



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 005-2023-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL

- **ADMINISTRADO** : EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO AGUA DE LIMA NORTE S.A.
- **RUC** : 20158820260

Huacho, 28 de febrero de 2023.

I. VISTO:

El recurso de apelación presentado mediante escrito con registro de documento No 4062717, de fecha 12 de diciembre de 2022; interpuesto contra la **Resolución Sub Directoral No 068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**, de fecha 30 de noviembre de 2022;

II. ANTECEDENTES

1. Que, con fecha 29 de octubre del 2021, el Sindicato Único de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de Aguas de Lima Norte S.A. - SUTAPH, remitió y presentó el pliego de reclamos periodo 2022, solicitando se dé inicio a la negociación colectiva.
2. Que, mediante proveído S/N de fecha 15 de noviembre del 2021, se admitió a trámite el pliego de reclamos conformado por un proyecto de convenio colectivo que presenta el sindicato en mención para el periodo 2022, la misma que se notificó el día 24 de noviembre de 2021, mediante correo electrónico sutaphemapah@hotmail.com, al Sindicato Único de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado de Aguas de Lima Norte S.A. - SUTAPH y a la empresa EPS Aguas de Lima Norte S.A. mediante correo electrónico mesadepartes@aguasdelimanorte.com, conforme se aprecia de fojas 28 al 31 en autos.
3. Que, mediante escrito con expediente N°2213237 y con registro N° 3498138, recepcionada con fecha 01 de abril de 2022, el Sindicato Único de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado de Aguas de Lima Norte S.A. - SUTAPH, comunica a este despacho el rompimiento de trato directo y solicita dar inicio a la etapa de conciliación argumentando que su empleador EPS Aguas de Lima Norte S.A., pese haber solicitado en dos (02) oportunidades la designación de los miembros de la comisión negociadora para dar inicio a la primera etapa del trato directo, la empresa ha demostrado que no tiene predisposición para reunirse con la organización sindical para dar inicio a la primera etapa de negociación colectiva periodo 2022, conforme se aprecia en el cargo de recepción de las cartas de fecha 15 de noviembre de 2021 y 01 de diciembre de 2021. Asimismo, el presente sindicato menciona que la empresa EPS 'Aguas de Lima Norte S.A., le cursó la carta N° 035-2022-EPS AGUAS DE LIMA NORTE S.A. - GG de fecha 24 de febrero de 2022, argumentando que dicha empresa no se encuentra obligada a negociar con el Sindicato Único de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado de Aguas de Lima Norte S.A. - SUTAPH, debido a que el sindicato SITREMO al ser mayoritario goza de legitimidad para negociar en nombre de todos, basándose en el informe N° 090-2022-EPS-ALN-H-GAF-ERH, de fecha 08 de febrero de 2022.
4. Que, mediante expediente N° 2213237 y con registro N° 3498138 de fecha 01 de abril de 2022, al tomar conocimiento del rompimiento de trato directo entre las partes, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, procedió a programar la primera fecha para audiencia de conciliación al haber concluido la etapa de trato directo, por lo que se programó a una reunión de conciliación virtual programada para el día 10 de mayo de 2022 a las 10:00 a.m., entre el Sindicato Único de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado de Aguas de Lima Norte S.A. - SUTAPH y la empresa EPS Aguas de Lima Norte S.A., donde ambas partes





“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

fueron debidamente notificadas por correo electrónico el día 26 de abril del 2022 conforme obra a fojas 53 de autos y el enlace link virtual de Google Meet, mediante comunicación encriptada en meet.google.com/qvw-xqyz-wuu, la misma que fue notificada a las partes el día 10 de mayo de 2022, conforme obra a fojas 59 de autos .

