

El derecho colectivo de trabajo
The Labor Union Law

Javier Arévalo Vela*

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>

- * Juez supremo titular, presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, docente de la maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres y profesor principal de la Academia de la Magistratura (AMAG).
Correo electrónico: arevalovela@yahoo.es

Lex





Raúl Cárdenas. Arrieros. 140 x 120 cm.

RESUMEN

En las líneas siguientes se analiza la naturaleza del derecho colectivo del trabajo como disciplina jurídica encargada del estudio de la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Palabras clave: *derecho del trabajo, derecho colectivo del trabajo, fuentes del derecho.*

ABSTRACT

This paper analyzes the nature of the Labor Union Law as a legal discipline studying the labor unions, collective bargaining and strike.

Key words: *labor law, labor union law, sources of law.*

I. INTRODUCCIÓN

El derecho colectivo del trabajo siempre ha sido considerado como una materia en cuya aplicación práctica se puede apreciar con toda claridad el conflicto existente entre el capital y el trabajo.

Esta disciplina jurídica surge con el desarrollo capitalista producto de la revolución industrial, la cual se caracterizó por la explotación indiscriminada de los trabajadores obreros, quienes se vieron en la necesidad de organizarse colectivamente para enfrentar no solo a los propietarios de los medios de producción, sino también para solicitar al Estado que dicte medidas legales de protección social a su favor.

El objeto central de regulación por el derecho colectivo del trabajo son las “relaciones colectivas de trabajo”, las que se sostienen en un trípode de derechos que comprenden la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Robalino¹ nos dice que los derechos antes mencionados constituyen las tres grandes instituciones del derecho colectivo del trabajo: la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y los conflictos colectivos de trabajo: la huelga.

II. DEFINICIÓN

Todo aquel que se inicie en el estudio de determinada rama del derecho encontrará como primera dificultad establecer una definición de la misma que realmente refleje su contenido. Es por este motivo que citaremos algunas definiciones doctrinarias sobre derecho colectivo del trabajo para luego presentar la nuestra.

¹ Isabel Robalino Bolle, *Manual de derecho del trabajo*, segunda edición (Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1998), 326.

Según Cabanellas:

(...) el derecho colectivo laboral puede definirse como aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses.²

Allocati nos dice lo siguiente:

(...) se forma una rama del derecho del trabajo, denominada *derecho colectivo de trabajo*, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés (...) es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino una combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de comunidad.³

De Diego expresa lo siguiente:

El derecho colectivo del trabajo es parte del derecho del trabajo, y se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario.⁴

De la Cueva define el derecho colectivo como:

(...) los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.⁵

Según Zelayarán al referirse al derecho colectivo nos dice lo siguiente:

Comprende el estudio de las normas jurídicas relativas a las relaciones entre agrupaciones de trabajadores y empleadores, cuyos sujetos principales son las organizaciones sindicales, y el acto fundamental que practican es la convención colectiva.

² Guillermo Cabanellas, *Derecho sindical y corporativo* (Argentina: Editorial Bibliográfica, 1959), 16.

³ Amadeo Allocati, "Derecho del trabajo. Derecho individual y derecho colectivo", en *Derecho colectivo laboral* (Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973), 13.

⁴ Julián de Diego, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, sexta edición (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2004), 649.

⁵ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo II, undécima edición (México: Editorial Porrúa, 2000), 211.

El contenido de esta disciplina está integrado por el análisis doctrinario y normativo de las organizaciones sindicales, en sus diferentes formas y grados, del derecho de huelga como medida de fuerza para el logro de reivindicaciones económicas y sociales; y, de las convenciones colectivas de trabajo, como actos jurídicos que, progresivamente, incrementan o enriquecen beneficios a favor de la clase trabajadora.⁶

Aunque sabemos que en el derecho toda definición puede resultar inexacta y siempre es temporal, nos atrevemos a definir el derecho colectivo del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto la regulación de las relaciones entre los trabajadores colectivamente organizados en defensa de sus intereses y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores. Estas relaciones se desarrollarán buscando llegar a acuerdos o decisiones que den nacimiento a nuevos derechos, o que mejoren o conserven los existentes, pudiendo de ser el caso, recurrir los trabajadores a la suspensión del contrato de trabajo cumpliendo previamente los requisitos exigidos por la ley.

III. CRÍTICAS SOBRE LA DENOMINACIÓN

La denominación de una disciplina jurídica está determinada por el contenido que se le asigne a la misma, el cual a su vez establecerá los límites de las materias que deben ser materia de su estudio.

En la doctrina existe discusión si la materia sobre la cual estamos tratando debe denominarse derecho sindical o derecho colectivo del trabajo, e incluso hay quienes sostienen que debería llamarse derecho de las relaciones colectivas de trabajo⁷.

La expresión derecho sindical es utilizada principalmente en el derecho italiano, español y brasileño.

Según Pérez del Castillo, tal expresión es utilizada por “(...) autores de la talla Deveali, Pérez Botija, Cabanellas; Napoli, Rusomano, Martins Catarino, Guiugni, Mascaro Nascimento, Ojeda Avilés, etc.”⁸

Para Palomeque:

Se entiende por derecho sindical —expresión preferible científicamente a la equivalente y ya cada vez menos habitual derecho colectivo del trabajo— el conjunto de normas jurídicas, de establecimiento estatal o producto de la autonomía colectiva, que regulan las relaciones entre los sindicatos u otras instancias de representación colectiva de los trabajadores, de una

⁶ Mauro Zelayarán Durán, *Derecho del trabajo* (Lima: Peruvian Pictures Editorial, 1989), 19.

⁷ Santiago Pérez del Castillo, *Introducción al derecho de las relaciones colectivas de trabajo* (Montevideo: Editorial Fondo de Cultura Universitaria, 1995), 18.

⁸ Pérez del Castillo, *Introducción al derecho de las relaciones colectivas de trabajo...*, 16.

parte, y otros sujetos, sean asociaciones de empresarios, empresarios individuales o Administraciones Públicas, de otra.⁹

La expresión derecho sindical, obedece al papel trascendente que le corresponde desempeñar al sindicato en las relaciones colectivas de trabajo.

Otro sector de la doctrina entre los encontramos a Krotoskin, De la Cueva, Plá, Gómez Valdez, Rendón, prefieren utilizar la denominación derecho colectivo del trabajo, pues, consideran que la expresión derecho sindical resulta insuficiente para expresar el contenido de esta rama del derecho laboral, pues, no comprende los derechos de negociación colectiva y huelga.

Finalmente, respecto a la expresión derecho de las relaciones colectivas de trabajo utilizada por autores como De Ferrari, Durand y Brund-Galland y De la Cueva, Pérez Del Castillo nos dice lo siguiente:

A nuestro juicio es la expresión más adecuada y precisa porque abarca tanto las relaciones de enfrentamiento como de entendimiento que pueden darse entre los sujetos colectivos. La habremos de usar en forma indistinta junto a la expresión derecho sindical que resulta ser más difundida y en cierto modo más práctica. El uso ha venido imponiendo esta última, dotándola de un significado preciso que equivale al de aquélla y es menos extensa.¹⁰

Por nuestra parte, nos adherimos a la segunda línea de pensamiento, considerando que la expresión derecho colectivo del trabajo es la que mejor refleja el verdadero contenido de esta disciplina jurídica como reguladora de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Sobre las características del derecho colectivo del trabajo, Neves nos dice lo siguiente:

El derecho colectivo de trabajo, según la apreciación extendida en la doctrina, tiene las siguientes características:

1. Ha desempeñado, mediante los sindicatos y sus principales acciones de negociación y conflicto, un papel indispensable en el surgimiento del derecho del trabajo.
2. Tiene vocación instrumental: se constituye el sindicato para negociar y se negocia para obtener mayores ventajas a las previstas por la ley.
3. Es interdependiente, de modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, sino se reconocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su funcionamiento.¹¹

⁹ Manuel Carlos Palomeque López, *Derecho sindical español*, segunda edición (Madrid: Tecnos, 1988), 21.

¹⁰ Pérez del Castillo, *Introducción al derecho de las relaciones colectivas de trabajo...*, 18.

¹¹ Javier Neves Mujica, *Derecho colectivo del trabajo. Un panorama general*, primera edición (Lima: Palestra Editores S.A.C., 2016), 7.

Por su parte, Haro respecto a las características del derecho colectivo del trabajo expresa lo siguiente:

El derecho colectivo del trabajo presenta algunas características que lo diferencian de otras disciplinas. Entre ellas podemos mencionar:

- A. Es considerado como una nueva fuente generadora de derechos laborales. Esta fuente de derechos se materializa en los diferentes convenios colectivos suscritos entre trabajadores y empleadores.
- B. Se reconoce la importante y gravitante actuación de las organizaciones sindicales no solamente en el campo laboral sino en las actividades política, económica e ideológica.
- C. Se reconoce la gran fuerza equilibradora del derecho colectivo al enmendar los defectos naturales (desequilibrios) en la relación individual de trabajo. No olvidemos que la relación individual de trabajo es de carácter desequilibrado, en la que el empleador tiene el poder económico y el trabajador sólo oferta su mano de obra. El derecho colectivo le proporciona al trabajador una mayor capacidad de negociación.
- D. El derecho colectivo del trabajo no solamente está garantizado por las legislaciones nacionales sino también por los tratados de carácter internacional. Entre ellos podemos mencionar: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de los Derechos Humanos.¹²

Por nuestra parte consideramos que las principales características del derecho colectivo del trabajo son las siguientes:

- a. El sujeto principal es la organización sindical, quien busca mediante su acción lograr el nacimiento de nuevos derechos para los trabajadores, aun cuando algunas veces su papel se limite solo a defender los derechos ya reconocidos para evitar su supresión.
- b. Busca equilibrar las fuerzas de los sujetos laborales, trabajadores y empleadores, corrigiendo los desequilibrios resultantes entre quienes son los propietarios de los medios de producción con quienes solamente tienen su fuerza de trabajo.
- c. No solo se encuentra conformado por la normativa nacional, sino también por la internacional, principalmente los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

¹² Julio Enrique Haro Carranza, *Derecho colectivo del trabajo*, primera edición (Lima: Editorial RAO S.R.L., 2004), 18-19.

V. FUENTES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La palabra fuente proviene de la voz latina *fontis*, que significa manantial de agua que brota de la tierra.

Las fuentes del derecho colectivo del trabajo son todos aquellos acontecimientos jurídicos que originan el surgimiento, modificación o extinción de las normas laborales, relativas a sindicación, negociación colectiva y huelga.

No existe en nuestro derecho positivo disposición alguna que enumere cuáles son las fuentes del derecho colectivo del trabajo; sin embargo, para efectos prácticos solo tomaremos en cuenta las fuentes formales, las que serán materia de un breve análisis a continuación.

5.1. La Constitución

Como fuente de derecho, el Tribunal Constitucional considera que la Constitución “constituye el fundamento de todo el orden jurídico y la más importante fuente normativa”.¹³

La Constitución Política de 1993, reconoce en su artículo 28° las instituciones del derecho colectivo del trabajo consagrando los derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga.

El texto de la disposición constitucional es el siguiente:

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

5.2. La Ley y normas de similar jerarquía

Según el Tribunal Constitucional, “las leyes pueden definirse como las prescripciones normativas generales y escritas emanadas del Congreso de la República, conforme a un procedimiento prefijado por la Constitución”.¹⁴

¹³ STC N° 047-2004-AI/TC, fundamento 10.

¹⁴ STC N° 047-2004-AI/TC, fundamento 16.

En materia de derecho colectivo del trabajo las leyes o normas con rango de ley más importantes son:

Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 02 de julio de 1992.

Ley N° 27912, Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 08 de enero de 2003.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante TUOLRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 05 de octubre del 2003.

Ley N° 27556, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 23 de noviembre de 2001.

Decreto Legislativo N° 1187, Decreto Ley que previene y sanciona la violencia en la actividad de construcción civil, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 16 de agosto de 2015, en su Título III, artículos 8° a 10° contiene disposiciones reguladoras en materia de derecho colectivo de trabajo.

5.3. Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Los convenios son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social que cada Estado miembro puede firmar y ratificar, quedando a partir de este momento obligado a su cumplimiento.

En materia de derecho colectivo del trabajo, los convenios de la OIT más importantes son los siguientes:

El **Convenio N° 87** de la OIT, sobre sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13281 del 15 de diciembre de 1959.

El **Convenio N° 98** de la OIT, sobre la aplicación del derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 del 18 de noviembre de 1963.

El **Convenio N° 135** de la OIT, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971, no ratificado por el Perú.

El **Convenio N° 141** de la OIT, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975, no ratificado por el Perú.

El **Convenio N° 151** de la OIT sobre relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978; ratificado por al Décimo Segunda Disposición Final de la Constitución de 1979.

El **Convenio N° 154** de la OIT sobre la negociación colectiva, 1981, no ratificado por el Perú.

Por otro lado, las recomendaciones son propuestas que la OIT formula a los Estados sobre determinado tema, sin que exista por parte de esta obligación alguna de incorporarlas a su legislación nacional, no obstante haber ratificado los convenios a que puedan estar referidas.

Las recomendaciones de la OIT más importantes en materia de derecho colectivo del trabajo son las siguientes:

Recomendación N° 91, sobre contratos colectivos, 1951.

Recomendación N° 143, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Recomendación N° 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Recomendación N° 159, sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978.

Recomendación N° 163, sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981.

5.4. Las normas reglamentarias emitidas por el Poder Ejecutivo

En materia de derecho colectivo del trabajo las principales normas reglamentarias son:

Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 15 de octubre de 1992.

Resolución Ministerial N° 053-93-TR, dictan normas para la adecuación de la negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.L. N° 25593) y su Reglamento, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 22 de abril de 1993.

Decreto Supremo N° 009-93-TR, modifica los artículos 46°, 49° y 53° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 08 de octubre de 1993.

Resolución Ministerial N° 087-94-TR, aprueban Directivas sobre facultades del empleador, inspecciones de trabajo, designaciones de tercer árbitro, aplicación del TUPA, ejercicio del derecho de huelga y suspensión temporal de labores, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 12 de julio de 1994.

Resolución Ministerial N° 051-96-TR, adecúan la negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 05 de junio de 1996.

Decreto Supremo N° 006-2001-TR, modifica el literal b) del artículo 52° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 23 de marzo de 2001.

Resolución Ministerial N° 104-2002-TR, precisan y modifican disposiciones del Decreto que adecuó negociación colectiva de trabajadores de construcción civil a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 09 de mayo de 2002.

Resolución Ministerial N° 290-2005-TR, disponen que convenios colectivos u otros instrumentos que resuelvan negociaciones colectivas registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo sean publicados en la página web del Ministerio, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 06 de octubre de 2005.

Decreto Supremo N° 013-2006-TR, sustituyen los artículos 53°, 62° y 68° del Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprobó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 08 de julio de 2006.

Resolución Ministerial N° 314-2006-TR, Modifican la R.M. N° 290-2005-TR, en lo relativo a la publicación de convenios colectivos, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 06 de setiembre de 2006.

Decreto Supremo N° 014-2007-TR, sustituye el artículo 52° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 30 junio de 2007.

Decreto Supremo N° 024-2007-TR, sustituye el artículo 62° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 28 octubre 2007.

Decreto Supremo N° 014-2011-TR, incorpora el artículo 61° - A al Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 17 de setiembre de 2011.

Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, se emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 24 de setiembre de 2011.

Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, establece lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos, los llamados “extraprocesos”, la prefe-

rencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 06 de marzo de 2012.

Decreto Supremo N° 017-2012-TR, determina dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo sobre derechos colectivos, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 01 de noviembre de 2012.

Decreto Supremo N° 006-2013-TR, establece normas especiales para el registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector construcción civil, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 06 de agosto de 2013.

Decreto Supremo N° 007-2014-TR, modifica las disposiciones relativas a la inscripción en el registro de organizaciones sindicales en materia de Construcción Civil, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 09 de agosto de 2014.

Decreto Supremo N° 013-2014-TR, Define de situación económica aplicable al despido colectivo por motivos económicos y plazo para interponer arbitraje potestativo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 21 de noviembre de 2014.

Resolución Ministerial N° 300-2016-TR, que elimina procedimientos, requisitos, reduce costos y plazos, y fusiona procedimientos en materia de derecho colectivo del trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 03 de diciembre de 2016.

Decreto Supremo N° 003-2017-TR, modifica los artículos 16° y 65° del Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo e incorpora en su texto el artículo 16°-A, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 08 de marzo de 2017.

Decreto Supremo N° 009-2017-TR, modifica los artículos 46°, 60° y 61°-A, e incorpora los artículos 61°-B y 61°-C al texto del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 31 de mayo de 2017.

5.5. La convención colectiva o contrato colectivo de trabajo

Conjuntamente con la legislación, el convenio colectivo es quizás una de las más importantes fuentes del derecho colectivo del trabajo.

Según el Tribunal Constitucional al convenio colectivo “(...) se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales”.¹⁵

¹⁵ STC N° 008-005-PI/TC, fundamento 29.

Por nuestra parte siguiendo el criterio contenido en el artículo 41° del TUOLRCT, definimos la convención colectiva, llamada también convenio colectivo o contrato colectivo, como todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales, 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.

La convención colectiva es la fuente por excelencia del derecho colectivo del trabajo.

5.6. Los laudos arbitrales

El arbitraje puede definirse como un medio alternativo de resolución de conflictos mediante el cual las partes encomiendan la solución de sus controversias a terceros particulares para que mediante una decisión llamada laudo pongan fin a su conflicto.

Los laudos arbitrales como fuente de derecho tienen su fundamento en el inciso 1) del artículo 139° de la Constitución de 1993, que reconoce a la jurisdicción arbitral junto con la militar, como las únicas independientes del Poder Judicial.

Los laudos arbitrales constituyen una fuente importante del derecho colectivo del trabajo, pues se dictan para dar solución a conflictos laborales de naturaleza económica, teniendo lo decidido por el laudo carácter general y regulador de las relaciones de trabajo.

5.7. La jurisprudencia

El reconocimiento de la jurisprudencia como fuente de derecho lo hace el Tribunal Constitucional cuando sostiene que “(...) en nuestro sistema jurídico la jurisprudencia también es fuente de derecho para la solución de los casos concretos, obviamente dentro del marco de la Constitución y de la normatividad vigente”.¹⁶

Tradicionalmente la jurisprudencia ha sido definida como el conjunto de fallos uniformes y reiterados que respecto a determinada cuestión jurídica emiten los tribunales de justicia en última instancia, con la finalidad de favorecer la interpretación y aplicación de las normas legales.

En el Perú, hoy en día el concepto tradicional de jurisprudencia ha sido superado por el de “precedente vinculante”, sea este originado por la justicia ordinaria (Poder Judicial) o por la justicia constitucional (Tribunal Constitucional).

¹⁶ STC N° 047-2004-AI/TC, fundamento 34.

5.7.1. *El precedente judicial*

El precedente judicial puede definirse como aquella decisión judicial emitida por el órgano jurisdiccional competente para ello según ley, que al resolver un caso concreto, establece criterios jurídicos generales válidos, para la solución ese conflicto y de otros similares, convirtiéndose en un referente jurídico a seguir por los jueces al resolver casos semejantes que se presenten en el futuro.

La doctrina considera que no es necesario que para establecer un criterio como precedente vinculante existan decisiones judiciales reiteradas sobre determinada materia jurídica, como ocurre en el caso de la jurisprudencia, sino que basta un solo fallo que, por la calidad de su contenido adquiere un rol paradigmático, que le permita convertirse en una garantía de la seguridad jurídica, de un tratamiento igualitario de las partes en juicio y de uniformidad en la aplicación de la ley.

Los precedentes judiciales cumplen una labor unificadora de los criterios jurisdiccionales sobre determinado tema, contribuyendo a la seguridad jurídica y predictibilidad de los fallos.

En el Perú, actualmente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, bajo la denominación de doctrina jurisprudencial viene aprobando precedentes judiciales en materia de derecho colectivo de trabajo, habiendo establecido a la fecha los criterios siguientes:

- a) **Casación Laboral N° 7111-2014 LIMA** de fecha 12 de enero de 2015.
Se ha establecido que los actos que impliquen el ejercicio del derecho a la libertad sindical no pueden ser considerados como falta grave.
- b) **Casación Laboral N° 5481-2015 LIMA NORTE** de fecha 04 de noviembre de 2015.
Se asume la doctrina del fuero sindical amplio, por lo que los jueces deberán considerar esta institución como el conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales previstos por la ley durante su gestión, sino también aquellos que hayan sido cesados en el cargo, si el despido se ha originado por su actividad sindical pasada, así como también a proteger a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical.
- c) **Casación Laboral N° 12901-2014 CALLAO** de fecha 26 de abril de 2017.
Se ha establecido que cuando el convenio colectivo haya sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no pueden extenderse los efectos del convenio colectivo con este sindicato a los trabajadores no afiliados.

d) **Casación Laboral N° 10406-2016 LIMA** de fecha 16 de mayo de 2017.

Se ha establecido que en caso de duda insalvable en la interpretación de las cláusulas normativas de un convenio colectivo, se debe aplicar la interpretación más favorable al trabajador.

e) **Casación Laboral N° 4255-2017 LIMA** de fecha 19 de junio de 2017.

Se ha establecido criterios respecto a la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo y sobre los alcances del convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria. Precisándose, respecto a la fuerza vinculante de la convención colectiva, que obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes del acuerdo colectivo, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza.

En relación a los alcances del convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, la Casación Laboral N° 4255-2017 LIMA ratifica como doctrina jurisprudencial el criterio que las convenciones colectivas celebradas por sindicatos minoritarios no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores no afiliados a dichos sindicatos, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los mismos.

Además, debemos tener en cuenta que sin constituir jurisprudencia existen los acuerdos adoptados en los Plenos Jurisdiccionales Supremos, que son de obligatorio cumplimiento por los jueces laborales de todas las instancias, quienes solo pueden apartarse de los mismos a través de decisiones debidamente motivadas.

En materia de derecho colectivo de trabajo, el III Pleno Jurisdiccional Supremo en materias laboral y previsional, respecto a la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo ha tomado el acuerdo siguiente:

TEMA N° 01: CRITERIO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 29° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, REGULADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR

1.1 ¿Es aplicable el principio de interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, reguladas por el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?

El Pleno acordó por unanimidad:

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de inter-

pretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

También resultan importantes las sentencias emitidas en los procesos constitucionales de Acción Popular, tal como ocurre en el caso siguiente:

Proceso de Acción Popular N° 5132-2014 LIMA, de fecha 13 de agosto de 2015, seguido por la Sociedad Nacional de Industrias (SIN) contra el Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

Se estableció que el arbitraje potestativo se encuentra regulado en el artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que el artículo 61°-A de su Reglamento, incorporado por el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, no crea dicho tipo de arbitraje, solo lo regula, cumpliendo con viabilizar la concreción del deber previsto en el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, a través del cual el Estado cumple su obligación de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de conflictos laborales; por lo que el arbitraje potestativo constituye un mecanismo adecuado para la solución de conflictos laborales.

5.7.2. Las sentencias constitucionales

Las sentencias que emite el Tribunal Constitucional constituyen también una importante fuente del derecho colectivo del trabajo, debiendo distinguirse entre las que constituyen precedente constitucional vinculante, las que resuelven una acción de inconstitucionalidad y aquellas que constituyen doctrina constitucional.

Sobre el concepto de precedente constitucional, el Tribunal Constitucional nos dice lo siguiente:

La noción jurisprudencia constitucional se refiere al conjunto de decisiones o fallos constitucionales emanados del Tribunal Constitucional, expedidos a efectos de defender la superlegalidad, jerarquía, contenido y cabal cumplimiento de las normas pertenecientes al bloque de constitucionalidad.

En ese orden de ideas, el precedente constitucional vinculante es aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga.

El precedente constitucional tiene por su condición de tal, efectos similares a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanzar a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos.

En puridad, la fijación de un precedente constitucional significa que ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia.¹⁷

De la sentencia citada se desprende con claridad que el precedente constitucional vinculante es un instrumento a través del cual el Tribunal Constitucional impone a los demás órganos del Estado su criterio de interpretación de la Constitución y la ley.

En cuanto a las sentencias emitidas en un proceso de inconstitucionalidad, podemos definir las como aquellos pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional en virtud de los cuales se determina si una ley o norma con rango de ley contraviene por el fondo o la forma la Constitución Política del Estado, a efectos de conseguir su derogatoria, si fuera el caso, por no respetar los principios de jerarquía de las normas, primacía e inviolabilidad de la Constitución. Las sentencias de inconstitucionalidad no tienen efectos retroactivos.

Finalmente, respecto a la doctrina constitucional, el supremo intérprete de la Constitución nos dice lo siguiente:

(...) Por doctrina constitucional debe entenderse en este punto: a) las interpretaciones de la Constitución realizadas por este Colegiado, en el marco de su actuación a través de los procesos, sea de control normativo o de tutela de los derechos fundamentales; b) las interpretaciones constitucionales de la ley, realizadas en el marco de su labor de control de constitucionalidad. En este caso, conforme lo establece el artículo VI del Título preliminar del Código Procesal Constitucional, una ley cuya constitucionalidad ha sido confirmada por el Tribunal, no puede ser inaplicada por los jueces en ejercicio del control difuso, a menos, claro está, que el Tribunal sólo se haya pronunciado por su constitucionalidad formal; c) las proscripciones interpretativas, esto es las “anulaciones” de determinado sentido interpretativo de la ley realizadas en aplicación del principio de interpretación conforme a la Constitución. Se trata en este supuesto de las sentencias interpretativas, es decir las que establecen que determinado sentido interpretativo de una disposición legislativa resulta contrario a la Constitución, por lo que no debe ser usado por los jueces en el ejercicio de la función jurisdiccional que les corresponde.¹⁸

Entre las sentencias del Tribunal Constitucional más importantes referidas a derechos colectivos de los trabajadores cabe mencionar las siguientes:

a) **Expediente N° 0785-2004-PA/TC**, de fecha 12 de octubre de 2004, demanda de amparo interpuesta por COSAPI S.A. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Em-

¹⁷ STC N° 0024-2003-AI/TC.

¹⁸ STC N° 04853-2004-PA/TC, fundamento 15.

pleo, la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP).

Se estableció que el trabajador de construcción civil presta servicios para una multiplicidad de empleadores, tornando difusa la posibilidad de que pueda contar con una organización sindical a nivel de empresa, y resultando prácticamente inviable el que pueda negociar varias veces al año. Por ello, dada la situación peculiar del sector de construcción civil y con el fin de que la negociación colectiva no se torne en inoperante, es razonable y justificado que el Estado intervenga, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación. En ese sentido, deberán expulsarse de nuestro ordenamiento jurídico aquellas normas que resulten incompatibles con un eficaz fomento de la negociación colectiva en el sector de construcción civil, y de ser el caso, expedirse normas que sin desconocer que el nivel de negociación debe fijarse por acuerdo mutuo, establezcan como nivel de negociación el de rama de actividad cuando no pueda arribarse a dicho acuerdo.

b) **Expediente N° 008-2005-PI/TC**, de fecha 12 de agosto de 2005, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y más de 5 000 ciudadanos contra la Ley N° 28175, Ley del Empleo Público.

Se declaró infundada la demanda estableciéndose que los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio N° 87 de la OIT, el artículo 6° del Convenio N° 98 de la OIT y el Convenio N° 151 de la OIT, relativos a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, respectivamente; entre otros tratados de derechos humanos.

c) **Expediente N° 03311-2005-PA/TC**, de fecha 05 de enero de 2006, demanda de amparo interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha contra la Compañía Minera Atacocha S.A.

Se declaró fundada la demanda estableciéndose que el ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador. En tal sentido, nuestro sistema jurídico proscribire, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos.

d) **Expediente N° 00025-2007-PI/TC**, de fecha 19 de setiembre de 2008.

Se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Decano Nacional del Colegio de Profesores del Perú contra los artículos 3°, 11° inciso d), 12°, 17°, 29° segundo párrafo, 40°, 41°, 51°, 53°, 54°, 63°, 65° inciso c), así como la Sexta y la Décimo Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N.º 29062 – Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, en la cual se desarrolló el contenido esencial del derecho de huelga, su protección constitucional, limitaciones y su ejercicio dentro de la Carrera Pública Magisterial.

e) **Expediente N° 03561-2009-PA/TC**, de fecha 17 de agosto de 2009, y su aclaratoria de fecha 10 de junio de 2010, demanda de Amparo interpuesta por Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC).

Se estableció que a falta de acuerdo para decidir el nivel de la negociación colectiva, este se determinaría mediante el arbitraje previsto en el artículo 61° del TUOLRCT, el cual tiene carácter potestativo.

f) **Expediente N° 03243-2012-PA/TC**, de fecha 21 de mayo de 2014, demanda de Amparo interpuesta por Federación de Trabajadores del Sector Comunicaciones del Perú (FETRATEL PERÚ) contra Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C. (TGSC).

Se estableció que el arbitraje potestativo resulta aplicable tanto para determinar el nivel de la negociación colectiva como para el trámite que deberá seguir una negociación colectiva cuando se hayan agotado las etapas de trato directo y conciliación sin llegar a un acuerdo.

g) **Expediente N° 00018-2013-PI/TC**, de fecha 21 de mayo de 2014, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el veinticinco por ciento (25 %) del número legal de congresistas de la República contra diversos artículos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Se declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad, precisándose respecto al derecho a la negociación colectiva en la Administración Pública que se deberán establecer mecanismos idóneos distintos a la negociación colectiva que permitan un verdadero diálogo entre trabajadores y la Administración Pública respecto a materia remunerativa, de acuerdo a lo establecido en el Convenio N° 151 de la OIT que interpreta los artículos 28° y 42° de la Constitución Política del Perú.

h) **Expediente N° 03655-2011-PA/TC**, de fecha 21 de julio de 2014, demanda de Amparo interpuesta por el Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A. contra la Clínica Ricardo Palma S.A.

Se estableció que la institución de la “mayor representatividad sindical” no puede significar la exclusión del procedimiento de negociación colectiva de un sindicato minoritario, pues, lo que se busca es representar a los trabajadores, lo cual a su vez incluye a las minorías sindicales.

i) **Expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados)**, de fecha 03 de setiembre de 2015, demandas de inconstitucionalidad interpuestas por los Colegios de Abogados del Callao, Arequipa y ciudadanos contra diversos artículos de las Leyes Nos. 29812 y 29951, Leyes del Presupuesto para el Sector Público para los años 2012 y 2013.

Se declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad, precisando que pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del sector público, dichos límites pueden encontrarse justificados en atención a situaciones de insuficiencia económica por las que atraviese el Estado. Sin embargo, señala el Tribunal Constitucional que incluso en aquellos casos la prohibición de negociación colectiva debe estar sujeta a criterios de temporalidad, pues, las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro que los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del período previsto por la ley restrictiva, son inconstitucionales.

j) **Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (acumulados)**, de fecha 26 de abril de 2016, proceso de inconstitucionalidad seguido por más de cinco mil ciudadanos, y los Colegios de Abogados de Tacna y Junín contra diversos artículos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Se declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad, precisándose respecto a los derechos colectivos de los trabajadores del sector público lo siguiente:

En relación a la libertad sindical, la limitación de su ejercicio en los funcionarios públicos con poder de decisión o de dirección y los servidores de confianza no implica un desconocimiento de su derecho a la libertad de asociación, por el contrario, pueden constituir asociaciones no sindicales en defensa de sus intereses profesionales.

En cuanto a la negociación colectiva su limitación para aspectos remunerativos, en las circunstancias apremiantes, resultará plenamente justificada, siempre y cuando se trate de una medida transitoria y razonable.

Finalmente, respecto al derecho de huelga señala que la norma denunciada no faculta al empleador a acudir a la contratación automática de personal por el hecho de haberse iniciado la huelga, sino solo cuando no se garantice adecuadamente los servicios mínimos de los servicios esenciales o indispensables para el funcionamiento de la entidad.

5.8. Doctrina jurídica

Llamada también dogmática jurídica, está constituida por el conjunto de opiniones emitidas por los estudiosos del derecho, especialmente de quienes tienen reconocida calidad para hacerlo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas jurídicas.

VI. SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Para efectos de la aplicación del TUOLRCT, los sujetos de derecho colectivo de trabajo son:

a) Las organizaciones sindicales, o agrupaciones de aquellas; es decir, los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Los trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales deberán encontrarse sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato que tengan celebrado (artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-92-TR).

Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Decreto Legislativo N° 728 se encuentran comprendidos en los alcances del TUOLRCT, en lo que les resulte aplicable (artículo 3° del Decreto Supremo N° 011-92-TR).

b) Los empleadores, individual o colectivamente organizados, los cuales pueden ser: i) privados, donde se encuentran las empresas u organizaciones no empresariales, y en general toda persona jurídica privada; ii) empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado; y iii) aquellas entidades estatales que no son empresas, donde sus trabajadores se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

VII. CONCLUSIONES

- 6.1. En razón de los sujetos a quienes se dirige el derecho colectivo de trabajo puede ser definido como el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones existentes entre los trabajadores colectivamente organizados y un empleador o grupo de empleadores, sean estas relaciones de negociación (convenio colectivo) o de conflicto (huelga).
- 6.2. La expresión derecho colectivo del trabajo resulta ser acertada, pues, engloba el contenido completo de esta disciplina jurídica, quedando comprendidos dentro de ella la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga; lo que no ocurre con la expresión denominada derecho sindical, dejándose de lado la expresión derecho de las relaciones colectivas de trabajo por su poca difusión y dificultad de comprensión para la mayoría de los trabajadores.
- 6.3. La convención colectiva es la más importante fuente del derecho colectivo del trabajo, pues, a través de ella se materializan los acuerdos adoptados entre las organizaciones sindicales y los empleadores en beneficio de los intereses colectivos de los trabajadores, los cuales se encuentran referidos a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad.

REFERENCIAS

- Allocati, Amadeo. "Derecho del trabajo. Derecho individual y derecho colectivo". En *Derecho colectivo laboral*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973.
- Cabanellas, Guillermo. *Derecho sindical y corporativo*. Argentina: Editorial Bibliográfica, 1959.
- De Diego, Julián. *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Sexta edición. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2004.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Undécima edición. México: Editorial Porrúa, 2000.
- Haro Carranza, Julio Enrique. *Derecho colectivo del trabajo*. Primera edición. Lima: Editorial RAO S.R.L., 2004.
- Neves Mujica, Javier. *Derecho colectivo del trabajo. Un panorama general*. Primera edición. Lima: Palestra Editores S.A.C., 2016.
- Palomeque López, Manuel Carlos. *Derecho sindical español*. Segunda edición. Madrid: Tecnos, 1988.
- Pérez del Castillo, Santiago. *Introducción al derecho de las relaciones colectivas de trabajo*. Montevideo: Editorial Fondo de Cultura Universitaria, 1995.
- Robalino Bolle, Isabel. *Manual de derecho del trabajo*. Segunda edición. Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1998.
- Zelayarán Durán, Mauro. *Derecho del trabajo*. Lima: Peruvian Pictures Editorial, 1989.

JURISPRUDENCIA

- STC N° 047-2004-AI/TC.
- STC N° 008-005-PI/TC.
- STC N° 0024-2003-AI/TC.
- STC N° 04853-2004-PA/TC.

Recibido: 24/07/2017

Aprobado: 2/11/2017



Raúl Cárdenas. *Jardín azul*. 150 x 150 cm.