación (controladores aéreos, por ejemplo).

Una vez identificados los ámbitos de negociación cada una de estas 5 organizaciones sindicales, corresponderá aplicar las reglas de representatividad sindical previstas en el TUO de la LRCT y su Reglamento, las cuales se encuentran resumidas en el punto 4 del presente informe.

7. En tal sentido, dentro de CORPAC S.A. es posible un escenario de múltiples negociaciones colectivas, salvo que todas las organizaciones sindicales posean el mismo ámbito de negociación colectiva y exista un sindicato mayoritario. En cualquier otro supuesto (existencia simultánea de sindicatos de ámbito de empresa y de categoría, por ejemplo), no es posible descartar que CORPAC S.A. tenga la obligación de negociar paralelamente en aquellos niveles, y con los sindicatos que posean legitimidad para negociar conforme a las reglas previstas en el punto 4.
8. Finalmente, en caso coexistan sindicatos mayoritarios y minoritarios en los distintos ámbitos de negociación antes indicados, la preferencia por la negociación colectiva con la organización sindical mayoritaria no debe eliminar la posibilidad de que las demás organizaciones sindicales existentes en el ámbito continúen velando por los intereses de sus afiliados. En este caso, corresponderá que, "dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deber ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua (...). El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas"².
9. Siendo esto así, corresponde que, de existir una organización sindical mayoritaria en el ámbito respectivo, la negociación colectiva se realice con dicha organización sindical, sin perjuicio de que los intereses de las organizaciones sindicales minoritarias puedan ser recogidos e integrados en la negociación colectiva que se lleve a cabo entre el empleador y aquella organización sindical mayoritaria. La Autoridad Administrativa de Trabajo debe tener en cuenta lo expuesto al sustanciar todo trámite de negociación colectiva.
10. Finalmente, en caso ocurra un escenario de múltiples negociaciones colectivas a distintos ámbitos, se recomienda a CORPAC S.A., y a las organizaciones sindicales que cuenten con legitimidad para negociar, ejercer responsablemente su derecho a la negociación colectiva. Ello significa que las partes negociadoras deben ser conscientes de la eficacia general o limitada que tendrá cada convención

² Sentencia del Tribunal Constitucional, fundamento 18, recaída en el expediente 03655-2011-PA/TC, de fecha 21 de julio de 2014.



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

colectiva y, en tal sentido, deben articular previamente las materias que serán tratadas en cada ámbito de negociación. En este contexto, lejos de velar cada uno únicamente por sus propios intereses, un escenario de múltiples negociaciones colectivas demanda de las partes negociadoras una coordinación responsable que tome en cuenta, por ejemplo, la posibilidad de pactos de nivel superior susceptibles de reglamentación a nivel inferior o la posibilidad de reservar una determinada materia para un concreto ámbito de negociación en función a su especialidad u otro criterio razonable.

Esta reflexión es especialmente requerida en caso exista un sindicato mayoritario a nivel de empresa y otros a nivel inferior que también cuenten con legitimidad para negociar con CORPAC S.A.

V. CONCLUSIONES

- a) CORPAC S.A. tiene la obligación de negociar colectivamente con el sindicato mayoritario del respectivo ámbito. El sindicato mayoritario debería facilitar, a favor de los sindicatos minoritarios, mecanismos de participación en la negociación colectiva que lleve a cabo, conforme indica el Tribunal Constitucional.
- b) En defecto de sindicato mayoritario, CORPAC S.A. tiene la obligación de negociar con cada sindicato minoritario; o con el conjunto de estos que, agrupados, afilian a más de la mitad de trabajadores del correspondiente ámbito.
- c) Para los efectos de la negociación colectiva, se entiende por ámbito de una negociación colectiva los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- d) Atendiendo a que dentro de CORPAC S.A. existirían 5 organizaciones sindicales, es posible un escenario de múltiples negociaciones colectivas, salvo que todas las organizaciones posean el mismo ámbito de negociación colectiva y exista un sindicato mayoritario. En cualquier otro supuesto (existencia simultánea de sindicatos de ámbito de empresa y de categoría, por ejemplo), no es posible descartar que CORPAC S.A. tenga la obligación de negociar paralelamente en aquellos ámbitos, y con los sindicatos que posean legitimidad para negociar.
- e) En caso ocurra un escenario de múltiples negociaciones colectivas en distintos ámbitos, se recomienda a CORPAC S.A., y a las organizaciones sindicales que cuenten con legitimidad para negociar, ejercer responsablemente su derecho a la negociación colectiva. Ello implica una adecuada coordinación entre las partes negociadoras y la articulación de las peticiones colectivas.

Atentamente,


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