5. Que, la recurrente EPS Aguas de Lima Norte S.A., pese haber estado debidamente notificada, no concurre a la reunión de audiencia de conciliación señalada para el día 10 de mayo del 2022 a las 10:00 a.m., conforme se tiene a la vista de la Constancia de Asistencia a audiencia de conciliación que obra a fojas 60 de autos.
6. Que, se tiene además que la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, prosiguió con las cinco (05) programaciones de audiencia conforme de detallan de la siguiente manera:
a) Segunda reunión: Fecha 18 de mayo de 2022 a las 10:00 a.m. b) Tercera reunión: fecha 25 de mayo de 2022 a las 10:00 a.m. c) Cuarta reunión: fecha 30 de mayo de 2022 a las 10:00 a.m. d) Quinta reunión: fecha 03 de junio de 2022 a las 10:00 a.m. e) Sexta reunión: fecha 07 de junio de 2022 a las 10:00 a.m.
7. Que, mediante escrito con expediente N° 2269343 y con registro N° 3597511, recepcionada con fecha 19 de mayo de 2022, la empresa EPS Aguas de Lima Norte S.A., solicita a la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, se archive la Negociación Colectiva que viene reclamando el pliego de reclamos periodo 2022 ante la SDPSC por parte del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AGUAS DE LIMA NORTE S.A. (SUTAPH), recaída en el EXP. N°037-2021-NC-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, indicando que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno regional de Lima se ha pronunciado en materia de Negociación Colectiva mediante la Resolución Directoral N° 0012-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 04 de abril de 2022.
8. Que, con expediente N° 2331170 y documento N° 3705754, de fecha 07 de julio de 2022; instaurado por el señor CESAR A. BAYLON FLORES, en calidad de Gerente General de la empresa EPS AGUAS DE LIMA NORTE S.A., formula ante la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, OPOSICIÓN a todo lo actuado en relación a lo iniciado por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AGUAS DE LIMA NORTE S.A. - SUTAPH, respecto al pliego de reclamos correspondiente al periodo 2022.
9. Que, mediante Resolución Sub Directoral N°068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 30 de noviembre de 2022, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, en atención al expediente administrativo N°2331170, y documento N°3705754, de fecha 07 de julio de 2022, resuelve: *"ARTICULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la solicitud de oposición instaurada por el ciudadano CESAR A. BAYLON FLORES, en calidad de Gerente General de la empresa EPS AGUAS DE LIMA NORTE S.A. (...)"*
10. Que, notificado el acto administrativo, el recurrente con escrito signado con el expediente administrativo N°2533441, de fecha 12 de diciembre de 2022, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral N°068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 30 de noviembre de 2022, por lo que, al estar dentro del plazo de Ley, este Despacho procede a emitir el pronunciamiento siguiente:





“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Argumentos principales del recurso:

- Que “(...) en el punto 3.5 del análisis de la RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N°068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, se señala que mi representada tuvo conocimientos de cada procedimiento administrativo desde la presentación del pliego de reclamos, la cual se nos fue notificada el día 24 de noviembre de 2021, por tanto, mi representada desde que tomo conocimiento de la admisibilidad del pliego debió presentar su oposición a la misma y no esperar a que la etapa de conciliación ante la Autoridad de Trabajo haya culminado el día 07 de junio del 2022, para luego recién oponerse a la admisibilidad (...)
- Que “los argumentos esgrimidos en el punto 3.5 del análisis de la RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N°068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, adolecen de vicio de motivación insuficiente, pues de acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida por el Expediente N°00728-2008-PHC-TC, se tiene que los vicios en la motivación se pueden expresar de distintos modos, siendo uno de ellos el vicio de motivación (...)”.
- Que “el punto 3.5 del análisis de la RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N°068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, solo se limita a señalar que mi representada debió presentar su oposición al pliego de reclamos desde que tomo conocimiento de la admisibilidad del mismo, no obstante, no señala ninguna norma legal alguna donde se encuentre tipificado que existe un plazo determinado para interponer la solicitud de oposición al pliego de reclamos anteriormente señalado, tampoco señala ninguna jurisprudencia o doctrina que acompañe su resolver (...)”

