



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

PARA : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**
Directora General de Trabajo

DE : **SILVIA RENEE MEZA FALLA**
Directora de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Aplicación de convenios colectivos a trabajadores de confianza.

REFERENCIA : Carta N°48-G/2024

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante el documento de la referencia, el Fondo de Empleados del Banco de la Nación solicita a la Dirección General de Trabajo del MTPE, se absuelvan las siguientes preguntas, en el marco del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR:

- *En el caso de una organización sindical que tiene como afiliados a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, ¿corresponde que los efectos del convenio que suscriba con su empleador le sean aplicables a los trabajadores que ocupan cargos de dirección y cargos de confianza?*
- *En el caso de una organización sindical que tiene como afiliados a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito y en el convenio colectivo suscrito se señala que sus efectos serán "para todos los trabajadores", ¿correspondería que los efectos del convenio colectivo en mención, le sean aplicables a los trabajadores que ocupan cargos de dirección y cargos de confianza que tengan la condición de afiliados y no afiliados?*
- *En el caso que se afiliaron a una organización sindical cuando tenían condición de trabajadores ordinarios o comunes, pero que a la fecha en que la organización sindical suscribió el convenio colectivo tenían la condición de trabajador de confianza, ¿les corresponde percibir los beneficios contenidos en el convenio colectivo?*

1.2 Conforme lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo en el sector privado. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

2.1 Constitución Política del Perú

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: ZIA5TVV

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

- 2.2 Convenio N° 87 de la OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- 2.3 Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE)
- 2.4 Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- 2.5 Decreto Supremo N°011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- 2.6 Decreto Supremo N°010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
- 2.7 Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728
- 2.8 Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la opinión técnica

- 3.1. Al respecto, debe precisarse que las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 3.2. Sobre las presentes preguntas, se advierte que estas versan sobre el derecho a sindicación de los trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o de confianza, y si los convenios colectivos les son aplicables.
- 3.3. En ese sentido, conforme el artículo 63 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con competencias en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el sector privado.

Sobre el trabajador de confianza

- 3.4. El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR establece en su artículo 43 como categorías especiales de trabajadores a los de (i) confianza; y (ii) dirección.
- 3.5. Los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado, y que cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Cabe señalar que, por otro lado, el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: ZIA5TVV

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

- 3.6. De manera complementaria, se tiene que, para quien ostenta un cargo de dirección o de confianza, el empleador ha cumplido previamente con un procedimiento para su calificación. De esta forma, el artículo 60 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR en establecer que la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador.
- 3.7. Asimismo, el artículo 59 de la referida norma, establece el procedimiento que se debe seguir para calificar los puestos de dirección como de confianza, siendo que el empleador deberá identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza de la empresa; posteriormente, comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, por último, consignarlo en las boletas de pago como en el libro de planillas.

Sobre el derecho de sindicación del trabajador de confianza o de dirección

- 3.8. El derecho a la negociación colectiva, reconocido en el artículo 28 de la Constitución, es un derecho de carácter colectivo que tienen los trabajadores y que se expresa mediante la capacidad negociadora, entendida como la aptitud general que tienen las organizaciones sindicales para celebrar convenios colectivos dentro de un ámbito conocido como la "unidad de negociación". En tal sentido, a efectos de atender la consulta planteada, en primer lugar, corresponde determinar qué debe entenderse por ámbito sindical.
- 3.9. El derecho a la libertad sindical cuenta con una doble manifestación (individual y colectiva) recogida en el Convenio N° 87 de la OIT, el cual forma parte de nuestro ordenamiento jurídico en aplicación de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.
- 3.10. Atendiendo a lo expuesto sobre el marco del derecho a la sindicación, cabe señalar que el artículo 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que:

*"Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:
(...)
b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
(...)"*
- 3.11. Como se aprecia, conforme al artículo 12, ser parte de un sindicato implica no pertenecer al personal directivo ni ocupar una posición de confianza en la entidad empleadora, a menos que el estatuto lo permita explícitamente.
- 3.12. En esa línea, se tiene que el artículo 4 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 11-92-TR, establece las pautas en relación con el derecho a la sindicación, el cual el Estado reconoce y salvaguarda para los trabajadores, sin distinción ni necesidad de autorización previa. Este derecho abarca la libertad de formar organizaciones sindicales según su criterio, unirse a ellas de manera voluntaria y llevar a cabo actividades sindicales con el propósito de proteger y promover sus intereses económicos y sociales. Así, es importante señalar que los trabajadores tienen la capacidad de establecer organizaciones sindicales en cualquier ámbito que consideren adecuado.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

- 3.13. De manera complementaria, el artículo 34-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, precisa que el personal de dirección o de confianza no es representado por la organización sindical ni se considera en el número total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si se cumple con el requisito de la mayoría absoluta, salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.
- 3.14. Por tanto, se puede concluir que el personal de confianza o de dirección, en el marco de su derecho a la libertad sindical, puede afiliarse a una organización sindical siempre y cuando el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.

Sobre el convenio colectivo y su alcance a los trabajadores de confianza o dirección

- 3.15. Es cierto que el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°010-2003-TR, excluye a los trabajadores de confianza o de dirección de los alcances de la convención colectiva¹. Sin embargo, ello no puede leerse al margen de lo que el artículo 12, de la misma norma, señala, y que se describe en el numeral 3.11 del presente informe.
- 3.16. En otras palabras, una lectura aislada del artículo 42 del TUO de la LRCT, que excluya de los alcances de una convención colectiva a los trabajadores de confianza o dirección afiliados a una organización sindical que celebró convenio, resultaría contraria a la libertad sindical que la Constitución Política reconoce a favor de los trabajadores, incluidos los de confianza.
- 3.17. En consecuencia, lo negociado por las organizaciones sindicales les resultaría aplicable a los trabajadores de confianza o de dirección, siempre y cuando, estuviesen afiliados por indicación del estatuto. Ello guarda consonancia con normas internacionales de trabajo con rango constitucional.
- 3.18. En efecto, el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT señala que los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, pueden afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente con la condición de observar los estatutos de estas². Esta disposición resulta aplicable a favor de los trabajadores de confianza.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. Los trabajadores de confianza son aquellos que trabajan en contacto personal y directo con el empleador o con el personal directivo, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información confidencial. Sus opiniones o informes son presentados directamente al personal directivo, contribuyendo a la toma de decisiones empresariales. Por otro lado, el personal de dirección es aquel que representa al empleador frente a otros trabajadores o terceros, lo sustituye o comparte con él funciones de administración y control, y cuya actividad y grado de responsabilidad influyen en los resultados de la empresa.
- 4.2. El personal de confianza o de dirección, en el marco de su derecho a la libertad sindical, puede afiliarse a una organización sindical siempre y cuando el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.

¹ Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la 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

² Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: ZIA5TVV



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

4.3 El alcance del convenio colectivo resulta aplicable a los trabajadores de confianza o de dirección, siempre y cuando, estuviesen afiliados por indicación del estatuto.

IV. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe, de contar con el visto bueno de la Dirección General de Trabajo, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SILVIA RENEE MEZA FALLA
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SMF/rac)

EXP. 2024-0081125