



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

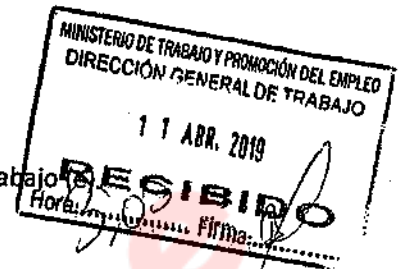
INFORME N° 54 -2019-MTPE/2/14.1

PARA : JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo

DE : VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

REFERENCIA : H.R. E-002353-2019

FECHA : 11 de abril de 2019



I. ASUNTO

Opinión técnica sobre los efectos de la disolución de un sindicato en el convenio colectivo suscrito con el empleador.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT)
- Decreto Supremo N° 011-92-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, Reglamento de la LRCT)
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANTECEDENTES

Mediante el escrito de la referencia, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Corporación Lindley - SINATREL, consulta sobre el carácter vinculante de un convenio colectivo frente a la disolución del sindicato que lo suscribió.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de nuestras competencias.

IV. ANÁLISIS

1. De acuerdo al artículo 28.2 de la Constitución Política, "la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado".



*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que "la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga: a las personas celebrantes de la convención colectiva, a las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva, a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral".¹

En el mismo sentido, el artículo 42 del TUO de la LRCT señala 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".

2. La fuerza vinculante del convenio colectivo se irradia a sus cláusulas, las cuales son de 3 tipos, según lo previsto en el artículo 29 del Reglamento de la LRCT:

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

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

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

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

La consulta realizada por SINATREL se refiere específicamente a "la existencia de la obligación del empleador de mantener o no los beneficios del convenio colectivo en favor de los trabajadores en cuyo nombre se suscribió antes de la disolución del sindicato". En tal sentido, el análisis se enfocará principalmente en la vigencia de las cláusulas normativas.

3. Tal como expresa Toyama Miyagusuku, las cláusulas normativas "se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT [convenio colectivo de trabajo], hayan o no participado en el proceso de NEC [negociación colectiva]".² Por lo general, las cláusulas normativas versan sobre aspectos económicos (aumento de salarios, pago de bonos y otros), aunque no se descarta, desde luego, otros tipos de contenidos (otorgamiento de viviendas, transporte, capacitaciones para los trabajadores, etc.).

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005, recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC. Fundamento jurídico N° 33.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2010). "El contenido del Convenio Colectivo de Trabajo". En: Derecho Colectivo del Trabajo. Lima: Jurista Editores, p. 404.





*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*

En virtud a la naturaleza normativa de estas cláusulas, los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquellas y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador (artículo 43.a del TUO de la LRCT).

4. La disolución de un sindicato significa la extinción jurídica del mismo. Si bien desaparece entonces uno de los sujetos que celebró el convenio colectivo, consideramos que ello no determina la pérdida de efectos de las cláusulas normativas. Como ya se ha mencionado, estas cláusulas tienen la particularidad de incidir en las relaciones individuales de trabajo y, en tal sentido, tienen recepción automática en el contrato de trabajo.³ De esta manera, el empleador mantiene las obligaciones derivadas de dichas cláusulas, y por el tiempo de vigencia de las mismas.

Así, por ejemplo, las cláusulas normativas pactadas con carácter permanente seguirán siendo de obligatorio cumplimiento por parte del empleador, a pesar de la disolución del sindicato, y hasta el término de la respectiva relación laboral.

5. Cuestión distinta sucede con las cláusulas obligacionales. Dado que éstas establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio (empleador y sindicato), queda claro que, disuelto el sindicato, el empleador queda liberado del cumplimiento de los compromisos derivados de este tipo de cláusulas.⁴

V. CONCLUSIONES

Dada su naturaleza de norma jurídica, la disolución de un sindicato no afecta la vigencia de las cláusulas normativas (cláusulas que inciden en las relaciones individuales de trabajo, por ejemplo, estableciendo derechos a favor de los trabajadores). De esta manera, el empleador mantiene las obligaciones derivadas de dichas cláusulas, y por el tiempo de vigencia de las mismas.

Atentamente,


REÑATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

³ Tal como señala Toyama Miyagusku, "(...) las cláusulas normativas irradian su aplicación a los contratos individuales de trabajo que están dentro del ámbito del CCT [convenio colectivo de trabajo] y ésta es la principal característica de este tipo de cláusulas". Op. Cit., p. 405.

⁴ Son cláusulas obligacionales, por ejemplo, la concesión de un espacio que funcione como local sindical o el otorgamiento de licencias sindicales.