



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º016-2024-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**

- **EXPEDIENTE N°** : 040-2023-NC-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRL
- **ADMINISTRADO** : SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS OBREROS Y EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.
- **DOMICILIO** : AV. TACNA N°685 PISO 8 N°85-YAURICOCHA BLOCK A-11 INTERIOR.

Huacho, 04 de marzo de 2024.

**I. VISTO:**

El recurso de apelación presentado mediante escrito con registro de documento No 05142174, signado con el expediente administrativo N°03140915, de fecha 22 de febrero de 2024, recepcionado por este despacho con fecha 23 de febrero de 2024; dirigido contra la **Resolución Sub Directoral No 051-2024- DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**, de fecha 05 de febrero de 2024;

**II. ANTECEDENTES:**

Que, mediante Expediente Administrativo N° 3002344 y Documento N° 4893170, de fecha 18 de noviembre del año 2023, el Sr. Julio Saez Cajahuanca, identificado con DNI N°20899090, en calidad de Secretario General del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, presenta pliego de reclamos correspondiente al periodo 2023-2024, solicitando que se dé inicio a la negociación colectiva.

Que, con Decreto Sub Directoral N°437-2023-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 13 de diciembre de 2023, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO:** Se sirve **ADMITIR A TRAMITE** el pliego de reclamos, conformado por un proyecto de convenio colectivo presentado por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, a fin de negociar colectivamente con su empleadora la **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.** para el periodo 2023-2024, debiendo las partes dar inicio a la primera etapa de negociación colectiva dentro de los términos y plazos que otorga el "Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo". Aprobado por el D.S N°010-2003-TR y su reglamento, **CÓRRASE TRASLADO** del mismo a las partes, **INVOCANDOLES** que se encuentran obligadas a negociar de buena fe, dando cuenta a las respectivas Actas. (...)"

Que, mediante Expediente Administrativo N° 3063249 y Documento N° 5011486, de fecha 29 de diciembre de 2023, el Sr. Julio Sáez Cajahuanca, identificado con DNI N°20899090, en calidad de Secretario General del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, solicita el reconocimiento como Sindicato Mayoritario y Oposición a la apertura de la Negociación de los Sindicatos Minoritarios de su empleadora.

Que, con Resolución Sub Directoral N°013-2023-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 18 de enero de 2023, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO:** por los fundamentos expuestos Declarar **IMPROCEDENTE EL RECONOCIMIENTO COMO SINDICATO MAYORITARIO Y OPOSICIÓN A LA APERTURA DE NEGOCIACIÓN CON SINDICATOS MINORITARIOS.** Presentado por el Sr. Julio Sáez Cajahuanca, en su calidad de Secretario General del **"SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A."**, presentado mediante expediente N°3063249 y documento N°5011486. (...)"



Que, mediante Expediente Administrativo N° 3099643 y Documento N° 5071369, de fecha 30 de enero de 2024, el Sr. Julio Sáez Cahahuanca, identificado con DNI N°20899090, en calidad de Secretario General del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, formulan recurso de reconsideración contra la Resolución Sub Directoral N°013-2023-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 18 de enero de 2023.

Que, con Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 05 de febrero de 2024, la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve: **"ARTÍCULO PRIMERO: Declarar por los fundamentos expuestos: PROCEDENTE EL RECONOCIMIENTO COMO SINDICATO MAYORITARIO AL "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A." y LA OPOSICIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LOS SINDICATOS MINORITARIOS Y EL EMPLEADOR. Instaurado por el Sr. Julio Sáez Cahahuanca, en su calidad de Secretario, mediante expediente Primigenio con registro N°3063249 y documento N°3099643 y documento N°5071369 de fecha 05 de febrero de 2024 (...)"**

Que, mediante Expediente Administrativo N° 3129008 y Documento N° 05121423, de fecha 15 de febrero de 2024, el Sr. Danilo Guevara Cotrina, identificado con DNI N°29654879, en calidad de apoderado de empresa **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, formula apersonamiento y solicita notificación de la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 05 de febrero de 2024.

