



INFORME N°01 -2012-MTPE/2/14

Para: Sindicato Unico de Trabajadores de América Móvil Perú S.A.C.
Omar Alí Ricra Aguilar
Secretario General

De: Christian Sánchez Reyes
Director General de Trabajo

Fecha: 03 de enero de 2012

Asunto: Consulta sobre la restricción al ámbito subjetivo del convenio colectivo de trabajo celebrado con fecha 12 de octubre del 2011

I. ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 2 de noviembre del 2011, el secretario general, el secretario de defensa y el secretario de organización del Sindicato Unico de Trabajadores de América Móvil Perú S.A.C., solicito a esta Dirección General emitir opinión acerca de la legalidad y constitucionalidad de la cláusula B de las disposiciones finales del convenio colectivo de fecha 12 de octubre del 2011.

La consulta está orientada a efectuar un análisis sustancial de la cláusula indicada, la misma que señala: "B. Ambito de aplicación. La presente convención colectiva comprende a 56 trabajadores afiliados a la institución sindical, los cuales se precisan en anexo adjunto a la presente convención colectiva de acuerdo a lo estipulado en el acta de fecha 18 de mayo de 2011."

A continuación desarrollaremos el análisis de la presente consulta partiendo del carácter normativo del convenio colectivo de trabajo, su reforzamiento a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la doctrina.

ii. ANALISIS

Los artículos 42° y 43° literal a) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo –LRCT-, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señalan:

"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.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Transformación Concertada

“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.”

Por su parte, el reglamento de la LRCT, señala en su artículo 29° lo siguiente:

“Artículo 29.- En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.

Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.

Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.”

Destacamos de lo señalado en ambos artículos, el reconocimiento de la naturaleza normativa del convenio colectivo. Esta característica es también compartida por la doctrina la que de manera unánime e indiscutible reconoce la naturaleza normativa del convenio colectivo de trabajo, así, sobre el citado artículo 42° de la ley se ha señalado:

“Estamos ante la consagración jurídica de uno de los elementos verdaderamente peculiares y diferenciadores del ordenamiento laboral, por el cual, los sujetos que actúan en el mundo de las relaciones colectivas de trabajo detentan una capacidad de autorregulación de sus intereses por medio del establecimiento concertado de reglas abstractas, generales e impersonales (normas), que se aplicarán en el ámbito de representación de los pactantes, tanto a los trabajadores existentes al momento de la suscripción del convenio como a los que se incorporen en el futuro (extrasubjetividad).”¹

En esa línea, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional también destaca el carácter vinculante del convenio colectivo, subrayando su naturaleza normativa, así por ejemplo, podemos citar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 4365-2004-AA/TC fundamentos jurídicos 37 y 38 en los que se resalta la fuerza vinculante del convenio colectivo derivada directamente de lo señalado en el numeral 2) artículo 28° de la Constitución².

¹ AA.VV. Ley de Relaciones Colectivas Comentada. Consultores Jurídicos Asociados S.A. Página 90.

² “37. Respecto a la vulneración del principio que reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos, y a los derechos de igualdad en la relación laboral y al carácter irrenunciable de los derechos laborales, debe tenerse en cuenta la cláusula 22 de la Convención Colectiva celebrada con la demandada para el período 2001 – 2007, que prevé lo siguiente: “La jornada de trabajo ordinaria es



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo**Trabajo**
Transformación Concertada**“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”**

De igual forma, en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 008-2005-AI/TC³ (fundamentos jurídicos 29, 30 y 33) el mismo ha señalado que el carácter o naturaleza vinculante del convenio colectivo obliga a las personas

de ocho (8) horas, que significa laborar desde el inicio hasta el término de la jornada en el puesto de trabajo y/o equipo. En jornadas de trabajo continuo y en aquellas que ya lo tengan establecido, dentro de la jornada de trabajo se incluyen los 30 minutos para tomar refrigerio.” Al respecto, la empresa demandada manifiesta que el numeral 22.º de la referida convención colectiva es una “cláusula convencional declarativa. 38. El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22.º del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el período 2001 a 2007, es una mera “cláusula convencional declarativa”. El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25.º, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2.º del artículo 28.º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo.”

³ **“c.4.4.) El convenio colectivo.** 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. **c.4.4.1.) Los elementos del convenio colectivo** 30. Los elementos de este instituto son: -los agentes negociadores. - el contenido negocial -La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva. (...) **c.4.4.4.) El carácter y alcance del convenio colectivo.** 33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente: -El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral. -Su alcance de norma con rango de ley. En cambio, el inciso 2 del artículo 28º de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga: - A las personas celebrantes de la convención colectiva. - A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva. - A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución. Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.(...)”



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Transformación Concertada

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

representadas en la suscripción del convenio y a las que se incorporen con posterioridad a la suscripción del mismo.

De ahí que limitar el alcance del convenio colectivo restringiendo su ámbito a los trabajadores afiliados a la organización sindical al momento de su celebración privando a los futuros afiliados de los alcances del convenio resulta una práctica que lesiona la naturaleza normativa del convenio colectivo de trabajo, afectando directamente el artículo 28 numeral 2) de la Constitución y los artículos 42 y 43 literal a) de la LRCT, los que conforman un bloque de constitucionalidad⁴.

III. CONCLUSION

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la interpretación que hace el Tribunal Constitucional de los alcances del artículo 28 numeral 2) de la Constitución y la posición de la doctrina laboral concuerdan en reafirmar la naturaleza normativa del convenio colectivo de trabajo.

Expresión clara de esa naturaleza es lo señalado en el artículo 42 de la LRCT el cual señala que el convenio colectivo abarca a los trabajadores que se incorporen al ámbito que regula luego de su suscripción y entrada en vigencia.

Por ello, limitar el alcance del convenio colectivo restringiendo su ámbito a los trabajadores afiliados a la organización sindical al momento de su celebración privando a los futuros afiliados de los alcances del convenio, resulta una práctica que lesiona la naturaleza normativa del convenio colectivo de trabajo, afectando directamente el artículo 28 numeral 2) de la Constitución y los artículos 42 y 43 literal a) de la LRCT, los que conforman un bloque de constitucionalidad.

Este informe es emitido con la conformidad del Director de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Atentamente,

CHRISTIAN SANCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

⁴ Sobre el particular revisar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 023-2007-PI/TC, fundamentos jurídicos 26 al 31.