



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 039 -2012-MTPE/2/14

Para: Efraín Guerra C.  
Secretario General del Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental

De: Christian Sánchez Reyes  
Dirección General de Trabajo

Fecha: Viernes, 12 de octubre de 2012

Asunto: Consulta sobre la aplicación de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados

10 OCT 2012

## 1. ANTECEDENTES

Mediante la carta s/n, de fecha 17 de agosto de 2012, el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental (en adelante, EL SINDICATO) nos remite una consulta sobre la aplicación del laudo arbitral correspondiente a la negociación colectiva del año 2012.

Al respecto, EL SINDICATO señala que el Banco Continental (en adelante, LA EMPRESA) está extendiendo a los trabajadores no sindicalizados las disposiciones del laudo arbitral que solucionó el pliego de reclamos correspondiente al año 2012.

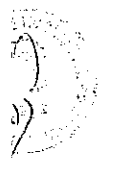
En ese sentido, el sindicato nos consulta sobre las implicancias económicas y jurídicas de la actuación de su contraparte laboral.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente informe y considerando que no se cuenta con información suficiente del caso analizado que permita aseverar en forma definitiva la representatividad o no del órgano sindical, debemos precisar que en caso que el sindicato sea mayoritario en su ámbito, sí nos encontraríamos ante un convenio colectivo de eficacia general. Esto tendría por consecuencia que, en aplicación de lo señalado en el artículo 9 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D. S. 010-2003-TR), los beneficios pactados en el mismo tendrían que extenderse a todos los trabajadores del ámbito, acorde con el hecho de que el sindicato negociador tiene la condición de sindicato mayoritario.

## 2. ANALISIS

### 2.1 Contenido del Convenio Colectivo

En principio, la autonomía colectiva puede ser entendida como la capacidad de hacerse cargo colectivamente de sus intereses con gran dosis de autonomía y un mínimo de heteronomía. Los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga son componentes inescindibles de la autonomía colectiva, los mismos que tienen nivel constitucional.





"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

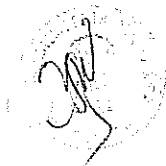
Como punto de partida, podemos definir a la negociación colectiva como el proceso o conjunto de procedimientos mediante el cual se busca regular las relaciones laborales y menguar el conflicto natural existente entre los trabajadores y el empleador, quienes tienen intereses opuestos. El convenio colectivo es el producto de la negociación colectiva.

Cabe señalar que forma parte del derecho fundamental a la negociación colectiva la facultad de la que gozan las organizaciones sindicales o en su defecto, los trabajadores organizados, para pactar condiciones laborales particulares para su ámbito. En ese sentido, en forma abstracta se puede señalar que coexisten dos clases de normas: las comunes y las especiales. Las normas comunes son aquellas emanadas del Estado y que no presentan ninguna especificidad, por su parte, las normas especiales son aquellas que afectan a un grupo en particular tomando en cuenta caracteres propios de dicho grupo, nos encontramos ante el «poder social» pues se le reconoce a dicho colectivo capacidad normativa, la cual se ve plasmada, finalmente, en el convenio colectivo<sup>1</sup>.

Dicho ello, podemos definir al convenio colectivo como aquel acuerdo resultante de una negociación colectiva entre los trabajadores y el empleador o empleadores que regula principalmente las condiciones de trabajo así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.<sup>2</sup>

Con relación a la naturaleza jurídica del convenio colectivo, inicialmente, la doctrina clásica contempló dos teorías: la teoría *contractualista* (definida por quienes consideraban que aquella nueva figura jurídica se asemeja a los contratos); por otro lado, la teoría *normativa*, la cual sostenía que el convenio colectivo se asemeja a una norma jurídica, propiamente. Sin embargo, la doctrina laboralista se decidió por considerar al convenio colectivo como una nueva categoría jurídica con sus características y particularidades. Ello, puede ser mejor entendido en palabras de Carnelutti, quien señaló que el convenio colectivo es «un instrumento híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato».<sup>3</sup>

Por otro lado, el fundamento principal de la existencia de la negociación colectiva como proceso y del convenio colectivo como producto del mismo, es la necesidad



<sup>1</sup> Vid. BOZA PRÓ, Guillermo. «El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos». En *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editorial Grijley, 2009. pp. 104-106.

<sup>2</sup> Esta definición es coherente con la que ha sido afirmada por la Organización Internacional del Trabajo en varios instrumentos, tales como la Recomendación 91 sobre los contratos colectivos en 1951, señalando que «da expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional». En el año de 1981, la OIT complementó dicho concepto mediante el Convenio 154, sobre el fomento de la negociación colectiva, señalando que forman parte del contenido del convenio colectivo: (i) la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, (ii) la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y (iii) la regulación de las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

<sup>3</sup> BOZA PRÓ, Guillermo. *op cit.* p.105.



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

de equilibrar la situación dispar existente entre los trabajadores y el empleador. En ese sentido, podemos señalar como principales materias reguladas por el convenio colectivo, las siguientes: «(a) la relación de cambio entre trabajo y salario: los contenidos propios del terreno de la distribución (salario, jornada, descansos, premios, indemnizaciones, etc), (b) el área de las relaciones de producción, principalmente, la organización del proceso productivo (...), (c) las relaciones colectivas entre empresarios y trabajadores: dirigidas a regular las relaciones entre sujetos colectivos, (d) la actuación de la empresa como sujeto económico: no desde el punto de vista estricto de las relaciones laborales, sino en la actividad de la empresa como organización económica para la producción y el cambio de mercancías y (e) la situación social de los trabajadores: la que se deriva de su condición objetiva en el proceso productivo»<sup>4</sup>.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, reglamento de la LRCT), señala que son *cláusulas normativas* aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento; mientras que las *cláusulas obligaciones* son aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio, por último, se denomina como *cláusulas delimitadoras* a aquellas que versan sobre la el ámbito y vigencia del convenio.<sup>5</sup>

Las cláusulas normativas son aquellas que regulan las condiciones de trabajo, constituyéndose como una expresión de la función normativa de la negociación colectiva, componente de la función de intercambio, la cual supone la determinación colectiva de lo que el empleador pagará por el trabajo recibido.<sup>6</sup> Dicha función normativa tiene como objeto a la relación individual de trabajo, pues dichos acuerdos se subsumen en el contrato de trabajo (donde las partes son el empleador y el trabajador individualmente considerado). Por ello, los destinatarios de dichas cláusulas no son las partes que suscriben el convenio colectivo — puesto que los sindicatos asumen la representatividad de determinado grupo de trabajadores de acuerdo a ciertas reglas en cuanto a su eficacia personal que explicaremos más adelante.

Cabe señalar que acorde al artículo 29º del Reglamento de la LRCT estas cláusulas se incorporan automáticamente a los contratos de trabajo. En esa línea, debemos dejar en claro que las cláusulas normativas no tienen que ser necesariamente incorporadas al contrato de trabajo de forma expresa o tácita,

<sup>4</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. «La negociación colectiva como eje que sostiene y gobierna al sistema de relaciones laborales». En *Los Acuerdos Marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*. Granada, 1998 p. 20

<sup>5</sup> Si bien nuestro ordenamiento contempla como parte del convenio colectivo a las cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras; cabe autorizar que la doctrina mayoritaria sostiene que el convenio colectivo contiene principalmente: cláusulas normativas y obligacionales, y que dicha diferenciación se basa en los destinatarios de las mismas.

<sup>6</sup> Vid. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. «La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI». En: *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Jurista Editores. 2010.p. 277



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

sino que obedecen al Principio de automaticidad, es decir las mismas deben ser aplicadas automáticamente<sup>7</sup>.

Por su parte, las cláusulas obligacionales son aquellas cláusulas que regulan la relación entre las partes contratantes; por ello, se sostiene que las mismas están íntimamente relacionadas con el grado de autonomía colectiva; es decir, a través de las mismas se concreta el «autogobierno de las relaciones industriales».<sup>8</sup> Históricamente, las cláusulas obligacionales se consideraban como cláusulas instrumentales, pues el papel protagónico y principal del convenio colectivo lo ocupaban las cláusulas normativas. Sin embargo, las mismas han adquirido igual importancia, pues de ellas se desprende el grado de autonomía y de poder que tienen las organizaciones sindicales.

Finalmente, debido a que ambos tipos de cláusulas tienen diferentes destinatarios, ambas deben ser interpretadas de diferente manera. Si bien el artículo 42° de la LRCT señala que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante, ello debe entenderse de manera distinta tanto para las cláusulas normativas como para las obligacionales. En ese sentido, acorde a la doctrina mayoritaria, las cláusulas normativas deben ser interpretadas como norma jurídica, pues su aplicación no se reduce a las partes contractuales, sino que afectan a las relaciones individuales de trabajo, no solo de los que son trabajadores o miembros del sindicato en la actualidad, sino a los que se van a incorporar a dichas categorías con posterioridad mientras dichas cláusulas se encuentren vigentes. Las cláusulas obligacionales tienen como objeto regular la relación entre las partes que suscriben dicho convenio, por lo tanto las mismas deben ser interpretadas de acuerdo a las normas sobre contratos.

En el caso sometido a nuestra opinión, nos encontramos ante cláusulas normativas, pues las mismas regulan el incremento de la remuneración, lo cual forma parte principal de la relación individual entre el trabajador y el empleador, pues la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo.

## 2.2 Eficacia personal del Convenio Colectivo

Evidentemente, la eficacia personal del convenio colectivo se desprende de la naturaleza de las cláusulas normativas, pues las mismas son las que inciden en la relación individual de trabajo; por lo tanto su aplicación debe ser establecida, acorde a las reglas señaladas en nuestro ordenamiento. Por el contrario, las cláusulas obligacionales ya tienen las partes predefinidas, pues regulan los derechos y deberes entre las partes que suscriben el convenio colectivo.

La eficacia personal del convenio colectivo se refiere al ámbito subjetivo del mismo, el cual puede ser general o limitado. Cuando un convenio colectivo es de eficacia general o erga omnes, dicho convenio se aplica a todos los trabajadores

<sup>7</sup> Vid. BOZA PRÓ, Guillermo. «El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos». En: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neces Mujica*. Lima: Editorial Grijley. 2009. p. 109.

<sup>8</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. «La negociación colectiva como eje que sostiene y gobierna al sistema de relaciones laborales». En *Los Acuerdos Marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*. Granada, 1998 p. 25.



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

del ámbito en el cual fue negociado, sin tomar en cuenta su condición de afiliado o no a la organización sindical que suscribió el mismo. Es decir, el convenio colectivo se extiende a todos los trabajadores del ámbito de negociación, de tal forma que «para que un convenio colectivo tenga eficacia personal general se requiere que la organización sindical pactante posea legitimidad negocial»<sup>9</sup>.

En ese sentido, debemos desarrollar previamente los conceptos de capacidad negocial y legitimidad negocial propios de un modelo de relaciones colectivas de pluralidad sindical. Así, se entiende por *capacidad negocial* la capacidad inherente a toda organización sindical para que sea participe de una negociación colectiva; por su parte, la *legitimidad negocial* es la aptitud específica para ser parte en una negociación colectiva y arribar al producto, al convenio colectivo.

Al respecto, la ley determina los efectos de la negociación colectiva. Atribuye efectos generales a los convenios colectivos celebrados por organizaciones sindicales que agrupen a la mayoría de trabajadores en el ámbito respectivo. Adicionalmente, para la negociación colectiva a nivel de gremio o rama de actividad, se estableció que la extensión de sus efectos a todos los trabajadores del ámbito se produce cuando aquellas organizaciones sindicales que agrupen a la mayoría de trabajadores del ámbito, además sean convocadas directa o indirectamente por todas las empresas.

Por el contrario, el legislador peruano no ha atribuido a las organizaciones sindicales que agrupan a una minoría de trabajadores —dentro de un ámbito concreto de negociación— la extensión de los beneficios acordados. En tales casos existe una *eficacia limitada* para el convenio: es decir, sus cláusulas solo serán aplicables para los trabajadores miembros de dicho sindicato.

Cabe señalar que tal diferencia, en este contexto, es decir donde existe pluralidad sindical, tiene sustento objetivo y razonable, pues se basa en el concepto de *representatividad* (contrapuesto al concepto civil de *representación*) de los sindicatos mayoritarios, en atención a que los sindicatos no solo representan a sus afiliados, sino que tienen la capacidad de incidir en los demás trabajadores. De manera complementaria, la OIT señala que cuando se otorgue determinados derechos o beneficios a la organización sindical más representativa, ello debe hacerse en base a criterios objetivos y comprobables<sup>10</sup>, pues bien, nuestro ordenamiento tiene como criterio objetivo para establecer al sindicato de mayor representatividad el número de trabajadores afiliados.

En el presente caso consultado, nos encontramos ante una negociación colectiva cuyo ámbito es el de empresa; por lo tanto, debemos de establecer si el sindicato posee legitimidad negocial, es decir, acorde al artículo 9º de la LRCT, si el sindicato tiene como afiliados a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa. Pues bien, de la revisión de la información sometida a conocimiento de esta Dirección General de Trabajo no se desprende ello; no obstante, en el punto

<sup>9</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUC. 2009, p. 90.

<sup>10</sup> Vid. Párrafo 962 En *La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición.



*"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

2 del laudo arbitral, de fecha 18 de julio de 2012, que pone término a la negociación colectiva aludida se señala textualmente, lo siguiente:

«2) Los beneficios otorgados por el presente laudo alcanzan a los trabajadores afiliados al Centro Federado del BBVA Banco Continental con contrato de trabajo vigente al 01 de enero de 2012, y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores del BANCO que se incorporen al Centro Federado con posterioridad a su expedición».

No resulta claro, teniendo en cuenta la información disponible para la absolución de esta consulta, si EL SINDICATO es mayoritario o minoritario dentro de su ámbito de negociación. Como se ha establecido líneas arriba, una u otra condición tiene consecuencias jurídicas relevantes.

Si asumimos que se trata de un sindicato minoritario, se puede inferir que el ámbito de aplicación personal de dicho laudo arbitral se circunscribe, coherentemente, a los afiliados de dicho sindicato. En ese supuesto, nos encontraríamos ante un convenio colectivo de eficacia limitada; por lo tanto los beneficios señalados en el laudo arbitral serán de aplicación sólo para los afiliados al sindicato, así como los que se incorporen con posterioridad.

En un supuesto alternativo, de tratase de un sindicato mayoritario, esta cláusula operaría como un límite al ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo, con respecto a los beneficios otorgados. Sin embargo, debe puntualizarse que este supuesto podría transgredir al ordenamiento, al oponerse directamente al artículo 42° de la LRCT. Sobre el particular, este razonamiento ya ha sido expresado por la Dirección General de Trabajo en el Informe N° 001-2012-MTPE/2/14, de fecha 3 de enero de 2012, donde se estableció que no es posible 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, pues ello 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.

### *2.3 Libertad Sindical Individual Positiva: importancia del derecho de libre afiliación y su preservación frente a posibles comportamientos antisindicales*

La libertad sindical es un derecho fundamental consagrado constitucionalmente, entendido por el Tribunal Constitucional como «la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical».<sup>11</sup> Dicho derecho comprende dos aspectos: la libertad sindical individual y colectiva. De forma específica, la libertad sindical individual «está constituida por todos aquellos derechos de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente, sin autorización previa y en total libertad, así como a desarrollar actividad sindical; y, a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones, sin que todo ello pueda ser fuente de ningún perjuicio»<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005, recaída en el expediente 0008-2005-AI/TC.

<sup>12</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT, PUCP y PLADES. 2010. pp. 95-96



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Como señalamos, tanto los convenios de la OIT como la legislación nacional señalan que los trabajadores gozan de libertad para afiliarse voluntariamente a las organizaciones sindicales que estimen conveniente. Asimismo, el derecho de libre afiliación, supone a su vez la adecuada protección contra todo acto de discriminación del empleador que busque desincentivar directa o indirectamente la afiliación a determinada organización sindical o promueva la desafiliación de la misma.

En ese sentido, debemos de analizar si la extensión unilateral que hace el empleador de los beneficios pactados en un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no afiliados al sindicato constituye o no una afectación al derecho a la libertad de afiliación.

En primer lugar, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que cuando un convenio colectivo se extiende a los trabajadores no sindicalizados, ello no vulneraría el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa<sup>13</sup>. Caso contrario, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada nos encontramos ante un escenario distinto, pues la misma no goza de la representatividad de los trabajadores, por ello, una decisión como tal, desincentivaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirán no afiliarse a la misma, pues de igual modo gozarán de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.

Frente a un caso que presenta elementos similares al que se analiza en este informe, la OIT se pronunció señalando que «cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados».<sup>14</sup>

A pesar de la contundencia de esta referencia establecida por el órgano de control de OIT, debemos mencionar que la Sala de Derecho Constitucional de y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, en la casación número 2864-009-Lima, de 28 de abril de 2010, estableció que, en aplicación del *principio de igualdad*, debían extenderse a un trabajador no sindicalizado los beneficios establecidos en un convenio suscrito entre un sindicato único minoritario.

Como puede advertirse, este polémico criterio colisiona directamente con lo establecido en el ámbito internacional —al entender que la situación de un trabajador no sindicalizado es comparable y asimilable a la de otro que es miembro de un sindicato que negoció y logró un acuerdo con la contraparte empleadora, aún cuando existen criterios objetivos y razonables para que merezcan un trato distinto— estableciéndose por esa vía un juicio de comparación

<sup>13</sup> Vid. Párrafo 1052 En *La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición.

<sup>14</sup> Vid. Párrafo 1054 En *La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición.



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

que obvia el contenido que aportan los derechos de sindicación como elementos de análisis en el caso que permiten establecer diferencias objetivas entre uno y otro supuesto. Es bajo esa óptica integral de los derechos en juego como puede entenderse que el trato desigual en este caso es uno totalmente legítimo y no contrario al Derecho.<sup>15</sup> Si bien no se trata de un fallo que no forma parte de una línea jurisprudencial y constituye un pronunciamiento aislado que no debería reiterarse por la judicatura. Es probable que este criterio sea observado por instancias inferiores del Poder Judicial, sin embargo, al carecer de carácter vinculante (no forma parte de una línea jurisprudencial ni es un precedente vinculante) es posible plantear argumentos suficientes en la línea de lo expuesto en el siguiente informe, para que un Juez se aparte de este criterio en forma motivada.

### 3. CONCLUSIONES

En atención a los argumentos desarrollados, esta Dirección General de Trabajo, considera que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente, a la libre afiliación. De aceptarse tal extensión, la misma operaría como un desincentivo a la afiliación de otros trabajadores e incluso podría operar como un incentivo a la desafiliación de trabajadores del sindicato pactante.

La Sala de Derecho Constitucional de y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, en la casación número 2864-009-Lima, de 28 de abril de 2010, estableció que, en aplicación del *principio de igualdad*, podían extenderse a un trabajador no sindicalizado los beneficios establecidos en un convenio suscrito entre un sindicato único minoritario. Es probable que este criterio sea observado por instancias inferiores del Poder Judicial, sin embargo, al carecer de carácter vinculante (no forma parte de una línea jurisprudencial ni es un precedente vinculante) es posible plantear argumentos suficientes en la línea de lo expuesto en el siguiente informe, para que un Juez se aparte de este criterio en forma motivada.

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

Es todo cuanto tengo que informar.

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

<sup>15</sup> En ese sentido se han pronunciado ya PAREDES PALACIOS, Paúl. «Cuando la generosidad del empleador viola la libertad sindical: un caso de discriminación laboral por acción indirecta» En *Derecho & Sociedad*, número 37, Lima. p. 196-199; y ESPINOZA ESCOBAR, Javier. «La eficacia limitada del convenio colectivo derivada de la menor representatividad: a propósito de la Casación N° 2864-2009-Lima», disponible en la página web de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: <<http://www.usat.edu.pe/usat/ius/files/2011/07/EFICACIA-LIMITADA-DEL-CONVENIO-COLECTIVO-JAVIER-ESP.pdf>>.