



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 44 -2012-MTPE/14

Para: Jorge Calderón Toro
Secretario General
Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación - SINATBAN

De: Dr. Christian Sánchez Reyes
Director General de Trabajo

Fecha: 09 de noviembre de 2012

Asunto: Solicita informe acerca del ámbito subjetivo de las licencias sindicales otorgadas por el Banco de la Nación en favor del SINATBAN para el año 2012.

Referencia: RMP-115357-2012-MTPE/4.3

Tengo el agrado de dirigirme a usted, emitiendo la opinión técnica solicitada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), respecto al alcance de las licencias sindicales con goce de haber para el año 2012, otorgadas por el Banco de la Nación en favor de SINATBAN.

ANTECEDENTES:

El 25 de agosto del presente año, mediante trato directo, se celebró el convenio colectivo correspondiente al período 2012, entre el Banco de la Nación y SINATBAN.

La cláusula décimo octava de dicho acuerdo indica que se otorgarán 10 licencias sindicales con goce de haber al SINATBAN, las cuales se distribuirán conforme lo señale el representante de dicha organización sindical, debidamente acreditado.

El 24 de abril de 2012, la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) presentó una consulta con relación a la naturaleza y efectos vinculantes de los acuerdos extraproceso suscritos entre la CTP, el SINATBAN y el Banco de la Nación.

Respecto a lo anterior, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo, con fecha 02 de julio de 2012, emitió el informe N° 023-2012-MTPE/2/14.1, señalando que

"por los sujetos, el contenido y la forma del acuerdo en Reunión Extraproceso celebrado entre las partes¹, debe concluirse sobre la naturaleza de un convenio colectivo. Así, sus efectos son aquellos que señala el artículo 42° de la LRCT, por lo que no es jurídicamente posible que ninguna de las partes, de manera unilateral, pretenda desconocer lo

¹ El Banco de la Nación, el SINATBAN y la Confederación de Trabajadores del Perú



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

acordado y dejar sin efecto los Acuerdos expresados en las actas del 18 de agosto de 2009 y 28 de enero de 2011".

El 20 de septiembre del año en curso, en solicitud dirigida a esta Dirección, SINATBAN señaló que los acuerdos arribados en los extraprocesos de los años 2009 y 2011 ya no se encuentran vigentes. Asimismo comunicó que en la asamblea nacional de delegados, celebrada el 21 y 22 de abril del 2012, se ratificó, por acuerdo de Junta Directiva Nacional, la desafiliación de la Confederación de Trabajadores del Perú. Dicha decisión que fue comunicada a las autoridades pertinentes.

Por los fundamentos y hechos mencionados, el SINATBAN solicita a esta Dirección que emita un informe respecto al ámbito subjetivo de las licencias sindicales otorgadas por el Banco de la Nación en favor del SINATBAN para el año 2012.

ANÁLISIS

1. Del Convenio Colectivo

1.1 Concepto

El convenio colectivo, en palabras de NEVES², es la fuente por excelencia del Derecho del Trabajo, ya que es expresión principal de la autonomía colectiva reconocida a los sujetos laborales en los Convenios OIT 87 y 98 [integrantes del bloque de constitucionalidad] y el artículo 28° de la Constitución.

Esta fuente ha sido definida como "todo acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y empleo³" producto de un proceso de Negociación Colectiva, considerado como "el conjunto de negociaciones que tengan uno, algunos o todos los fines siguientes a la vez: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, b) regular las relaciones entre trabajadores y empleadores; y c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores⁴".

Por su parte, la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (en adelante LRCT), señala en su artículo 41° que Convención Colectiva "es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las 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".

² *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2009, pág. 86

³ Recomendación 91 OIT

⁴ Artículo 2 C154 OIT (con carácter de Recomendación en nuestro país)



Así, tanto de la definición de la OIT como de la dada por la norma con rango legal, tenemos que, por su contenido, la convención colectiva es el acuerdo que regula tanto las condiciones de trabajo como las relaciones entre los sujetos que la suscriben; siendo, estos una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores; y en contraparte, el empleador o una organización de empleadores.

1.2. Naturaleza, efectos y vigencia de la convención colectiva de trabajo

Con respecto a la naturaleza del convenio colectivo, vale decir que este, por su contenido, es de carácter dual: tiene cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. Las primeras, son aquellas que regulan las relaciones individuales de trabajo, tanto del empleador como de los trabajadores del ámbito de aplicación del convenio; mientras que las segundas definen y regulan las relaciones entre los sujetos que suscriben el convenio colectivo, comprendiendo los derechos y obligaciones de forma que se haga viable y se asegure el cumplimiento del acuerdo⁵.

En cuanto a los efectos del convenio colectivo, el artículo 42º de la LRCT indica que: "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."

El literal c) del artículo 43º del citado texto normativo establece, con respecto a la vigencia del convenio, que este rige durante el plazo que acuerden las partes, y en el supuesto que dicho plazo no sea expresado en el producto negocial, su vigencia será de un año; ello, sin perjuicio de aquellas cláusulas cuyo carácter permanente hubiese sido expresamente señalado en el convenio.

2. Naturaleza de los acuerdos extraproceso

En el marco de un procedimiento de negociación colectiva, en aquellos supuestos en los que no se arribe a un acuerdo entre los sujetos negociales en la vía de trato directo, el Estado, en función de un mandato constitucional, promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales⁶.

Así, se tienen como mecanismos de solución pacífica de conflictos: la conciliación, mediación, arbitraje y el extraproceso.

⁵ BOZA PRO, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2011, pág. 120 y ss.

⁶ Constitución Política del Perú, Artículo 28º inciso 2



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

La conciliación y mediación son mecanismos auto compositivos del conflicto: son las propias partes las que tienen la decisión final acerca de cualquier fórmula de solución. Así, la única diferencia con la vía del trato directo es que tanto la conciliación como la mediación cuentan con un tercero cuya presencia ayuda a las partes a arribar a un acuerdo.

En la mediación, el tercero toma un mayor protagonismo que en la conciliación, ya que está facultado a elaborar fórmulas de solución y someterlas a consideración de las partes, quienes siempre tienen la decisión final. De allí que el acuerdo que proviene de estas dos formas de solución pacífica de conflictos sea una convención colectiva de trabajo.

En la acera del frente, encontramos al arbitraje, el cual es un típico mecanismo hetero compositivo: el conflicto es resuelto por un tercero ajeno a las partes. Puede ser de carácter voluntario si la decisión de que un tercero resuelva el conflicto radicara en la voluntad de las partes; será potestativo, si basta con la voluntad de una de las partes para recurrir al arbitraje, y obligatorio, si se realiza prescindiendo de la voluntad de las partes en función del encuadramiento de una determinada situación en un supuesto de hecho contenido en una norma que regula dicha consecuencia jurídica. El arbitraje puede ser desarrollado por una persona, un órgano colegiado o una institución.

Finalmente, el cuarto mecanismo de solución pacífica de conflictos es el denominado extraproceso. Este mecanismo presenta un carácter mixto entre la conciliación y la mediación.

No está sujeto a etapas y procedimientos tan rígidos como la mediación o la conciliación, por lo que de acuerdo a lo avanzado del conflicto y a las posiciones de las partes puede presentar mayores características de una conciliación -en caso que las partes requieran que se favorezca su acercamiento- o de una mediación - en caso se precise de propuestas de solución para dar fin al conflicto—. El desarrollo del extraproceso dependerá de la naturaleza y estado del conflicto, lo cual tomando en cuenta su adaptabilidad, nos brinda un mecanismo idóneo para dar solución a la controversia de la mejor forma posible.

3. Vigencia de los acuerdos extraproceso suscritos en los años 2009 y 2011

Por todo lo señalado anteriormente, resultan perfectamente aplicables a los acuerdos extraproceso suscritos en los años 2009 y 2011 las disposiciones referidas a la vigencia de los convenios colectivos de trabajo, es decir, las contenidas en los literales c) y d) del artículo 43º de la LRCT.

Siendo así, los acuerdos arribados y suscritos en el acta de reunión extraproceso del 18 de agosto de 2009, rigen durante el tiempo de vigencia de la convención colectiva en cuyo procedimiento fueron pactados, esto es, durante el 01 de enero al 31 de



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

diciembre de 2009⁷. Cabe destacar, además, que en lo establecido respecto a la forma de otorgamiento de las licencias sindicales no se precisó en el acta, de manera expresa, que dicho pacto tuviese una vigencia diferente a la del convenio.

De igual modo sucede con el acta de reunión extraproceso de fecha 28 de enero de 2011, es más, en tal acuerdo se menciona expresamente que la licencia sindical otorgada a favor del representante de la CTP será otorgada hasta el 31 de julio del año 2011.

En consecuencia, al haber cesado en su vigencia los acuerdos contenidos en las actas de extraproceso de los años 2009 y 2011, el tratamiento de las licencias sindicales debe regirse por lo pactado en el Convenio Colectivo correspondiente al período 2012, el cual, en la cláusula décimo octava determina que darán diez licencias sindicales a favor del SINATBAN, y serán otorgadas de conformidad con lo señalado por el representante, debidamente acreditado, de dicha organización sindical.

4. *Ámbito subjetivo de las licencias sindicales otorgadas por el Banco de la Nación*

En lo que se refiere a las licencias sindicales que el Banco de la Nación ha venido otorgando en favor del SINATBAN y la CTP, cabe señalar que —como se indicó en los antecedentes—, el informe N° 023-2012-MTPE/2/14.1 [emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo en razón a la consulta planteada por la CTP] abordó únicamente los temas referidos a la naturaleza y a los efectos vinculantes de los acuerdos suscritos en las reuniones extraproceso, concluyéndose que estos son equivalentes a un convenio colectivo.

No obstante, en la solicitud realizada por el SINATBAN y dirigida a esta Dirección, se plantea de manera central el tema del ámbito subjetivo de las licencias sindicales. Respecto a este punto, es preciso considerar de manera preliminar que tanto los acuerdos extraproceso de los años 2009 y 2011 como los convenios colectivos de los años 2009, 2010 y 2012 han sido suscritos a nivel de empresa.

Por tal razón, las referidas licencias sindicales en favor de la CTP —dentro del ámbito de una convención colectiva a nivel de empresa— sólo sería válido si dichas licencias hayan correspondido a personas que trabajen o hayan trabajado [durante el tiempo en que se encontraban vigentes los productos negociales referidos] para el Banco de la Nación.

Ello obedece a que, por tratarse de un convenio suscrito a nivel empresarial, sus efectos jurídicos no pueden ir más allá del ámbito de aplicación del mismo, esto es, que no pueden vincular a sujetos que no sean aquellos comprendidos en el ámbito de la empresa: el Banco de la Nación, sus trabajadores y la organización sindical que los

⁷ Cláusula décima segunda del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente al periodo 2009, celebrado entre el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación.



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

representa. De lo contrario, se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 42° de la LRCT al pretender vincular y extender sus efectos a sujetos que no les resultan aplicables por la naturaleza de la convención colectiva suscrita.

CONCLUSIONES

1. El convenio colectivo es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo y las relaciones entre los sujetos que la suscriben; siendo, estos últimos una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores; y en contraparte, el empleador o una organización de empleadores.
2. En un procedimiento de negociación colectiva, cuando no se logre arribar a un acuerdo entre los sujetos negociales en la vía de trato directo, el Estado promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales. Se tienen como mecanismos de solución pacífica de conflictos: la conciliación, mediación, arbitraje y el extraproceso.
3. El extraproceso no está sujeto a etapas y procedimientos tan rígidos como la mediación o la conciliación, por lo que, de acuerdo a lo avanzado del conflicto y a las posiciones de las partes, puede presentar mayores características de uno u otro de estos mecanismos mencionados. Por tanto, a los acuerdos extraproceso les son perfectamente aplicables las disposiciones referidas a la vigencia de los convenios colectivos de trabajo; es decir, las contenidas en los literales c) y d) del artículo 43° de la LRCT.
4. A partir de la entrada en vigencia del Convenio Colectivo correspondiente al período 2012, es decir, desde el 01 de enero del año en curso, las licencias sindicales se rigen por lo acordado en el mismo y no por lo suscrito en las actas de acuerdo extraproceso de los años 2009 y 2011, cuya vigencia ya ha cesado indefectiblemente.
5. Los acuerdos extraproceso de los años 2009, 2011 como los convenios colectivos de los años 2009, 2010 y 2012 han sido suscritos a nivel de empresa, por tanto, el otorgamiento de las licencias sindicales a favor de la CTP sólo sería válido si dichas licencias hayan correspondido a personas que trabajen o hayan trabajado para el Banco de la Nación.



CSO
Por lo tanto, quedo de Ud. atentamente
CHRISTIAN SANCHEZ REYES
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo