

**INFORME N° 527-2022-MTPE/2/14.1**

PARA : **KENNY DÍAZ RONCAL**
Director General de Trabajo

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Opinión técnica sobre negociación colectiva con nuevo sindicato

REFERENCIA : Hoja de Elevación N° 4446-2022-MTPE/2/14.3

FECHA : 10 de noviembre de 2022

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante documento de referencia, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Libertad informó sobre el caso seguido por la empresa Agrícola Chiquitoy y el Sindicato de Trabajadores de la empresa Agraria Chiquitoy S.A. Al respecto, se señala que la empresa Chiquitoy, desde el año 2003, tuvo una sola organización sindical denominada "Sindicato Único de Trabajadores EACH S.A", suscribiendo distintos convenios colectivos, estando el último vigente hasta el 2023.
- 1.2 Asimismo, señalan que el 2021 se constituyó formalmente otro Sindicato de Trabajadores denominado: "Sindicato de Trabajadores EACH S.A", el mismo que, a la fecha, agrupa a la mayoría de trabajadores, y que presentó el pliego de reclamos correspondiente al año 2022 al 2023.
- 1.3 En ese contexto descrito, se solicita la absolución de la siguiente consulta:

"1. ¿La empresa Chiquitoy puede negociar pliego de reclamos con el segundo sindicato que agrupa a la fecha a la mayoría de trabajadores, teniendo en cuenta que ya existe un pacto colectivo vigente hasta el año 2023, celebrado con el sindicato único que se registró en el año 2003?"

2. De ser así, cuál es la base legal que permita resolver el caso en discusión."

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).
- 2.3. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO LRCT).

- 2.4. Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.
- 2.5. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. **ANÁLISIS**

A. 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 con el marco legal. En tal sentido, en el presente informe se expondrán criterios generales referidos a la normativa que regula la negociación colectiva.

B. Sobre la pluralidad sindical al interior de la empresa

- 3.2. 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.
- 3.3. De esta manera, el derecho constitucional a la negociación colectiva, por el lado de los trabajadores, tiene como correlato el deber de negociar de la contraparte empresarial.
- 3.4. El artículo 47 del 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), 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.
- 3.5. 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.
- 3.6. En esa línea, nuestro ordenamiento jurídico reconoce la posibilidad de una pluralidad sindical, en tal sentido, es posible que dos o más organizaciones sindicales que coexisten en un mismo ámbito puedan negociar, conforme lo disponen los artículos 9 y 46 del TUO de la LRCT.

- 3.7. Por tanto, en relación a la consulta planteada, es de señalar que la empresa puede negociar con el segundo sindicato, el mismo que a la fecha agrupa a la mayoría de trabajadores, sin perjuicio de la existencia del sindicato primigenio.

C. Sobre la vigencia de los convenios colectivos

- 3.8. Ahora bien, el artículo 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR señala que el convenio colectivo *“tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.”*
- 3.9. Por su parte, el inciso c) del artículo 43° de la LRCT establece como principio que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que, a falta de acuerdo, su duración es de un año. Asimismo, en concordancia con lo anterior, el inciso d) del referido artículo dispone que el mencionado acuerdo continúa vigente en tanto no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- 3.10. Del contenido de dichas disposiciones, todo convenio colectivo tiene el plazo de vigencia que las partes, en uso de la autonomía colectiva, hayan decidido atribuirle; y que, sólo en defecto de regulación autónoma, la ley atribuye un plazo de un año. En tal sentido, las cláusulas contenidas en el convenio colectivo tienen vigor mientras dure el mismo, salvo que las partes hubieran acordado que tengan carácter permanente.
- 3.11. Al respecto, cabe precisar que, según Neves, cuando existen dos o más negociaciones colectivas aplicables a los trabajadores, es posible que exista una superposición de regulaciones, conflictiva o no conflictiva, en cuyo caso se tratará de coordinar los convenios colectivos respectivos¹.
- 3.12. Por tanto, en mérito de lo expuesto, es posible que la empresa negocie con otro sindicato formado en la misma, sin afectar la vigencia del convenio o convenios colectivos que se hayan pactado con anterioridad.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. En relación a la consulta planteada, es de señalar que la empresa puede negociar con el segundo sindicato, el mismo que a la fecha agrupa a la mayoría de trabajadores, sin perjuicio de la existencia del sindicato primigenio.
- 4.2. Finalmente, en mérito de lo expuesto, es posible que la empresa negocie con otro sindicato formado en la misma, sin afectar la vigencia del convenio o convenios colectivos que se hayan pactado con anterioridad, todo ello en el marco de la razonabilidad y la buena fe negocial.

V. RECOMENDACIÓN

¹ Mujica, J. N. (2017). Derecho colectivo del trabajo: Un panorama general. Palestra Editores.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"*

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

SERGIO SALGUERO
Director de Normativa de Trabajo

H.R. E-198132-2022