



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 172 -2015/MTPE/2/14

### VISTOS:

El Oficio N° 644-2015-GRU-GR-DRTPE-UCAYALI-D, por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali (en adelante, DRTPEU), remite el recurso de revisión interpuesto por la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo S.A. (en adelante, La Empresa) en contra de la Resolución Directoral N° 007-2015-GOEU-DRTPEU-DPSC-D, la cual Revoca el Auto Sub Directoral N° 003-2015-DRTPE-SDNC Y RG-UC, disponiendo se suspenda el registro de convenio colectivo en tanto culmine el arbitraje potestativo, y requiere a La Empresa para que designe su árbitro de parte.

### CONSIDERANDO:

#### 1. Sobre el recurso de revisión y la competencia de la Dirección General de Trabajo

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)".<sup>1</sup>

Conforme a lo establecido por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 (en adelante, LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación, y iii) recurso de revisión.

Respecto al recurso de revisión, el artículo 210° de la LPAG señala que "excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico".

Conforme a lo dispuesto por el artículo 47°, literal b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección General del Trabajo (en adelante, DGT) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre materia de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley. En ese sentido, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la

<sup>1</sup>MARTÍN MATEO, Ramón. *Manual de Derecho Administrativo*, Editorial Aranzadi, 2005, Navarra, pp.309-310.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

DGT es competente para conocer el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo en materia de inicio y trámite de la negociación colectiva.

En tal sentido, esta Dirección General resulta competente para resolver el presente recurso de revisión interpuesto por la Empresa contra la Resolución Directoral N° 007-2015-GOREU-DRTPEU-DPSC-D, expedida por la DRTPEU, que resuelve disponer la continuación del procedimiento de negociación colectiva a través de la tramitación del arbitraje potestativo.

## 2. Del Derecho a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva

El artículo 28° de la Constitución Política establece que el Estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

El artículo 4° del Convenio 98 de la OIT señala que "[d]eberán 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 desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

En ese sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, manifestó que: "El principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4 del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar."

Conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional, "el derecho a la negociación colectiva supone que el Estado puede efectuar acciones positivas que tutelen al trabajador, atendiendo a que, en los hechos, éste no se encuentra en igualdad de condiciones respecto de su empleador a la hora de la negociación, a efectos de llegar a un acuerdo que satisfaga sus intereses [...]"<sup>2</sup>.

A nivel legislativo los artículos 51°, 53°, 57°, 58°, 60° y 61° 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), evidencian que la tramitación y desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las partes, asumiendo ellas un papel protagónico y decisorio en cuanto a su desarrollo y culminación. En tal sentido, la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) es la de garantizar y fomentar la negociación colectiva conforme a lo dispuesto por el mandato constitucional referido anteriormente, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica.

En ese contexto, el artículo 41° del TUO de la LRCT establece que: "La convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las

<sup>2</sup> Expediente N° 02566-2012-PA/TC, Fundamento 7.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores".

### **3. Sobre el recurso interpuesto por la Empresa**

Con fecha 16 de junio de 2015, La Empresa interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 007-2015-GOREU-DRTPEU-DPSC-D, señalando los siguientes argumentos:

- i) La Empresa, en momento alguno ha admitido que no haya existido acuerdo entre las partes, tal como se expresa en la resolución materia de impugnación.
- ii) La negociación colectiva ha concluido en forma satisfactoria para las partes, habiéndose suscrito la misma en señal de conformidad, llegándose inclusive a otorgar una bonificación por cierre de pliego.

### **4. Análisis del caso concreto**

Con fecha 17 de octubre de 2014, el Sindicato Único de Trabajadores de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Pucallpa –SUTAPAP (en adelante, El Sindicato) presentó su proyecto de Convenio Colectivo (pliego de reclamos) correspondiente al periodo 2015 ante la DRTPEU. En tal sentido, mediante Auto S/N, de fecha 27 de octubre de 2014, dicha instancia regional dispuso abrir el expediente del procedimiento de negociación colectiva.

Con fecha 24 de febrero 2015, El Sindicato y La Empresa suscribieron el "Acta de Negociación de Trato Directo del Pacto Colectivo 2015", a través de la cual se establecen las cláusulas vinculadas a diversos ingresos de los trabajadores, condiciones de trabajo, promoción a la productividad, licencias sindicales, entre otros aspectos.

Con fecha 17 de marzo de 2015, El Sindicato comunica a La Empresa que, en vista de no haber llegado a un acuerdo sobre el incremento de remuneraciones, se acogen al arbitraje potestativo; de modo complementario, con fecha 20 de abril de 2015, El Sindicato comunica a la Sub Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPEU la designación de árbitro de parte. Por su lado, mediante Carta 044-2015-GG-EMAPACOP S.A., de fecha 07 de abril de 2015, La Empresa señala que, en la presente negociación colectiva, se han arribado a todos los acuerdos que dicha solución resolvía al pliego de reclamos, habiendo cumplido con abonar todos los pagos contemplados en ella.

En atención al contenido del derecho a la negociación colectiva, expresado en el numeral 2 precedente, en el presente caso no corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo determinar el nivel ni el contenido del producto negocial. Lo contrario implicaría vulnerar el principio de "negociación libre y voluntaria" del derecho



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

a la negociación colectiva establecido por el Tribunal Constitucional (STC N° 03561-2009-PA/TC), mediante el principio de negociación libre y voluntaria del derecho a la negociación colectiva, en virtud del cual "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"<sup>3</sup>.

De otro lado, debe tenerse en cuenta que nuestro ordenamiento constitucional contempla adicionalmente a la jurisdicción en sede judicial, a la jurisdicción arbitral<sup>4</sup>, en virtud de la cual las partes someten su controversia frente a un tercero (árbitro único o tribunal arbitral) a fin de obtener un pronunciamiento que dilucide ella.

En el caso materia de autos, se tiene que no existe consenso entre las partes respecto de la solución del pliego de reclamos correspondiente al período 2015, siendo así que El Sindicato sostiene que en la negociación colectiva entablada con La Empresa se encuentra pendiente de dar solución al tema referido al incremento remunerativo, habiendo optado por la jurisdicción arbitral a fin de dilucidar dicho aspecto, razón por la cual corresponde que en dicha instancia se emita el pronunciamiento correspondiente sobre la procedencia de dicho pedido.

Cabe indicar que, conforme a lo establecido en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR "Cuando las normas sobre relaciones colectivas de trabajo dispongan que la Autoridad Administrativa de Trabajo deba designar un árbitro, o lo solicite una o ambas partes, esta competencia se entiende atribuida a la Dirección General de Trabajo". Atendiendo a ello, corresponde precisar lo señalado en el extremo del artículo tercero de la parte resolutive de la Resolución Directoral N° 007-2015-GOEU-DRTPEU-DPSC-D, respecto a que corresponderá a la Autoridad Administrativa de Trabajo de Ucayali la designación del árbitro en caso ello corresponda.

Debe señalarse que el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

**SE RESUELVE:**

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC (fundamento 13).

<sup>4</sup> CONSTITUCION POLITICA DEL PERU

"Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral."



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo


 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

- ARTICULO PRIMERO.-** **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Coronel Portillo S.A., conforme a los fundamentos indicados en la presente resolución.
- ARTICULO SEGUNDO.-** **PRECISAR** el Artículo Tercero de la parte resolutive de la Resolución Directoral N° 007-2015-GOEU-DRTPEU-DPSC-D, en el extremo que la designación de árbitro, en caso corresponda, será efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, según lo establecido por la normatividad vigente.
- ARTÍCULO TERCERO:** **DISPONER** que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ARTÍCULO CUARTO.-** **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicada en la web institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.

  
.....  
JUAN CARLOS GUTIERREZ AZABACHE  
Director General de Trabajo  
Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo