



Trujillo, 13 de mayo de 2025

**VISTO:**

El Oficio N° 000241-2024-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, de fecha 25 de abril de 2025 emitido por la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos, por el cual se remite el Expediente Virtual N° 009-2025-GRLLL-GRTPE-SGPSC-NCRG (Expediente Virtual N° 051-2025-SGPSC/PR), correspondiente al Pliego de Reclamos del SINDICATO DE TRABAJADORES AZUCAREROS DE CARTAVIO Y ANEXOS SITACA, respecto a la solicitud de DEJAR SIN EFECTO interpuesta por la EMPRESA CARTAVIO S.A.A. contra la Resolución Sub Gerencial N° 000051-2025-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, de fecha 10.04.2025 ; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el Artículo IV inciso 1 numeral 1.1. del D.S. N° 004-2019-JUS TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG)<sup>1</sup>, en lo que respecta al Principio de legalidad, prescribe que: *“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”*;

Que, el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del D.S. N° 004-2019-JUS, establece el Principio del debido procedimiento que precisa: *“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, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.”*

Que, el artículo 42º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR – T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), sobre la negociación colectiva señala que *“La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que lo 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.”*

Que, el artículo 47º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR – T.U.O de la LRCT, prescribe: *“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. La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma”.*

<sup>1</sup> TUO de la Ley 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General.





Que, el artículo 49° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR – T.U.O de la LRCT, dicta: *“La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes. En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo. No es admisible la impugnación de un acuerdo por exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe. Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida ésta”.*

Que, la LRCT, sobre la negociación colectiva, en el Artículo 51° del T.U.O. del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, prescribe: *“La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva (...)”.*

Que, la misma norma indica en el artículo 53\* que: *“El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo. En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes. En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo”.*

**RESPECTO A LA SOLICITUD DE DEJAR SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN SUB GERENCIAL N° 000051-2025-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC, DE FECHA 10 DE ABRIL DE 2025:**

Que, de la revisión del Expediente Virtual N° 051-2025-SGPSC/PR, se visualiza que la Resolución Sub Gerencial N° 000051-2025-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 10 de abril de 2025 resuelve lo siguiente: **“ARTICULO PRIMERO.- ADMITIR, a trámite el Pliego de Reclamos, correspondiente al Periodo 2025, presentado por representantes del SINDICATO DE TRABAJADORES AZUCAREROS DE CARTAVIO Y ANEXOS - SITACA, por los considerandos antes expuestos, teniendo como Comisión Negociadora a los siguientes representantes (...)”.**

Que, mediante escrito con registro N° OTD00020250110499, la empresa CARTAVIO S.A.A. solicita dejar sin efecto la Resolución Sub Gerencial N° 000051-2025-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 10 de abril de 2025 emitida por la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos, fundamentando que, dicha empresa ya inició la negociación colectiva en la etapa de trato directo con el SINDICATO MAYORITARIO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A. Y ANEXOS – SIMTRACA, adjuntando las comunicaciones respectivas entre la empresa y el sindicato desde la fecha 3 de marzo de 2025, asimismo adjuntan la comunicación de presentación de inicio de negociación colectiva 2025 a la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos el día 16 de abril del presente año, por lo tanto, en base a lo expuesto, para la empresa CARTAVIO S.A.A. no resulta legalmente viable ni exigible dar inicio a la negociación colectiva en la etapa de trato directo con el SINDICATO DE TRABAJADORES AZUCAREROS DE CARTAVIO Y ANEXOS - SITACA.

Que, el artículo 28 de la Constitución dispone que el Estado reconoce el derecho a negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Igualmente, de acuerdo a los Convenios de la OIT 98 y 151, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diversos compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.





Que, la opinión de Montalvo Correo<sup>2</sup>, considera que: *“La mayor representatividad no sólo no contradice las exigencias del principio de libertad sindical, sino que constituye un mecanismo necesario para impedir, (...) que la libertad sindical (formal) vaya contra la libertad sindical (real). Recordemos que el origen y fundamento de la libertad sindical es la autoprotección de los intereses de los trabajadores, y que para ese fin se constituyen las organizaciones sindicales y con ese objeto se requiere asegurar su eficacia”.*

Lo que se pretende con la identificación de la organización sindical más representativa es procurar la mayor igualdad posible en relación al empleador, y así procurar los mayores beneficios para todos los trabajadores dentro de la empresa.

Que, en ese orden de ideas, respecto a las organizaciones sindicales minoritarias, su representación en la negociación colectiva sólo alcanza a sus afiliados. Éste supuesto se encuentra regulado en el artículo 34° del TUO de la LRCT, donde se prevé que de existir dos o más sindicatos minoritarios dentro de una misma empresa “podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

Por su parte, el artículo 34° del Reglamento precisa que: *“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 representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.”*

Queda claro que, las nomas colectivas de trabajo establecen la posibilidad de ejercer la representación total de los trabajadores afiliados y no afiliados, tratándose de coaliciones de sindicatos minoritarios, que en su conjunto agrupen a la mayoría absoluta de trabajadores, pudiendo establecerse reglas concretas respecto a la manera en la cual se ejercerá dicha representación. La norma finaliza advirtiendo que, a falta de acuerdo, los sindicatos minoritarios representan únicamente a sus afiliados.

En efecto, si la coalición no llegara a agrupar a la mayoría absoluta de trabajadores, sólo representará a sus afiliados. Lo mismo sucederá tratándose de un sólo sindicato minoritario, el cual sólo representará a sus integrantes, conforme lo establece el artículo 34° del Reglamento del TUO de la LRCT, concordante con los artículos 9° y 47° de la Ley.

Que, en relación con la negociación colectiva, la sentencia emitida en el Expediente 03655-2011-PA/TC (fundamentos 16 a 18), el Tribunal Constitucional, ha señalado:

*“16. Cabe agregar que esto, bajo ninguna circunstancia, puede significar tampoco la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, esto es, que se pretende limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales.*

*17. En ese sentido lo ha entendido el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional, para quien:*

<sup>2</sup> Villavicencio Rios, Alfredo, “La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación, PLADES, Lima, 2010, pp. 162





*"Cuando la legislación de un país establezca una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales".*

*18. Ahora bien, lo afirmado no supone que los sindicatos minoritarios, desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, pretendan negociar individualmente y en forma directa al margen del sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores, quebrando con ello este principio, pudiendo generar una menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deben 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, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. 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".*

Por lo antes expuesto, este despacho ha tomado conocimiento de la negociación colectiva en la etapa de trato directo en la que se encuentran la empresa CARTAVIO S.A.A. y el SINDICATO MAYORITARIO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A. Y ANEXOS – SIMTRACA. Por lo tanto, se recomienda que, al finalizar dicha negociación, en caso existan puntos aún en controversia y que también se encuentren contenidos en el Pliego de Reclamos del SINDICATO DE TRABAJADORES AZUCAREROS DE CARTAVIO Y ANEXOS – SITACA, dichos puntos serán objeto de negociación con este último, a fin de garantizar el respeto al principio de igualdad de trato sindical y en salvaguarda de los derechos colectivos de los sindicatos en mención.

Asimismo, resulta pertinente destacar que, tanto las organizaciones sindicales mayoritarias como las minoritarias deben orientar su accionar bajo principios de inclusión y representatividad, evitando prácticas que puedan generar exclusión o afectación a los derechos de determinados sectores del colectivo laboral. Tal enfoque resulta esencial para garantizar un adecuado ejercicio del diálogo social y propiciar la consecución de acuerdos en plazos razonables, en resguardo del interés de los trabajadores.

En consecuencia, por lo expuesto anteriormente y de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del numeral 228.2 del artículo 228° del D.S. N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley de Procedimientos Administrativo General, además el TUPA del Gobierno Regional La Libertad, y en uso de las facultades y atribuciones conferidas a este Despacho Gerencial,

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – NO HA LUGAR A LA SOLICITUD DE DEJAR SIN EFECTO** la Resolución Sub Gerencial N° 000051-2025-GRLL-GGR-GRTPE-SGPSC de fecha 10 de abril de 2025 resuelve lo siguiente: **"ARTICULO PRIMERO.- ADMITIR, a trámite el Pliego de Reclamos, correspondiente al Periodo 2025, presentado por representantes del SINDICATO DE TRABAJADORES AZUCAREROS DE CARTAVIO Y ANEXOS - SITACA, por los**





*considerandos antes expuestos, teniendo como Comisión Negociadora a los siguientes representantes (...)", interpuesta por la EMPRESA CARTAVIO S.A.A., por los fundamentos expuestos en la presente resolución.*

**ARTÍCULO SEGUNDO. – TÉNGASE POR AGOTADA,** la vía administrativa con la emisión de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFÍQUESE** a las partes para su conocimiento y fines pertinentes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

Documento firmado digitalmente por  
MELISSA NOELIA REYES ARAUJO  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