Que, notificado el acto administrativo, es que se observa que el administrado **Sr. QUISPE APARCO RAMÓN ALEJANDRO**, en representación de la organización sindical denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS OBREROS Y EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, con el escrito signado con el expediente administrativo N°03140915, y, documento N°5142174, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL de fecha 05 de febrero de 2024, por lo que, al estar dentro del plazo de Ley, este Despacho procede a emitir el pronunciamiento siguiente:

Argumentos principales del recurso:

- ✓ *Que, "(...) con fecha 15 de febrero de 2024, fuimos convocados por la Empresa a una reunión a raíz de la huelga que había planteado los Sindicatos 2 y Sindicato 3, con razón de la negativa de la Empresa de continuar con la Negociación Colectiva periodo 2023-2024 que había dado inicio con la presentación del pliego de reclamos tal como lo establece el artículo 51 de LRCT, es ahí en esa reunión que nos enteramos de forma informal que la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos con fecha 05 de febrero de 2024 había emitido la RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 51-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 05 de febrero de 2024".*
- ✓ *Que, "(...) debemos manifestar, señor Director que la oposición planteada por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A. (en lo sucesivo "Sindicato 3"), siendo un proceso iniciado en contra de los sindicatos 2 y 3, en ningún momento la Sub Dirección nos corrió traslado para poder ejercer nuestro derecho a la defensa y al debido proceso, siendo un derecho fundamental protegido constitucionalmente, Art. 139° numeral 3 de la CPP, asimismo, el debido procedimiento administrativo constituye un principio-derecho que concede a los administrados derechos y garantías implícitos a un procedimiento regular y justo."*
- ✓ *Que, "(...) la oposición formulada por Sindicato 1, no podría ser amparado a razón de que, no siendo parte de la negociación colectiva entre los sindicatos 2, 3 y la Empresa, el Sindicato 1, no tenía legalidad*



**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

*para plantear oposición ya que si un acto administrativo le lesione o perjudica en un derecho tendría que haber solicitado la nulidad o revocatoria del acto administrativo tal como es el DECRETO SUB DIRECTORAL N° 443-2023-SDPSC-DRTPE-GRDS-GRL tal como lo establece la Ley 27444 – LGPA, asimismo, la oposición no podría ser amparada por los plazos, ya que la negociación colectiva se inicia con la presentación del pliego de reclamos y es la empresa a la negativa de la recepción del pliego de reclamos tendría que oponerse a la recepción y no es el Sindicato 1, quien podría oponerse ya que a ellos no se presenta el pliego de reclamos, en la misma línea, una razón mucha mas especial porque no debió haber sido amparado la oposición del Sindicato 1, se debe a que el la misma Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, fue quien reconoció al mismo sindicato 3, como sindicato mayoritario el día 05 de febrero de 2024, y como puede ser posible que el mismo servidor público pueda declarar PROCEDENTE LA OPOSICIÓN formulada por el Sindicato 3, si la negociación colectiva del Sindicato 3, ya había dado inicio con la presentación del pliego de reclamos que fue el 17 de noviembre del 2023."*

- 
- ✓ *Que, "(...) debe tener en cuenta señor Director que las reuniones de extraproceso y las actas que se suscriban en ese acto, no son mandatos resolutive de la autoridad administrativa ya que el extraproceso es el mecanismo de incentivar el diálogo entre los representantes de los trabajadores y del empleador para propiciar el acercamiento de sus posiciones y el reconocimiento por parte de La Empresa al Sindicato 1, como sindicato mayoritario, no siendo competente la Empresa ya que es la Autoridad Competente para reconocer la creación de un sindicato y reconocer como sindicato mayoritario de un ámbito laboral es la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y en el mejor de los casos es la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos."*
  - ✓ *Que, "(...) que no se trata de evaluar la mayor representatividad ya que el sindicato que se constituyó como sindicato mayoritario con fecha 05 de febrero de 2024, es a posteriori al inicio de la negociación colectiva del sindicato 3, admitido con fecha 15 de diciembre del 2023, de acuerdo al artículo 51 de LRCT que señala;" La negociación colectiva se inicia con la presentación del pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva (...)", y que actualmente se encuentra en etapa de trato directo que La Empresa, se niega a continuar con la negociación colectiva aduciendo que tiene dos resolución donde fueron declaradas procedente su oposición que le impide seguir negociando, que, esta nueva evaluación por su despacho señor Director se dirija identificando los vicios que ha cometido la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos al declarar procedente la oposición formulada por el Sindicato 1".*

**III. CUESTIÓN A RESOLVER:**

- Determinar el intervencionismo de la Autoridad de Trabajo en la negociación colectiva, en cuanto a la emisión de actos administrativos que se pronuncian sobre la procedencia o improcedencia de oposiciones, impugnaciones o solicitudes de interés particular formuladas.
- Sobre la representatividad, legitimidad y titularidad para negociar colectivamente a nivel de empresa.
- Determinar la existencia y/o concurrencia de vicios en la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.

**IV. CONSIDERANDOS:**

**SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN**



**PRIMERO:** Que, los administrados gozan de la facultad de contradicción, conforme al artículo 120° 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; asimismo, la norma en comentario prevé que, para que el interés pueda justificar la titularidad del administrado, debe ser legítimo, personal, actual y aprobado, de igual forma el interés puede ser material o moral.

**SEGUNDO:** Que, siguiendo las líneas del profesor **MORÓN URBINA<sup>1</sup>**, este refiere lo siguiente: "*Como bien afirma la doctrina, para que un administrado pueda válidamente intervenir en un procedimiento administrativo y constituirse como parte interesada, o para que pueda interponer cualquier recurso administrativo, es preciso que se halle legitimado para ello. Esto supone que el administrado posea una aptitud especial jurídicamente relevante necesaria para ser parte en un procedimiento, fundamentado en la circunstancia de ser el titular de un derecho subjetivo o de un interés legítimo, afectados por relaciones jurídicas creadas, modificadas o extinguidas por la Administración Pública. Es pues, la titularidad de un derecho subjetivo o de un interés legítimo lo que da lugar a que las partes queden legitimadas para intervenir en el proceso o interponer un recurso administrativo.*"; asimismo, complementando aún más el autor<sup>2</sup>, refiere que: "*la titularidad de un derecho subjetivo como factor de legitimación para recurrir de un acto administrativo, corresponde cuando alguna norma jurídica asigna un determinado derecho que debe ser reconocido en el procedimiento (...), o cuando, poseyendo ya un derecho reconocido administrativamente, debe acudir a la Administración para remover un obstáculo que se opone a él (...).*"

**TERCERO:** Que, el artículo 220° 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 124° de la norma acotada.

**DETERMINAR EL INTERVENCIONISMO DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EN CUANTO A LA EMISIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE SE PRONUNCIAN SOBRE LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DE OPOSICIONES, IMPUGNACIONES Y SOLICITUDES DE INTERES PARTICULAR FORMULADAS.**

**CUARTO:** 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.

**QUINTO:** Que, 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*

<sup>1</sup> Morón Urbina, Juan Carlos, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Tomo I, Gaceta Jurídica*, pág. 641

<sup>2</sup> Morón Urbina, Juan Carlos, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Tomo I, Gaceta Jurídica*, pág. 642



**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

*desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."*

**SEXTO:** Que, 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.

**SEPTIMO:** Por su parte el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°03561-2009-PA/TC, fundamento 13, señala lo siguiente:

*"(...) 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."*

**OCTAVO:** Que, de la misma manera la Dirección General de Trabajo, a través de la **Resolución Directoral General N°006-2019-MTPE/2/14**, de fecha 03 de enero de 2019, señaló que: *"(...) de una lectura conjunta de las disposiciones constitucionales y legales citadas precedentemente, la negociación colectiva, en rigor, 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 de que la AAT no decide ni impone a las partes una posición (salvo los supuestos excepcionales de intervención contemplados en el artículo 68 del TUO de la LRCT) siendo ellas mismas las que deben decidir sobre la mecánica y el contenido de la negociación, pero siempre dentro del respeto del principio de buena fe."*

**NOVENO:** Que, este mismo criterio ha sido desarrollado en el **Informe N°0044-2021-MTPE/2/14.1**, de fecha 05 de abril de 2021, fundamento 3.7. y 3.8., que refiere lo siguiente:

*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.*

**DECIMO:** Ahora bien, ambos precedentes administrativos mencionados, arriban en determinar que por un lado que los actos de fomento de la AAT cumple un rol de promoción de la negociación colectiva, en el entendido que acompaña y coadyuva a las parte en la negociación para que arriben de esta forma a una solución pacífica y armoniosa; siendo que estos roles se cumplen con acciones materiales de





facilitación que brindan un soporte al trámite de la negociación (apertura del expediente de negociación colectiva, la elaboración de dictámenes económico-laborales), la promoción de formas pacíficas de solución de conflictos laborales (conciliación, mediación y arbitraje), así como mediante la emisión de opiniones técnicas (informes, oficios), las misma que no suponen de por sí la expedición de actos administrativos; asimismo, por otro lado, esto es ratificado en la parte conclusiva del Informe mencionado, que desprende que 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.

### **SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD, LEGITIMIDAD Y TITULARIDAD PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE A NIVEL DE EMPRESA.**

**DECIMO PRIMERO:** Que, 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 colectivamente.

**DECIMO SEGUNDO:** Que, el artículo 47° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas, refiere lo siguiente: *"Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores: a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores. b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente."*

**DECIMO TERCERO:** Que, 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, es por ello, que 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.

**DECIMO CUARTO:** Que, al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en el Informe N.º 302, Caso N.º 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"*.

**DECIMO QUINTO:** 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; en consecuencia, se puede concluir preliminarmente que, si bien toda organización sindical está investida de capacidad negocial, no necesariamente estará legitimada para hacerlo en un caso concreto.





**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

**DECIMO SEXTO:** Por su parte el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°03655-2011-PA/TC, ha consagrado la pluralidad sindical en el ordenamiento jurídico peruano; asimismo, en virtud de ello, reconoce que se ha establecido un sistema de mayor representación en el artículo 9 del T.U.O de la LRCT:

"13. También es importante precisar que en nuestras normas laborales - desde el artículo 28° de la Constitución- se ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender.

14. Por otro lado, también se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicato que sumado afilien a más de la mita de los trabajadores.

15. (...) De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores (...)"

**DECIMO SEPTIMO:** Que, el artículo 9 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) reconoce la pluralidad sindical en el ordenamiento peruano; es así que, si bien el sindicato mayoritario es el que asume la representación de la totalidad de los trabajadores, es igualmente válida la existencia de varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, y a su vez, que estos negocien conjuntamente en representación de sus afiliados.

**DECIMO OCTAVO:** Que, de la misma manera, con el Informe N°031-2023-MTPE/2/14.1, la Dirección de Normativa de Trabajo del MTPE, en opinión técnica sobre la capacidad negocial del sindicato minoritario, ha concluido que:

*"4.1 En relación a la consulta planteada, es de señalar que nuestra normativa reconoce la pluralidad sindical, asimismo, establece en el artículo 9 del TUO de la LRCT el sistema de mayor representación; ello, sin perjuicio de la posibilidad de un sindicato de negociar en un escenario en el cual dos o más organizaciones sindicales coexisten en un mismo ámbito.*

*4.2 Es posible que un empleador negocie con más de un sindicato, 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.*

*4.3 Finalmente, cualquier acto contrario a la negociación colectiva, puede ser considerados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo como contrario a la libertad sindical, sujeto a una posible sanción del ente fiscalizador en materia laboral."*

**DECIMO NOVENO:** Que, siguiendo el desarrollo de los fundamentos, se debe establecer que la determinación del Sindicato mayoritario se realiza en función de la mayoría absoluta, conforme a lo señalado en el artículo 9° del T.U.O de la LRCT; en consecuencia, para el presente caso se observa que el inferior en grado declara el "reconocimiento" como "sindicato mayoritario"; siendo esta condición adquirida desde el solo momento de contar con la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito, esto es, la representación de la totalidad de trabajadores, inclusive de los trabajadores no sindicalizados;





**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

sin embargo, como ya se advirtió inicialmente en el presente expediente la autoridad de trabajo en primera instancia, ha otorgado indebidamente la condición de procedimiento administrativo a la negociación colectiva, generando consigo la emisión de actos administrativos en los cuales se viene generando derecho e intereses particulares, razón por la cual, no correspondía la declaración a través del acto administrativo materia de impugnación.

**DETERMINAR LA EXISTENCIA Y/O CONCURRENCIA DE VICIOS EN LA RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL.**

**VIGESIMO:** Que, el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N°27444, señala que: *"1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas (...)"*

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, sobre ello, **MORÓN URBINA** señala que *"como aplicación del principio de legalidad de la función ejecutiva, los agentes públicos deben fundar todas sus actuaciones -decisorias o consultas- en la norma vigente. El principio de sujeción de la administración a la legislación, denominado modernamente como "vinculación positiva de la administración a la Ley" exige que la certeza de la validez de toda acción administrativa dependa de la medida en que pueda referirse a un precepto jurídico o que, partiendo de este, pueda derivarse como su cobertura o desarrollo necesario. El marco jurídico para la administración es un valor indispensable motu proprio, irrenunciable ni transigible. Sí en el Derecho privado la capacidad es la regla, y la incapacidad es la excepción, en el Derecho público la relación es precisamente a la inversa, ya que en resguardo de la libertad individual y derechos de los ciudadanos, la ley no asigna a cada sujeto de derecho, ámbito y fin predeterminado, más bien sus aptitudes se determinan proposiciones positivas, declarativas, y marginalmente limitativas. Como se puede apreciar, las competencias públicas mantienen una situación precisamente inversa, ya que, debiendo su creación y subsistencia a la ley, por ende, siempre debe contar con una norma que le señale su campo atributivo, que lógicamente no puede ser ilimitado"*<sup>3</sup>

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, en el presente caso, es de observarse que el Decreto Sub Directoral N°437-2023-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 13 de diciembre de 2023, que apertura el expediente de negociación colectiva para el periodo 2023-2024 entre el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A** y la Empresa **SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, no se configura como un acto administrativo, en tanto es una manifestación de las formas en que el Estado da cumplimiento al deber de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, recogidos en el artículo 28, numeral 2 de la Constitución Política, y en el Convenio N°98 de la OIT.

**VIGESIMO TERCERO:** Que, por las consideraciones esgrimidas, de entender que la apertura del expediente de negociación colectiva en síntesis constituye una acción de facilitación y fomento de la negociación colectiva, en tanto permite llevar un registro ordenado de los documentos presentados y de las actuaciones realizadas por las partes en el decurso de la negociación, sin que ello implique una decisión o mandato de la AAT sobre el inicio y/o el desarrollo de la negociación, Maxime si conforme lo establece el artículo 51 del TUO de la LRCT, esta última se inicia con la presentación del pliego de reclamos por parte del Sindicato respectivo o, a falta de este, de los representantes de los trabajadores; en ese sentido, aplicando referido criterio, no resultaba jurídicamente posible tramitar la oposición presentada por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA**

<sup>3</sup> MORON URBINA. Juan. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Gaceta Jurídica. 9a edición. Pág. 60.*





**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

**SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.**, teniendo en cuanto que únicamente la oposición procede contra la existencia de procedimientos administrativos de acuerdo a su connotación referida al artículo 1 de la LPAG; este mismo criterio aplica para la pretensión del reconocimiento de sindicato mayoritario.

**VIGESIMO CUARTO:** Que, de este modo, la emisión de la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 05 de febrero de 2024, a través del cual de la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, declara procedente el reconocimiento de la organización sindical denominada **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A** y la oposición a la negociación colectiva presentada por los sindicatos minoritarios conformados dentro de su empleadora, resulta contrario al artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en tanto, se observa que el inferior en grado ha buscado **"procedimentalizar"** la negociación colectiva, desvirtuando así el principio de negociación libre y voluntaria, el mismo que implica que la tramitación y desarrollo de la negociación colectiva corresponde únicamente a las partes.

**VIGESIMO QUINTO:** En ese orden de ideas, se puede concluir que la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 05 de febrero de 2024, se encontraría inmersa en la causal de nulidad establecida en el numeral 1 del artículo 10° del T.U.O de la LPAG<sup>4</sup>; en ese mismo cuerpo normativo, que establece como vicio del acto administrativo, y que acarrea la nulidad de pleno derecho del mismo, la contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

**VIGESIMO SEXTO:** Por otro lado, se configura también la causal de nulidad recogida en el numeral 2 del artículo 2° del precitado cuerpo normativo, el cual dispone que es un vicio del acto administrativo el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, entre ellos, que el contenido del acto administrativo<sup>5</sup> se ajuste a los dispuesto en el ordenamiento jurídico, dicho requisito es desarrollado luego en el artículo 5.2 de la LPAG, el cual refiere que en ningún caso será admisible que el objeto o contenido del acto administrativo se encuentre prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas.

**VIGESIMO SEPTIMO:** Que, si bien el presente recurso administrativo tiene como pretensión principal la nulidad de la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 05 de febrero de 2024, siendo está sustentada en que el escrito de reconocimiento de sindicato mayoritario y sobre todo el de oposición formulado por el **SINDICATO (1)**, no debió ser amparado a razón de que, no forma parte de la negociación de los **SINDICATOS (2) (3)**, no contando con legalidad para plantear oposición, sin perjuicio de ello, esto no enerva la facultad de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuanto a la revisión de oficio de los actos administrativos en la vía administrativa; en consecuencia, sobre ello, es que el maestro **MORON URBINA**<sup>6</sup>, refiere que: *"La revisión de un acto o de una resolución de la autoridad administrativa consiste en la acción de volver sobre los mismos a efectos de modificarlos o hacerlos desaparecer del ámbito jurídico, mediante acción de contrario imperio. En esencia, para los fines públicos la posibilidad de revisar actuaciones anteriores entraña un*

<sup>4</sup> **Artículo 10.- Causales de nulidad**

*Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:*

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

<sup>5</sup> **Artículo 5.- Objeto o contenido del acto administrativo**

(...)

5.3 No podrá contravenir en el caso concreto disposiciones constitucionales, legales, mandatos judiciales firmes; ni podrá infringir normas administrativas de carácter general provenientes de autoridad de igual, inferior o superior jerarquía, e incluso de la misma autoridad que dicte el acto.

<sup>6</sup> **MORON URBINA.** Juan. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Gaceta Jurídica. 9a edición. Tomo II, Pág. 145.*



*ejercicio de la potestad de control de los actos y, en esencia, es una actividad de segundo grado sucesiva en el tiempo sobre la Administración Pública activa. (...)"*

**VIGESIMO OCTAVO:** Que, bajo esa argumentación, es que corresponde declarar la nulidad de la Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL, de fecha 05 de febrero de 2024, por haber esta contravenido los dispositivos legales y constitucionales señalados en la presente resolución, así como por la afectación del requisito de validez antes indicado (objeto o contenido lícito de acto administrativo), incurriendo en las causales contempladas en los numerales 1 y 2 del artículo 10 del T.U.O de la LPAG.

**VIGESIMO NOVENO:** Que, por su parte el artículo 11.3 del artículo 11° del T.U.O de la LPAG, indica que la resolución que declara la nulidad debe disponer lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, siempre y cuando el acto declarado nulo sea manifiestamente ilegal, lo cual no se advierte en el presente caso; en ese sentido, como se ha desarrollado en la presente resolución, la procedimentalización de la negociación colectiva, aun cuando resulta contraria al artículo 28 de la Constitución Política del Perú, constituye una práctica medianamente generalizada por parte de la AAT, llevando inclusive a que la negociación colectiva, sin ser un procedimiento administrativo, este considerada dentro del Texto Único de Procedimiento del Gobierno Regional de Lima; por cuanto esta situación en particular otorga el carácter de procedimiento administrativo a un trámite que no tiene tal naturaleza, pero podría conllevar a generar confusión en la AAT, por lo que no podría establecerse que el vicio detectado en la resolución impugnada constituya un supuesto de ilegalidad manifiesta.

**TRIGESIMO:** Que, en cuanto a los otros fundamentos esgrimidos por el recurrente, en cuanto a la condición otorgada al referido Sindicato mayoritario, este despacho considera que debe tenerse presente lo desarrollado en el considerando décimo primero al décimo noveno de la presente resolución.

Por lo expuesto en estas consideraciones y en uso de la facultad conferida en el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, aprobado mediante Acuerdo de Consejo N°001-2012-CR-RL, y sus modificatoria, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos;

**RESUELVE:**

**PRIMERO. -** Declarar **FUNDADO** en parte el recurso de apelación presentado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS OBREROS Y EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD MINERA CORONA S.A.-UNIDAD YAURICOCHA**, mediante escrito con registro de documento N°05142174, y como consecuencia declárese **NULA** la **Resolución Sub Directoral N°051-2024-SDPSC-DPSC-DRTPE-GRDS-GRL**, de fecha 05 de febrero de 2024, y todo acto anterior emitido, excluyéndose a aquellos de actuación procedimental, por haberse incurrido en causal de nulidad prevista y sancionada en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del T.U.O de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JU conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente acto.

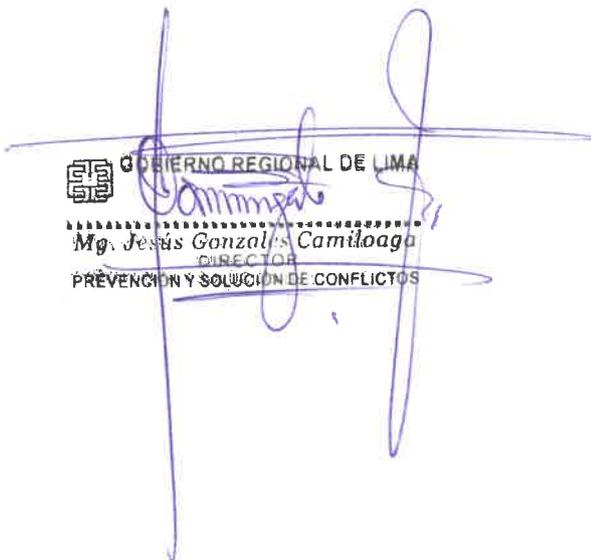
**SEGUNDO. -** **EXHORTAR** a la Sub Dirección de Prevención de Solución de Conflictos, observar los fundamentos desarrollados en el considerando decimo primero al decimo noveno de la presente resolución, ello en cuanto a la representatividad, capacidad y legitimidad para negociar.



**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

**TERCERO. - DISPONER** la remisión de los actuados del presente expediente a la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, a fin de que proceda a la sustanciación de la negociación colectiva teniendo en cuenta lo establecido en la presente resolución.

**HÁGASE SABER. -**



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
Mg. Jesús Gonzales Camiloaga  
DIRECTOR  
PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

