



Trabajo

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° 057-2012-MTPE/14

Para: María Isabel Jhong Guerrero
Gerente General
Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA

De: Dr. Christian Sánchez Reyes
Director General de Trabajo

Fecha: 12 de diciembre de 2012

Asunto: Consulta sobre aplicación y vigencia de pago de reintegros.

Referencia: RMP-105725-2012-EXT
Oficio N° 3077-2012-EMILIMA/GG

Tengo el agrado de dirigirme a usted, absolviendo la consulta formulada por la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima - EMILIMA, respecto a la vigencia y obligación de pago de los reintegros provenientes de la Negociación Colectiva en Construcción Civil por el período 2012-2013.

ANTECEDENTES:

Mediante Circular N° 044-2012-STCCLB, el Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Lima y Balnearios (en adelante, STCCLB), remitió el Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2012-2013 a la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima (en adelante, EMILIMA); solicitando que la empresa disponga el incremento salarial señalado a favor de todos los trabajadores de la obra y garantice el pago de los reintegros salariales¹, en función de la mencionada convención colectiva, cuya vigencia inició el 01 de junio del presente año.

No obstante lo anterior, EMILIMA sostiene que de conformidad con el artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (en adelante LRCT), el Convenio Colectivo del período 2011-2012 tuvo vigencia hasta el día 16 de agosto de 2012, fecha en la que se suscribió el producto negocial correspondiente al período 2012-2013.

Por tanto, EMILIMA solicita que se le informe respecto a la vigencia de lo pactado en materia de reintegros en el Convenio Colectivo 2012-2013.

¹ Cláusula pactada en el Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2012-2013



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 28º 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 trabajadores."⁴

Por su parte, la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (en adelante LRCT), señala en su artículo 41º que la 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".

Así, 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 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.

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

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)



Trabajo

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"

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 42° 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 43° 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.

Por tanto, en atención a todo lo expuesto, es posible señalar que la vigencia de los productos negociales está regulada en el artículo 43° literal c) de la LRCT y no en el artículo 41° como EMILIMA señala. Así, el producto negocial correspondiente al período 2012-2013 inicia su vigencia y despliega sus efectos vinculantes a partir de la fecha pactada en el mismo, esto es, desde el 01 de junio del año 2012.

1.3. Pago de reintegros salariales

En el presente caso, acorde a lo considerado en los párrafos precedentes, la cláusula que establece el pago de reintegros⁶, como todas las demás cláusulas del referido Convenio [salvo las que sean pactadas con carácter permanente o fijen una temporalidad distinta], rigen desde el 01 de junio del año 2012.

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.

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 **"REINTEGROS:**

Una vez que el Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI, fije los índices o porcentajes correspondientes, los trabajadores solicitarán a su principal el pago de los reintegros provenientes de la presente negociación colectiva."



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"

2. La vigencia de los productos negociales está regulada en el artículo 43° literal c) de la LRCT, y conforme al mismo, en el presente caso, el convenio colectivo correspondiente al período 2012-2013 inicia su vigencia y despliega sus efectos a partir de la fecha pactada en el mismo, esto es, desde el 01 de junio del año 2012.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

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

