



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**INFORME N° 157 -2016-MTPE/2/14.1**

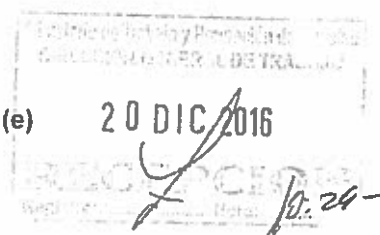
**Para:** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**Fecha:** 20 de diciembre de 2016

**Asunto:** Consulta en materia de negociación colectiva

**Referencia:** H.R. 133229-2016-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted en relación a la consulta formulada por la empresa de Servicios Postales del Perú Sociedad Anónima – SERPOST S.A. (en adelante, SERPOST) en materia de negociación colectiva.



**I. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, el TUO de la LRCT).
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**II. ANTECEDENTES**

- 2.1. Mediante Carta N° 701-G/16, de fecha 03 de noviembre de 2016, SERPOST comunica a la Dirección General de Trabajo que, en atención al Informe N° 1889-2015-MTPE/4/8 emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica, este año se ha limitado a negociar con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios Postales del Perú S.A. – SINATS (sindicato mayoritario); sin embargo, comenta que, mediante Constancia de Inscripción Automática recaída en el Expediente N° 46006-2001, de fecha 02 de mayo de 2016, ha tomado conocimiento que la Junta Directiva del SINATS carecería de representatividad al no encontrarse vigente el mandato de sus miembros.

Asimismo, SERPOST comunica que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral los ha citado junto al Sindicato Único de Trabajadores de Servicios Postales del Perú – SUTS (sindicato minoritario) a reunión de conciliación en relación al pliego de reclamos que ha presentado, correspondiente al año 2016. SERPOST informa que el mandato de la Junta Directiva del SUTS se encontraría vigente.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En este contexto, SERPOST consulta sobre los alcances del derecho a la negociación colectiva de ambas organizaciones sindicales, y las implicancias de ello.

### 3. ANÁLISIS

3.1. Esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene competencia para emitir opinión técnica en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral, en el marco de las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento no tiene carácter vinculante para la toma de decisiones que adopte el empleador, en tanto no resuelve de modo directo casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes, de acuerdo al marco legal. En este marco, procedemos a informar lo siguiente.

3.2. La legitimidad negocial de una organización sindical no depende de que se encuentre vigente el mandato de su Junta Directiva. Conforme al artículo 9 del TUO de la LRCT, una organización sindical se encuentra facultada a ejercer su derecho a la negociación colectiva en función a su representatividad. Así, por ejemplo, se encuentre o no vigente el mandato de la respectiva Junta Directiva, un sindicato mayoritario se encuentra legitimado para negociar colectivamente con el empleador.

Cabe resaltar que, en términos similares, el Informe N°1889-2015-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica, concluye que la existencia de un sindicato que agrupe a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa le otorga representatividad en materia de negociación colectiva con la empresa.

3.3. La representación de la organización sindical en el marco de una negociación colectiva se encuentra a cargo de la respectiva comisión negociadora. En efecto, conforme al artículo 47 del TUO de la LRCT "(...) [l]a 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".

La comisión negociadora es un órgano distinto a la Junta Directiva de la organización sindical, no solo por sus alcances limitados en el tiempo (lo que dure la negociación colectiva), sino además por la finalidad específica que persigue (representación durante el curso de negociación colectiva). En cambio, de acuerdo al artículo 23 del TUO de la LRCT, "[l]a junta directiva tiene la representación legal de la organización sindical y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto".

Cabe indicar que esta diferenciación se mantiene inclusive en el supuesto de que los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora sean parcial o totalmente, conforme a ley, las mismas personas que conforman la Junta Directiva de la organización sindical. En esa línea, por ejemplo, un trabajador cuyo mandato en la Junta Directiva ya no se encuentra vigente, podrá seguir integrando la comisión negociadora para la que fue elegido.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Desde luego, no está demás acotar que, tanto en la elección de los miembros de la comisión negociadora<sup>1</sup>, como aquellos que integran la Junta Directiva, debe observarse el marco legal vigente así como los respectivos estatutos de la organización sindical.

3.4. De otro lado, la preferencia por la negociación colectiva con la organización sindical mayoritaria no debe eliminar la posibilidad de que las demás organizaciones sindicales existentes en el ámbito continúen velando por los intereses de sus afiliados. En este caso, corresponderá que, "dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros 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 (...). 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"<sup>2</sup>.

3.5. Siendo esto así, corresponde que, de existir una organización sindical mayoritaria en el ámbito o nivel respectivo, la negociación colectiva se realice con dicha organización sindical, sin perjuicio de que los intereses de las organizaciones sindicales minoritarias puedan ser recogidos e integrados en la negociación colectiva que se lleve a cabo entre el empleador y aquella organización sindical mayoritaria. La Autoridad Administrativa de Trabajo debe tener en cuenta lo expuesto al sustanciar todo trámite de negociación colectiva.

#### 4. CONCLUSIONES

- La legitimidad negocial de una organización sindical no depende de la vigencia del mandato de su Junta Directiva, sino de su representatividad dentro del ámbito que le corresponde.
- La comisión negociadora es un órgano distinto a la Junta Directiva de la organización sindical.
- De existir una organización sindical mayoritaria, es con ésta con quien el empleador debe negociar colectivamente; sin perjuicio de que dicha organización sindical pueda recoger e integrar las propuestas que las organizaciones sindicales minoritarias formulen en representación de sus intereses.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

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

<sup>1</sup> El artículo 49 del TUO de la LRCT indica que: "La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51 (...) 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. (...)"

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

