



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

DIRECTIVA NACIONAL N° 005—2009—MTPE/2/11.1

DIRECTIVA SOBRE DELEGACIÓN DE REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

Lima, 18 de Febrero de 2009

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N.° 022—2009—TR se han establecido las pautas para la emisión de directivas normativas de alcance nacional;

Con el visado de la Directora Nacional de Relaciones de Trabajo y la Directora General encargada de la Oficina de Asesoría Jurídica, se eleva al Viceministerio de Trabajo la siguiente directiva:

- DIRECTIVA SOBRE DELEGACIÓN DE REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 47° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR.

ENUNCIADO NORMATIVO U ORDEN O MANDATO QUE SE IMPLEMENTA:

- El artículo 47° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debe interpretarse en el sentido que las organizaciones de segundo y tercer grado tienen capacidad de negociación en representación de sus afiliados del ámbito correspondiente, siempre que la autonomía colectiva haya delegado dicha representación con arreglo a sus estatutos u otros actos de regulación propios de la organización sindical.



JUSTIFICACIÓN DEL SENTIDO NORMATIVO O DE LA ORDEN O MANDATO:

El artículo 28° de la Constitución consagra que *“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. (...). 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. (...).”*

Esta norma constitucional impone al Estado, en torno al ejercicio de los derechos colectivos laborales tres deberes: uno de garantía, uno de fomento y otro de regulación.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

El lugar constitucional en que están ubicados los derechos colectivos laborales implica que los deberes de garantía, fomento y regulación han de articularse del modo que permitan el mayor goce de los derechos, y no al contrario. En ese sentido, fomentar la negociación colectiva es abrir los canales que permitan a las partes laborales autorregularse.

Para comprender los alcances constitucionales del derecho de sindicación y a la negociación colectiva, conviene considerar los tres pronunciamientos del Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional en los fundamentos 11 y 12 de la STC. N° 0206-2005-PA/TC, al referirse a la autonomía sindical señala:

"11. En la misma línea argumentativa, en el citado Exp. N.° 0008-2005-PI/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio N.° 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio N.° 98 de la OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.



12. Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga."





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

El Tribunal Constitucional, en el fundamento 29 de la STC N° 008-2005-AI/TC, al referirse al convenio colectivo, señala:

“29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.



La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.”

En el fundamento 30 de la misma sentencia, precisa que los elementos de este instituto —del convenio colectivo/convención colectiva— son: 1. Los agentes negociadores. 2. El contenido negocial. 3. La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.

Asimismo, en la STC 632-2001-AA/TC, fundamento 8, el Tribunal Constitucional dejó sentado que:

“Además, el Tribunal Constitucional considera que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que éstos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

sindicatos en el sentido esbozado por la recurrida, supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución.”

De otro lado, el párrafo a) del inciso 1 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Partes se comprometen a garantizar:

“a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.”

En el mismo sentido, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, establece en el párrafo a) del inciso 1 de su artículo 8 que los Estados partes garantizarán:



“a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.”

De todo lo anteriormente expuesto, se puede concluir que, la razón esencial de un sindicato, del grado que fuere, es la protección y promoción de los intereses de sus afiliados, el motivo medular de haberse constituido o incorporado a un sindicato. Ello quiere decir, que el sólo hecho de estar o pertenecer a un sindicato supone la representación por éste, de su afiliado.

El Comité de Libertad Sindical, con relación a la representación de las organizaciones sindicales ha expresado que *“para poder defender mejor los intereses de sus mandantes, las organizaciones de trabajadores (...) han de tener derecho a constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, las cuales, por su parte deberían disfrutar de los distintos derechos que se reconocen a las organizaciones de base”*¹. Igualmente, el Comité establece que las federaciones y confederaciones podrían concluir convenios colectivos. Desde esta línea argumentativa es inconstitucional, por ser lesivo del

¹ La libertad sindical, pág. 138. OIT, cuarta edición (revisada), 1996.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

derecho fundamental a la libertad sindical, la producción de interpretaciones restrictivas que concluyan por desconocer la capacidad de negociación de toda organización sindical, sean de primer, segundo (federaciones) o tercer grado (confederaciones). El artículo 47° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas no puede interpretarse en el sentido de que las organizaciones de segundo y tercer grado carecen de capacidad de negociación, en tanto ello vaciaría de contenido la libertad sindical en su expresión colectiva, sino más bien, que dicha norma establece las reglas para determinar la legitimidad de negociación en un caso concreto, regulando preferencias en la representación.

Considerando la titularidad colectiva de la libertad sindical, la organización sindical con legitimidad negocial tiene la autonomía de determinar en ejercicio de tal representación, si delega o no esta representación a una organización sindical de grado superior. Esta es una expresión inherente al derecho de representación que debe establecerse, en ejercicio del derecho de reglamentación, en los estatutos así como en otros actos de regulación propios de las organizaciones sindicales.



.....
Dra. MANUELA GARCÍA COCHAGNE
Directora Nacional de Relaciones de Trabajo