III. CUESTIÓN A RESOLVER:

- Determinar si existe un plazo legal previsto para la formulación de oposición en los procedimientos de inicio y trámite de negociación colectiva.
- Determinar si la Resolución Sub Directoral N°068-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, cumple con el requisito de validez exigible para todo acto administrativo como es la motivación.
- Determinar los alcances de representatividad en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y las prerrogativas que ella conlleva

IV. CONSIDERANDOS:

SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN

PRIMERO: Que, los administrados gozan de la facultad de contradicción, conforme al artículo 118° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que permite recurrir en vía administrativa aquellos actos que suponen violan, desconocen o lesionan derechos o intereses legítimos; dicha facultad se ejerce en observancia de las formalidades que la ley sanciona;

SEGUNDO: Que, el artículo 218° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico; el recurso deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 122° de la norma acotada;



DETERMINAR SI EXISTE UN PLAZO LEGAL PREVISTO PARA LA FORMULACIÓN DE OPOSICIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INICIO Y TRAMITE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

TERCERO: Que, sobre el particular el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, señala: “*El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. (...)*”; asimismo, el artículo 2° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR (en adelante LRCT), señala: “*El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.*”; ampliando a ello, el artículo 4° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria, refiere que: “*El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales (...)*”

CUARTO: Que, el procedimiento de negociación colectiva mencionado en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, en rigor, no puede concebirse como un procedimiento administrativo en sentido estricto, dado que el mismo no tiene por finalidad la emisión de un acto administrativo, y no se ajusta lo dispuesto en el artículo 29° de la LPAG, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 29°.- Definición de procedimiento administrativo

Se entiende por procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados. ”

QUINTO: Que, como se puede apreciar, mientras que un procedimiento administrativo propiamente dicho las actuaciones del Estado se encuentran orientadas a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos sobre las partes; en un procedimiento de negociación colectiva, su encausamiento, desarrollo, adopción de acuerdos y la modificación de sus etapas queda exclusivamente a cargo de las partes involucradas, sin que el Estado intervenga declarando o constituyendo derechos en favor de las partes.

SEXTO: Que, compartiendo lo señalado por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹, en el hecho de que los actos de trámite (artículos 53° y 54° del TUO de la LRCT) y de fomento no tengan naturaleza de actos administrativos implicará, a su vez, que los mismos no puedan ser impugnados, a diferencia de lo que ocurre en los artículos 109° y 206° de la LPAG.

SEPTIMO: En consecuencia, podemos diferir en el presente caso, teniendo en cuenta que la negociación colectiva no es un procedimiento rígido, que discurra a través de etapas preclusivas, entre otras cuestiones, debido a la diversidad de materias que están dentro de su ámbito. Así, el proceso de negociación colectiva puede retornar a uno de los estadios previos, como puede ser el

¹ Informe N°1012-2013-MTPE/4/8, de fecha 22 de agosto de 2013.



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

retorno a la etapa de trato directo y que llegará a su fin con la adopción de un convenio colectivo celebrado entre ambas partes.

OCTAVO: Que, independientemente de lo referido, el artículo 118° del T.U.O de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, señala: *“Cualquier administrado con capacidad jurídica tiene derecho a presentarse personalmente o hacerse representar ante la autoridad administrativa, para solicitar por escrito la satisfacción de su interés legítimo, obtener la declaración, el reconocimiento u otorgamiento de un derecho, la constancia de un hecho, ejercer una facultad o formular legítima oposición.”*; en ese orden de ideas, si bien la normativa que regula el inicio y trámite del procedimiento de negociación colectiva, cítese Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, no prevé la figura jurídica de la oposición; no obstante, téngase en consideración que la oposición expresa una de las manifestaciones del derecho de petición administrativa: “el derecho de petición subjetivo”, que es el referido a aquellas peticiones individuales o colectivas de que buscan el reconocimiento por parte de la administración de un derecho subjetivo.



NOVENO: Por esa razón, se puede establecer que, habiendo recurrido a la norma administrativa general, esta no contempla o fija un plazo perentorio para efectos de formular y resolver las oposiciones dentro de los procedimientos administrativos en materia laboral colectiva; es así, que en el presente caso, debe considerarse que al no existir un plazo fijado para la oposición formulada por parte del recurrente, ello no impide a que este sea formulado dentro del procedimiento en referencia.

DETERMINAR SI LA RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N°068-2022-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, CUMPLE CON EL REQUISITO DE VALIDEZ EXIGIBLE PARA TODO ACTO ADMINISTRATIVO COMO ES LA MOTIVACIÓN.

DECIMO: Que, se debe tener en cuenta el numeral 4 del artículo 3° del TUO de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG) el cual indica que: “Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...) 4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.”; asimismo, el numeral 6.1 y 6.2 del artículo 6° del texto en mención, refiere que: “6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. 6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo.”

DECIMO PRIMERO: Que, sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp N°04123-2011-PA/TC LIMA, ha señalado con referencia a la motivación de los actos administrativos:

“[...] [E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N.º 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.” (STC 00091-2005-PA/TC, F.J. 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en las SSTC 294-2005-PA/TC, 5514-2005-PA/TC, entre otras.).

Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-PA/TC que: “un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”.

DECIMO SEGUNDO: Al respecto, se debe indicar que tal como ha sido señalado en el considerando décimo segundo, la motivación de los actos administrativos constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos, habiéndose esta última reconocida en el T.U.O de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, específicamente en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar, el mismo que refiere tácitamente: *“Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; **a obtener una decisión motivada**, fundada en derecho.”* (subrayado nuestro)

DECIMO TERCERO: Que, conforme se desprende de la evaluación del recurso administrativo, este último se sustenta en que los argumentos esgrimidos en el punto 3.5 del acto materia de apelación, adolecen de vicios de motivación insuficientes, en razón de que la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, se habría únicamente limitado a señalar que la recurrente





debió presentar su oposición al pliego de reclamo desde que tomo conocimiento de la admisibilidad, no existiendo una norma, jurisprudencia o doctrina que señale plazo determinado para interponer la misma (oposición).

DECIMO CUARTO: Que, el numeral 6.3 del artículo 6° del T.U.O de la Ley N°27444, señala: “(...) 6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.”; en ese sentido, si bien el inferior en grado ha fundamentado su decisión de improcedencia de la oposición formulada por la recurrente, en razón de que esta no se habría presentado dentro del plazo que se tomó en conocimiento de la admisibilidad del pliego de reclamos; pese a que conforme se advirtió en el considerando noveno, la normativa regulatoria de la oposición no ha previsto un plazo para la presentación de la oposición; en consecuencia, por las consideraciones argumentativas referidas en el presente considerando, corresponde en este extremo estimar los argumentos del recurrente.

DETERMINAR LOS ALCANCES DE REPRESENTATIVIDAD EN LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y LAS PRERROGATIVAS QUE ELLA CONLLEVA

DECIMO QUINTO: El derecho a la negociación colectiva, reconocido en el artículo 28 de la Constitución, es un derecho de carácter colectivo que tienen los trabajadores y que se expresa mediante la capacidad negocial, entendida como la aptitud general que tienen las organizaciones sindicales para celebrar convenios colectivos dentro de un ámbito conocido como “unidad de negociación”.

DECIMO SEXTO: Que, el artículo 4° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala: “El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.”; asimismo, el artículo 9° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala: “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.”

DECIMO SEPTIMO: Por otro lado, el artículo 34° del Reglamento de la LRCT, señala: “En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, 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 5o. de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la



**“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”**

representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.”

DECIMO OCTAVO: En ese orden de ideas, nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo reconoce la pluralidad sindical, según el cual es posible que en un mismo ámbito coexista más de un sindicato, lo cual genera la necesidad de establecer criterios objetivos para atribuir la legitimidad negocial a uno de los sindicatos o a varios de ellos cuando juntos reúnan dicho criterio. Es preciso indicar que las prerrogativas derivadas de una mayor representatividad se encuentran circunscritas a la negociación colectiva erga omnes y la participación institucional.

DECIMO NOVENO: Para el presente caso, el Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT), ha establecido dicho criterio objetivo que se encuentra delimitado por la consistencia numérica o afiliativa como criterio de selección para otorgar el estatus de organización más representativa, esto es, la mayoría absoluta, recogida en el artículo 9° de la LRCT, que implica comprender a más de la mitad total de trabajadores dentro de su ámbito.



TRIGESIMO: Por su parte para un mejor entendimiento, el profesor NEVES² refiere sobre la representatividad negocial, que: *“Si en un ámbito hubiera varias organizaciones sindicales, investidas, por tanto, todas ellas de capacidad negocial (entendida como la aptitud genérica para negociar colectivamente), los ordenamientos podrían reconocerle legitimidad negocial (entendida como la aptitud específica para negociar un convenio colectivo con eficacia general), solo a una de ellas, que sería finalmente la única habilitada para negociar colectivamente. Esta debería ser la organización sindical más representativa, cualidad comprobable a partir de criterios objetivos, como el número de afiliados o de votantes en un proceso electoral al interior del ámbito, entre otros.”*

TRIGESIMO PRIMERO: Que, con relación a lo señalado en líneas que anteceden, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su Informe N°0044-2021-MTPE/2/14.1, ha dejado asentado que:

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 colectiva. 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).*

² NEVES MUJICA, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo, Un panorama general*, Palestra Editores, Lima 2016, p. 36



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

- *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 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.*

TRIGESIMO SEGUNDO: Que, sobre el particular no se aprecia que a través del acto administrativo impugnado el inferior en grado haya observado, lo referido a la representatividad sindical en la negociación colectiva iniciado por parte del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AGUAS DE LIMA NORTE S.A**, por lo que corresponden en la presente aplicar las consecuencias previstas en el artículo 10°, numeral 1 y 2° del T.U.O de la Ley N°27444.

Por lo expuesto en estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, y su modificatoria, aprobado por Decreto Supremo N°014-2022-TR; y conforme a la Resolución Ejecutiva Regional N° 836-2012-PRES;

SE RESUELVE:

- PRIMERO. -** Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación presentado por la **EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO AGUA DE LIMA NORTE S.A**, presentada mediante expediente administrativo N°2533441, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente acto.
- SEGUNDO. -** Declarar **NULA** la **Resolución Sub Directoral No 068-2022-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**, de fecha 30 de noviembre de 2022, como consecuencia **RETROTRAIGASE** el presente expediente administrativo hasta la etapa de evaluación del escrito signado con N°2331170, debiendo la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos emitir un nuevo pronunciamiento tomando en consideración lo desarrollado en el presente acto administrativo.

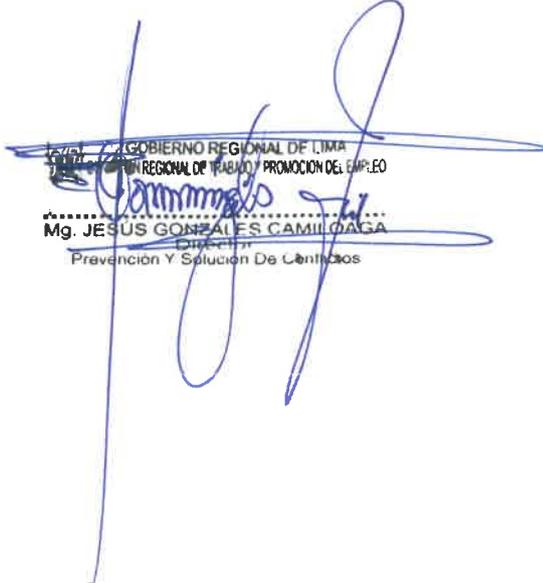




“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

TERCERO. - Devuelto los cargos de notificación remítase los antecedentes a la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos para su continuación procedimental;

HÁGASE SABER. -



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
.....
Mg. JESUS GONZALES CAMILOAGA
.....
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos