

Jorge Orlando Ágreda Aliaga*

La Representación Sindical en la Negociación Colectiva por parte de una Organización de Grado Superior

I. Introducción

Con fecha 18 de febrero de 2009 fue expedida la Directiva Nacional N° 005-2009-MTPE/2/11.1, mediante la cual se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales de segundo (federaciones) y tercer grado (confederaciones) a representar a sus afiliados del ámbito correspondiente (a los sindicatos de empresa) en los procedimientos de negociación colectiva iniciado o a iniciarse con sus empleadores.

Por supuesto, las reacciones de los sectores más conservadores y beligerantes del empresariado peruano no se hicieron esperar. Así, representantes de la Cámara de Comercio de Lima han señalado que la referida Directiva deviene en ilegal¹, toda vez que pretendería facultar a las centrales sindicales a negociar a nivel de empresa, lo que supondría una distorsión del ‘espíritu de la ley’², ya que se fundamenta en una supuesta ‘libertad’ de renunciar a su facultad de representación y ‘transferirla’ a otro organismo de mayor nivel³. Así, esta asociación empresarial solicita al Ministerio de Trabajo reconsiderar la disposición y, para tal caso, proponer la modificación de la Ley de Relaciones Colectivas y no utilizar ‘interpretaciones’ indebidas⁴.

* Abogado. Adjunto de Docencia de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado del Estudio Pizarro, Botto & Escobar.

1 “MTPE amplía beneficios a los sindicatos”. En la versión digital del diario “La República”, del 24 de marzo de 2009. (<http://www.larepublica.pe/economia/24/03/2009/mtpe-amplia-beneficios-los-sindicatos-0>)

2 “Directiva del MTPE de negociación de centrales sindicales con empresas es ilegal: Advierte la Cámara de Comercio de Lima”. En la revista digital “Con nuestro Perú”, del 22 de marzo de 2009. (http://connuestroperu.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5476&Itemid=33)

3 “Piden reconsiderar disposición que permite a gremios negociar pliego”. En el portal digital de Radio Programas del Perú, del 22 de marzo de 2009. (http://www.rpp.com.pe/2009-03-22-piden-a-mtpe-reconsiderar-disposicion-que-permite-a-gremios-negociar-pliego-noticia_171503.html)

4 *Ibíd.*

Individual	De organización	<p>Libertad de constitución: Supone el derecho de los trabajadores de organizar sin ninguna distinción y sin autorización previa las organizaciones que estimen pertinentes.</p> <p>Libertad de afiliación: Desde un punto de vista positivo, supone el derecho de los trabajadores a afiliarse a una organización sindical. Desde el punto de vista negativa, supone el derecho de no afiliarse o renunciar a una organización sindical.</p>
	De actividad	<p>Desarrollo de actividades sindicales: Supone el derecho de los trabajadores a realizar las actividades propias de una organización sindical. Pueden realizarse al interior de una organización o fuera de ésta, ya sea con el objeto de afiliarse o con el objeto de constituir una.</p>
Colectiva	De organización	<p>Libertad de reglamentación: Es el derecho de todas las organizaciones sindicales a establecer su reglamentación interna, sin injerencia externa de ningún tipo, salvo aquella referida al interés público.</p> <p>Libertad de representación: Supone el derecho de las organizaciones sindicales de elegir libremente a sus representantes, sin injerencia por parte del Estado o de los empleadores. Y comprendemos que aquí no sólo se hace referencia a la elección de personas naturales como representantes, sino también a la representación ante los procedimientos de negociación colectiva.</p>
		<p>Libertad de federación y confederación: Supone el derecho de las organizaciones sindicales de constituir o afiliarse a organizaciones nivel superior, sean de ámbito nacional o internacional.</p>
		<p>Libertad de disolución: Supone la libertad de que las organizaciones sindicales decidan su disolución en el momento que estimen adecuado, sin limitación alguna.</p>
	De actividad	<p>Libertad de gestión interna: Supone el derecho de las organizaciones sindicales de programar sus actividades y su administración interna. Entre éstas tenemos la realización de asambleas, de elecciones, de rendición de cuentas, etc.</p> <p>Libertad de gestión externa: Supone el derecho de las organizaciones sindicales a organizar sus actividades y plantear en la práctica los intereses para los cuales ha sido creada. Sus principales manifestaciones son la negociación colectiva y la huelga.</p>

Claro está, el contenido del derecho no determina por sí solo sus múltiples implicancias o de su utilidad. Así, es necesario señalar que el objetivo primordial del derecho a la libertad sindical, como se ha señalado, es la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, y para que ello pueda hacerse efectivo, la referida libertad contiene a su vez tres grandes derechos que, al mismo tiempo, operan como presupuestos de la misma.

El primero se refiere al derecho que tienen los trabajadores de hacer surgir o configurar los sujetos del poder normativo (organizaciones sindicales), entendiéndose a éste como el derecho de sindicación (autoorganización). Dicho derecho da pie al segundo presupuesto, que supone la posibilidad de que estos sujetos generen normas autónomas, distintas de las expedidas por el Estado, a través de los procedimientos de negociación colectiva (autorregulación). Por último, se tiene como garantía de eficacia de los anteriores presupuestos la posibilidad de recurrir a medios de defensa como la huelga (autotutela)⁹.

Visto así, para existir, la libertad sindical requiere necesariamente de estos tres componentes, ya que la inexistencia o limitación de alguno de ellos impediría o afectaría esencialmente su ejercicio.

c. Funciones

La libertad sindical no es sólo un derecho, sino que también posee una utilidad práctica importantísima, fundamental para el desarrollo de las sociedades democráticas. Sobre la base de lo dicho, se puede identificar hasta cinco grandes funciones de este derecho¹⁰:

La primera función es la equilibradora, que supone que a través de su ejercicio se busca compensar la inherente desigualdad material existente entre las partes de una relación laboral.

La segunda función es la de encauzamiento del conflicto industrial, que supone que dado el natural carácter conflictivo de las relaciones laborales, la contraposición de los intereses puede y debe ser resuelto a través de los mecanismos provistos por la libertad sindical (negociación colectiva y huelga); caso contrario el nivel de conflictividad podría verse incrementado¹¹.

La tercera función, y tal vez la más clásica, es la normativa, que supone que deberían ser las partes

9 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *El cuestionable continuismo intervencionista o la ausencia de reforma en la regulación general de las relaciones colectivas de trabajo y de la libertad sindical*. En: FERRO DELGADO, Víctor (Coordinador). Balance de la reforma laboral peruana. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2001. p. 268.

10 ERMIDA URIARTE, Oscar y Alfredo Villavicencio Ríos. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Tercera Edición. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC. pp. 79-85.

11 CIUDAD REYNAUD, Adolfo. *Efectos de la flexibilización del Derecho Individual del Trabajo sobre las Relaciones Colectivas en Perú*. En: Ferro Delgado, Víctor (Coordinador). Balance de la reforma laboral peruana. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2001. p. 251.

(sujeto colectivo y empleadores) las que regulen las condiciones de trabajo. Es decir, la heteronomía normativa cede paso a la autonomía colectiva. Por ello, ha de asumirse que la libertad sindical debe ser entendida como el instrumento ordinario y predominante para la regulación de las relaciones laborales, ya sea desde el punto de vista individual o desde el punto de vista colectivo¹². Así, la libertad sindical adquiere una mayor relevancia en la mejora de las condiciones de competitividad y productividad de la empresa¹³, ya que la norma colectiva es más certera que la norma legal respecto de la regulación de las condiciones específicas de una empresa¹⁴ y de las necesidades particulares de los trabajadores.

La cuarta función es la de vigilancia del Derecho del Trabajo, que supone que deben ser las organizaciones sindicales las que, conociendo a profundidad las condiciones de los trabajadores a los que representan, fiscalicen el cumplimiento de las obligaciones del empleador¹⁵.

La quinta función, generalmente resistida, es la democrática y concertadora, que supone que las organizaciones sindicales, siendo representantes de un grupo importante de la población (los trabajadores), extienden su campo de acción al diálogo social, ya no sólo con el empleador, sino también con el Estado y otros agentes sociales¹⁶.

De conformidad con lo antes mencionado, la importancia y la utilidad práctica de la libertad sindical queda fuera de discusión.

2.3. Comentarios respecto de la autonomía colectiva: Referencia a las libertades de representación, la libertad de federación y la libertad de gestión externa

La autonomía colectiva es el derecho de las organizaciones sindicales a determinar sus propias acciones, siempre dentro de la legalidad, a regularse a sí mismas y a establecer sus estructuras; como tal, es un aspecto fundamental del derecho de libertad sindical¹⁷.

Así, como lo señala nuevamente el profesor Villavicencio, “de nada servirá garantizar el derecho de los

trabajadores a constituir, afiliarse o no afiliarse a una organización sindical, si es que ésta no va a gozar de la autonomía suficiente para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación”¹⁸. Por tal motivo, esta autonomía colectiva se encuentra consagrada a todo nivel, siendo esencial su existencia, no siendo posible hablar de libertad sindical sin contemplar a la autonomía colectiva.

Inclusive, el Comité de Libertad Sindical ha establecido que “la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.”¹⁹ Con ello, queda precisado que la libertad sindical no es una extensión del derecho de asociación, sino un reconocimiento a las organizaciones creadas a realizar las actividades necesarias para obtener el fin para el cual han sido creadas.

Por otro lado, tal como lo hemos indicado previamente, la libertad sindical y la autonomía colectiva suponen el reconocimiento de una serie de libertades, entre las que para el presente trabajo, destacan el de libertad de representación y el de libertad de gestión externa.

La libertad de representación supone el derecho de las organizaciones sindicales de elegir libremente a sus representantes, sin injerencia por parte del Estado o de los empleadores. Claro está, esta libertad generalmente es entendida como el derecho de las organizaciones sindicales (de cualquier nivel) a establecer libremente quiénes serán las personas naturales que las representen (los llamados “dirigentes sindicales”). Sin embargo, a nuestro entender, también, dentro de esta libertad, podría considerarse a aquellos sujetos que representan a las organizaciones sindicales en el desarrollo de sus actividades y programas de acción (entre los que podemos encontrar a los procedimientos de negociación colectiva), y que no necesariamente son personas naturales, sino que pueden ser organizaciones sindicales distintas, inclusive.

Igualmente, la libertad de federación establece que las organizaciones sindicales pueden agruparse con

12 GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. *Ley y autonomía colectiva: Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987. p. 120.

13 Organización Internacional del Trabajo. *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 1999. p. 17.

14 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público*. En: Ius et Veritas N° 24. Lima: 2002. p. 224.

15 KAHN-FREUND, OTTO. *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987. p. 55.

16 ERMIDA URIARTE, Oscar y Alfredo VILLAVICENCIO RÍOS. Ob. Cit. pp. 84-85.

17 ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria. 1985. p.39.

18 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La autonomía sindical como fundamento de la legitimación negocial de una federación a nivel de empresa*. En: Soluciones Laborales, año 2, número 14. Lima. 2009. p. 24.

19 Organización Internacional del Trabajo. *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta Edición (Revisada). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 2006. Parágrafo N° 495. p. 109.

otras de similares características y así obtener un poder de negociación mayor a través de un modelo corporativo. Evidentemente, este derecho también incorpora el derecho al desarrollo de actividades, con el mismo sustento de la libertad sindical.

Por su parte, la libertad de gestión externa supone el derecho de las organizaciones sindicales a organizar sus actividades y plantear en la práctica los intereses para los cuales ha sido creada. Sus principales manifestaciones son la negociación colectiva y la huelga.

De acuerdo con lo antes mencionado, en mérito de la autonomía colectiva, las organizaciones sindicales, siempre dentro de los marcos que otorga la legalidad y al amparo de las libertades antes mencionadas, podrán organizarse de manera tal que sus actividades puedan alcanzar los fines previstos de la manera que estimen más adecuada. Así, inclusive desde el ámbito de la negociación colectiva, las organizaciones sindicales pueden organizarse de modo tal que este procedimiento pueda ser afrontado del modo más eficiente posible. Ante ello el Estado no puede hacer más que proveer las herramientas necesarias para su ejercicio, ello en mérito de las disposiciones contenidas en Tratados Internacionales y en nuestra Constitución.

2.4. La negociación colectiva

Podemos definir a la negociación colectiva como todo aquel procedimiento que tiene lugar entre el o los empleadores y una organización de trabajadores (de cualquier grado) con el objeto de fijar las condiciones de trabajo, regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores y regular las relaciones entre las organizaciones sindicales y los empleadores. Generalmente, el producto de esta negociación es el convenio colectivo (fuente del Derecho Laboral).

Pues bien, evidentemente, los procedimientos de negociación colectiva suponen el contrapeso de dos poderes: por un lado, el del empleador; por otro, el de las organizaciones de trabajadores. Dependiendo del poder de negociación de cada una de las partes, los resultados de dicha negociación tendrán los efectos deseados para una u otra (o para ambas, inclusive).

En nuestro país, como lo hemos señalado en algún otro trabajo²⁰, la libertad sindical se encuentra signada por un fuerte intervencionismo estatal, plasmada sobre todo en nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en donde en la práctica el ejercicio se encuentra absolutamente limitado.

Así, por ejemplo, el modelo de negociación colectiva

peruano es fundamentalmente de empresa, en donde una organización sindical (de difícil configuración y funcionamiento) se encuentra determinada a negociar con el empleador correspondiente. Evidentemente, dicho modelo supone implícitamente una dificultad material de dichas organizaciones sindicales de obtener un poder de negociación suficiente, razón por la cual el derecho para efectos prácticos virtualmente es inexistente o es muy limitado²¹.

Por ejemplo, una de las principales limitaciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva era la interpretación mayoritaria asignada al artículo 47° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 47°.- 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 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 correspondientes.*

(...)

De acuerdo con lo establecido en el inciso a) del referido artículo, y desde una interpretación bastante restrictiva, en el nivel de negociación de empresa, sólo podría negociar el sindicato de empresa correspondiente. En otras palabras, ninguna otra organización sindical (por ejemplo, una federación a la que se encontrase afiliado el sindicato de empresa) podría tener la legitimidad para negociar, ya que ello se encontraría aparentemente prohibido por ley.

Claro está, dicha interpretación sería a todas luces indebida, ya que negaría en la práctica el derecho a las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes, a la libertad de gestión externa y a la libertad de federación. Así, si la opción (por el motivo que se desease) de una organización sindical de empresa es porque la federación a la que se encuentre afiliada sea la que lo represente en los procedimientos de negociación colectiva, evidentemente la interpretación restrictiva del artículo 47° señalado le impondría una seria limitación al derecho a la libertad sindical y supondría para el caso concreto una restricción total del derecho a la negociación colectiva.

En consecuencia, sobre lo establecido en el artículo 47° quedaban dos alternativas, o eliminar dicha dis-

20 Cfr. ÁGREGA ALIAGA, Jorge Orlando. "El papel del Estado en la libertad sindical: Del clásico intervencionismo a la necesaria autonomía." En: AA.VV. "Alcances y eficacia del Derecho del Trabajo: Tercerización, Inspección y Derechos Colectivos" (Libro de Ponencias del Tercer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Chiclayo: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Octubre de 2008. pp. 403-414.

21 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Perú*. En: ERMIDA URIARTE, Oscar (Coordinador). *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo*. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. 1993. p. 256.

posición u otorgarle una interpretación que permita conciliar su validez y el ejercicio adecuado del derecho a la negociación colectiva. A través de la Directiva Nacional N° 005-2009-MTPE/2/11.1 se optó correctamente por el segundo camino.

Considerando todos los aspectos antes mencionados, somos de la opinión que las organizaciones sindicales sí podrían delegar su representación en los procedimientos de negociación colectiva en aquellas organizaciones sindicales de mayor grado a la que se encuentren afiliadas (ello en mérito del principio de autonomía colectiva, de la libertad de representación, de la libertad de gestión externa y de la libertad de federación), sin que ello suponga vulneración alguna de la ley, sino que con ello se ratificaría el reconocimiento de un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución y en Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

3. Entrada en vigencia de la Directiva Nacional N° 005-2009-MTPE/2/11.1 y su impacto sobre el derecho a la libertad sindical

Como lo hemos señalado previamente, 18 de febrero de 2009 fue expedida la Directiva Nacional N° 005-2009-MTPE/2/11.1, en la cual se señala expresamente lo siguiente:

“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”.

El enunciado tiene una serie de importantes implicancias. A continuación señalaremos las más importantes:

3.1. Posibilidad de que organizaciones de grado superior representen a sus afiliadas en procedimientos de negociación colectiva

La figura establecida por la Directiva supone primero que la limitación absurda establecida por una interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 47° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se ha visto desvirtuada.

Así, el primer gran aspecto a tomar en consideración es que a través de esta Directiva se declara²² que las organizaciones de segundo (federaciones) y tercer (confederaciones) grado pueden representar válidamente a aquellas organizaciones sindicales que formen parte de su estructura en aquellos procedimientos de negociación colectiva a nivel de empresa que éstas hayan iniciado o deseen iniciar con su empleador.

Evidentemente, la posibilidad antes mencionada está sujeta a ciertas condiciones. La primera de dichas condiciones es que la organización sindical de empresa se encuentre afiliada a una organización sindical de grado superior. En tal sentido, sería imposible que una federación o confederación represente a una organización sindical con la cual no guarda relación de afiliación alguna.

La segunda condición es que la organización sindical válidamente opte por esta posibilidad. Los caminos para dicha opción son varios. Por ejemplo, puede estar prevista en sus estatutos, o puede realizarse a través de una asamblea general, con el voto mayoritario (con los requisitos de quórum y mayoría que ciertamente deberían estar preestablecidas también en los estatutos).

De cumplirse con estas condiciones (en efecto, válidas y necesarias), las organizaciones sindicales podrán acogerse a esta posibilidad, sin cuestionamiento alguno.

3.2. Determinación de dicha posibilidad a través del principio de autonomía colectiva

De acuerdo con los comentarios plasmados en el segundo acápite del presente trabajo, somos de la opinión que por la propia naturaleza del derecho a la libertad sindical, la posibilidad de que las organizaciones sindicales de mayor grado puedan representar a sus afiliadas en los procedimientos de negociación colectiva es algo natural y consustancial a la existencia del propio derecho.

Pues bien, más allá de los cuestionamientos planteados por el empresariado, consideramos que existen una gran cantidad de argumentos que permiten sustentar la validez de la referida directiva.

Primero, como lo hemos dicho, a nuestro entender, la interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 47° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo supondría un abierto desconocimiento de las libertades de representación, de gestión externa y de federación, y por tanto una vulneración la libertad sindical y al principio de autonomía colectiva. En otras pa-

²² Somos pues de la opinión de que la Directiva Nacional N° 005-2009-MTPE/2/11.1 no ha establecido nuevos derechos a las organizaciones sindicales, sino que ha declarado de modo expreso un derecho ya preexistente. Así pues no compartimos las opiniones de las organizaciones empresariales que denuncian que se está incumpliendo la ley.

labras, esta interpretación devenía en inconstitucional. Así visto, debía encontrarse una interpretación armónica con los derechos mencionados, que a la vez reconociese una vez más el papel promotor del Estado de la libertad sindical.

En tal sentido, el reconocimiento expreso por parte del Estado de esta posibilidad es un importante avance en material sindical, ya que se reconoce la importancia del contenido del derecho a la negociación colectiva y un pleno reconocimiento a la autonomía colectiva. Inclusive, hasta diera la impresión de que el Estado ha renunciado un poco a su carácter intervencionista.

Por otro lado, existen variedad de pronunciamientos, tanto del Comité de Libertad Sindical como del Tribunal Constitucional Peruano, en las que se reconoce el derecho a la negociación colectiva y su respeto irrestricto.

Por último, tratar de restringir el derecho a la negociación colectiva a través de interpretaciones restrictivas es tratar de restringir un derecho fundamental, reconocido como uno de los pilares de las sociedades democráticas. Así, limitar la libertad sindical es igual de cuestionable que limitar el derecho de propiedad u otros derechos de similar naturaleza.

4. Conclusiones

En virtud de los aspectos antes desarrollados, podemos arribar a las siguientes conclusiones:

1. La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses. Así, es un derecho de naturaleza compleja, en donde la titularidad corresponde a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, y contiene aspectos organizativos como de actividad.
2. La libertad sindical contiene una serie de libertades, de las que, para efectos del presente trabajo, destacan el de libertad de representación, de gestión externa y de federación.
3. La negociación colectiva es el derecho que supone todo aquel procedimiento que tiene lugar entre un empleador o un grupo de estos y una organización de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de trabajo, regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores y regular las relaciones entre las organizaciones sindicales y los empleadores.
4. La autonomía colectiva es el derecho de las organizaciones sindicales a determinar sus propias acciones, siempre dentro de la legalidad, a regularse a sí misma y a establecer sus estructuras. En virtud de ello, la libertad sindical no puede ser entendida si no contiene la autonomía colectiva, caso contrario perdería todo su contenido.
5. En nuestro país, marcado por un sesgo intervencionista por parte del Estado, el modelo de negociación predominante es el de empresa, en el cual, en principio, la organización sindical de dicho ámbito tendría que negociar con el empleador.
6. En virtud de la autonomía colectiva, en mérito de las libertades de representación, de gestión externa y de federación, las organizaciones sindicales de empresa podrían delegar su representación en aquellas organizaciones de mayor grado que las afilien.
7. Desde una interpretación restrictiva del inciso a) del artículo 47° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se podría entender que la posibilidad antes mencionada se encontraba prohibida.
8. La Directiva Nacional N° 005-2009-MTPE/2/11.1 ha entendido que las organizaciones de segundo y tercer grado tendrán 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.
9. A pesar de la oposición de ciertos gremios empresariales, entendemos que la Directiva se adecua a ley, existen muchos argumentos para sustentar su validez.