



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



CENTRO
DE INVESTIGACIONES
JUDICIALES

Cuadernos de Investigación
Centro de Investigaciones Judiciales
Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes

JAVIER ARÉVALO VELA

Serie:
Derecho Laboral

Abril 2022

1



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
FONDO EDITORIAL

El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



CENTRO
DE INVESTIGACIONES
JUDICIALES

Cuadernos de Investigación
Centro de Investigaciones Judiciales
Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes

JAVIER ARÉVALO VELA

Serie:
Derecho Laboral

Abril 2022

1



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
FONDO EDITORIAL

JAVIER ARÉVALO VELA

El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes

1.ª ed. Lima: Centro de Investigaciones Judiciales,

Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, 2022.

Colección: Cuadernos de Investigación

Serie: Derecho Laboral n.º 1

64 pp., 14.5 x 20.5 cm



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

© JAVIER ARÉVALO VELA

© PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Centro de Investigaciones Judiciales

Fondo Editorial

Palacio Nacional de Justicia, 2.º piso, oficina 244; 4.º piso, oficina 421

Av. Paseo de la República cuadra 2 s/n, Lima, Perú

Teléfono: (511) 410-1010, anexos: 11260 y 11576

Correo electrónico: fondoeditorial@pj.gob.pe

BRUNO NOVOA CAMPOS

Director del Centro de Investigaciones Judiciales

ROBERT CÁCERES MARTÍNEZ

Coordinador de la Unidad de Investigación y Fondo Editorial

GLADYS FLORES HEREDIA

Editora responsable

YULIANA PADILLA ELÍAS

Correctora de textos

MIGUEL CONDORI MAMANI

Diagramador

Primera edición: mayo de 2022

Tiraje: 300 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú n.º 2022-02404

ISBN: 978-612-4484-37-7

DOI: 10.35292/pj.gob.pe/book/978-612-4484-37-7

Este libro se terminó de imprimir en mayo de 2022

en Tarea Asociación Gráfica Educativa

Pasaje María Auxiliadora 156, Lima, Perú.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN ELVIA BARRIOS ALVARADO	9
PRÓLOGO HÉCTOR ENRIQUE LAMA MORE	13
PALABRAS LIMINARES	19
1. Definición	21
2. Críticas sobre la denominación	21
3. Características del derecho colectivo del trabajo	22
4. Fuentes del derecho colectivo del trabajo	23
4.1. La Constitución	24
4.2. Los tratados internacionales	25
4.2.1. Los tratados internacionales sobre derechos humanos	25
4.2.2. Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	27
4.3. La ley y normas de similar jerarquía	29
4.4. Las normas reglamentarias emitidas por el Poder Ejecutivo	30

4.5. La convención colectiva o contrato colectivo de trabajo	35
4.6. Los laudos arbitrales económicos	36
4.7. La jurisprudencia	36
4.7.1. El precedente judicial	37
4.7.2. El precedente constitucional	39
4.7.3. Las sentencias constitucionales	41
4.7.3.1. La sentencia de inconstitucionalidad	41
4.7.3.2. Doctrina constitucional	45
4.7.3.3. Sentencias de procesos constitucionales de acción popular	53
4.7.4. Los plenos jurisdiccionales	54
4.8. Pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	56
4.9. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	58
4.10. Doctrina jurídica	58
5. Sujetos del derecho colectivo del trabajo	59
6. Conclusiones	60
REFERENCIAS	61

PRESENTACIÓN

La colección Cuadernos de Investigación tiene como objetivo la divulgación de artículos, ensayos, estudios e informes referentes a la materia jurídica, así como los resultados de la jurisprudencia de los tribunales de justicia del país; los cuales tienen como mira constituirse en elementos útiles y de consulta para juezas y jueces en el desempeño de sus labores jurisdiccionales.

La presente publicación, denominada *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes*, de autoría del juez supremo titular Javier Arévalo Vela —docente universitario de posgrado y autor de numerosos artículos y libros en materia laboral—, se enmarca dentro de las funciones conferidas al Centro de Investigaciones Judiciales en el artículo 114 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, relacionadas con el estudio permanente de la realidad sociojurídica del país, así como de la problemática judicial.

Doctrinariamente se entiende al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y los empleadores, disciplina que tiene como característica la retribución por la

labor realizada y como finalidad regular los derechos y las obligaciones que nacen de esta relación laboral. Así también, se divide frecuentemente al derecho del trabajo en a) derecho individual del trabajo, b) derecho colectivo del trabajo y c) derecho procesal del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo, según Haro (2004), «es la parte del Derecho General del Trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, la negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga» (p. 17).

La importancia del derecho colectivo del trabajo radica en los derechos que surgen de las relaciones colectivas en el trabajo, los cuales buscan el equilibrio de fuerzas entre empleadores y trabajadores, regulando sus relaciones y evitando la inferioridad de estos últimos frente a los dueños de los medios de producción; derechos que son reconocidos tanto a nivel internacional como en el ámbito interno. De otro lado, como explica Monereo Pérez, el llamado derecho colectivo del trabajo «siempre ha estado sujeto a debate, lo que no hace más que traducir su carácter fuertemente político, al inscribirse como regulador fundamental de las relaciones entre capital y trabajo y creador de una institucionalidad particular de esas relaciones» (citado por Barretto, 2006, p. 13).

El texto que presentamos realiza un estudio sobre el derecho colectivo del trabajo. Con este fin el autor, en un primer momento, nos explica que existen dificultades para encontrar una definición que realmente refleje su contenido; empero, lo define como el conjunto de normas jurídicas que buscan regular

las relaciones entre los trabajadores colectivamente organizados en defensa de sus intereses y el empleador; asimismo, nos plantea las críticas que giran en torno a la denominación de esta rama del derecho, en la cual un sector lo define como derecho sindical y otro como derecho colectivo del trabajo. Así también, nos presenta las características de esta disciplina jurídica, y destaca que tiene como sujeto principal a la organización sindical en la búsqueda de beneficios del trabajador, que es la parte más débil en una relación laboral.

De la misma forma, se efectúa un análisis exegético de las fuentes formales del derecho colectivo del trabajo, tanto del fuero interno como internacional, entre ellos, la Constitución, los tratados internacionales, la ley y normas de similar jerarquía, las normas reglamentarias emitidas por el Poder Ejecutivo, la convención colectiva o contrato colectivo de trabajo, los laudos arbitrales económicos, la jurisprudencia, los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la doctrina jurídica. Finalmente, se estudia a los sujetos del derecho colectivo del trabajo para efectos de la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En conclusión, consideramos que el presente estudio, titulado *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes*, por la calidad de su contenido y por los conocimientos sumados a la vasta experiencia sobre la materia que tiene el autor, servirá para que los jueces y los tribunales judiciales cuenten con una herramienta de consulta para resolver los problemas que se les presentan en el quehacer jurídico y de esta manera lograr que las

decisiones que tomen se conviertan en valiosos aportes para la tan anhelada justicia laboral célere, oportuna y que además contribuya decididamente a la seguridad jurídica.

DRA. ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta del Poder Judicial
y de la Corte Suprema de Justicia de la República

Referencias

- Barreto, H. (2006). Cinco temas actuales y polémicos en el derecho colectivo. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, 45(0), 13-36. <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/8745>
- Haro, J. (2004). *Derecho colectivo del trabajo*. RAO.

El progresivo desarrollo de las fuentes formales que sustentan el denominado derecho colectivo del trabajo ha dado lugar al reconocimiento de un conjunto de derechos relativos a la sindicación, la negociación colectiva y la huelga. A causa del amplio contenido de dichos derechos, resulta difícil dar una definición que los englobe, lo que no impide al autor aportar la suya propia con la finalidad de abarcar al conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones colectivas laborales.

En el trabajo que prologamos, de autoría de Javier Arévalo Vela, se plantea en un inicio el debate sobre si esta disciplina jurídica debe denominarse «derecho sindical» o «derecho colectivo del trabajo», decantándose por esta última; discusión válida si consideramos que el artículo 11 del Convenio Internacional núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (Co87), adoptado en San Francisco, 31.^a reunión CIT, del 9 de julio de 1948, reconoce al derecho a la libertad sindical un contenido amplio. En efecto, el citado convenio obliga a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los cuales entre en vigor el referido convenio, «a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los

trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación». Asimismo, el convenio, en su artículo 10, también utiliza el término «organización», sin distingo, para referirse al derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes y que tengan por objeto «fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores».

Por su parte, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), determina en su artículo 1 que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo»; y, específicamente, que deberán adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar «el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo» (artículo 4).

Como se observa, la libertad sindical es un derecho humano de contenido amplio que permite a los trabajadores y a los empleadores constituir y adherirse libremente a las organizaciones sindicales para la defensa y la promoción de sus intereses. De ahí que si bien se trataría de un derecho cuya comprensión no se reduce en una exacta definición, continúa el debate sobre la necesidad de identificar un concepto omnicompreensivo o totalizador que abarque al conjunto de relaciones laborales colectivas. En todo caso, el uso indistinto de ambos términos no es negado en la doctrina, como referidos a una disciplina a la que se conoce como:

motor histórico de todo el Derecho del Trabajo en su sentido más amplio, pues sin esta fuerza de la colectividad de trabajadores, frente al gran poder económico y político que solamente representaba a las clases más poderosas, nada se hubiera logrado (García, García y Vicente, 2017, p. 21).

Un segundo aspecto que se discute es el referido al ámbito y al sistema de fuentes de la disciplina jurídica en comento. Para parte de la doctrina, «tiene naturaleza jurídica privada, porque privados son los grupos profesionales y sus actos, pero al límite de la privacidad, por sus implicaciones políticas, económicas y sociales» (Ojeda, 2003, p. 100). No obstante, como rama del derecho del trabajo, no puede olvidarse que una consecuencia de la personería gremial en las relaciones colectivas de trabajo es la tutela sindical que ejerce el Estado y en la que subyace «la libertad en el desarrollo de la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores que [...] es el fin primero y último del derecho colectivo del trabajo» (Recalde, 2017, p. 27). En definitiva, dada la naturaleza social de los derechos en juego, se admite que el derecho colectivo del trabajo posee, en gran parte, el carácter de derecho público en razón de la función tuitiva que ejerce el Estado.

Similarmente, sobre el sistema de fuentes, si bien —como advierte el autor de la presente investigación— no existe norma alguna que enumere cuáles son las fuentes del derecho colectivo del trabajo en el Perú, se entiende, desde una definición general de las fuentes del derecho, como afirma Prederi, que son:

los acontecimientos jurídicos (ya sean actos-fuente o hechos normativos-fuente) que en un ordenamiento dan lugar a una norma, de los que deriva la génesis o la causación-como creación, modificación o extinción de normas consideradas como válidas en dicho ordenamiento (citado por Neves, 2021, pp. 29-30).

Cabe señalar que dentro del referido sistema de fuentes destaca con particular nitidez el convenio colectivo de trabajo, cuya importancia se ha incrementado como aspecto sustancial de las relaciones colectivas de trabajo, y quizás —como concluye el autor del presente estudio— la más importante fuente sobre la materia. El convenio colectivo laboral, debido a la intervención legislativa, supone la expresa consagración por el ordenamiento jurídico del carácter normativo del convenio con el establecimiento de normas especiales que reconocen y salvaguardan tal carácter; reconocimiento formal que le otorga su carácter de fuente normativa de las relaciones de trabajo (Rodríguez, 1959, pp. 102-103).

Trascendente rol le cabe, en este tema, a la jurisprudencia de la justicia ordinaria, de la justicia constitucional, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; así como las decisiones y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, y los acuerdos a los que se ha arribado en los plenos jurisdiccionales de la Corte Suprema que, en conjunto, abonan en favor de la predictibilidad de la justicia laboral sobre la materia; sin desmerecer la dogmática jurídica que coadyuva con la finalidad de interpretar y aplicar correctamente el derecho laboral. En tal virtud, el

trabajo que nos honramos en prologar constituye un aporte a los lineamientos para el estudio del contenido del derecho colectivo del trabajo y de sus fuentes.

DR. HÉCTOR ENRIQUE LAMA MORE
Consejero del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial
Consejero responsable del Consejo Consultivo
del Centro de Investigaciones Judiciales

Referencias

- García, J. I., García, J. y Vicente, A. (2017). *Manual de derecho sindical* (4.ª ed.). Atelier.
- Neves, J. (2021). El convenio colectivo en el sistema peruano de las fuentes del derecho. *Revista Laborem*, (24), 29-42. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-03.pdf>
- Ojeda, A. (2003). *Derecho sindical* (8.ª ed.). Tecnos.
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Edunpaz. <https://cjys.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Derecho%20Colectivo%20del%20Trabajo.pdf>
- Rodríguez, M. (1959). La «laboralización» del convenio colectivo de trabajo. *Cuadernos de Política Social*, (43), 65-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2497114>

PALABRAS LIMINARES

Cuando se revisan los diversos textos sobre derecho del trabajo, encontramos que los autores suelen dividirlo, por lo general, en «derecho individual del trabajo», «derecho colectivo del trabajo» y «derecho procesal del trabajo», aunque, en algunas oportunidades, nos encontramos con divisiones más extensas.

De las tres disciplinas mencionadas, el derecho colectivo del trabajo resulta de especial interés para nosotros, pues comprende las normas jurídicas que conforman el trípode de los derechos colectivos, constituido por la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, los cuales han alcanzado reconocimiento a nivel internacional en tratados de derechos humanos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y, a nivel interno, en nuestra Constitución y demás normas legales de diferente jerarquía.

1. Definición

Todo aquel que se inicie en el estudio de determinada rama del derecho encontrará como primera dificultad establecer una definición que realmente refleje su contenido.

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 o una entidad representativa de los 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.

2. Críticas sobre la denominación

En la doctrina existe discusión sobre si esta disciplina jurídica debe denominarse derecho sindical o derecho colectivo del trabajo.

La expresión derecho sindical obedece al papel trascendente que le corresponde desempeñar al sindicato en las relaciones colectivas de trabajo. Son partidarios de esta denominación reconocidos tratadistas, entre los cuales cabe resaltar a Ojeda Avilés, Mascaro Nacimiento, Martins Catarino, Russomano, Giugni, Napoli, Cabanellas, Deveali, Pérez Botija, entre otros.

Por su parte, otro sector de la doctrina, donde encontramos a Krotoschin, De la Cueva, Plá, Gómez Valdez y Rendón, prefiere utilizar la denominación derecho colectivo del trabajo, pues considera que la expresión derecho sindical resulta insuficiente para expresar el contenido de esta disciplina jurídica, ya que no comprende la negociación colectiva ni la huelga.

Por nuestra parte, nos adherimos a la segunda línea de pensamiento, ya que estimamos 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.

3. Características del derecho colectivo del trabajo

Consideramos que las características principales del derecho colectivo del trabajo son las siguientes:

- a) Tiene como sujeto principal a la organización sindical, la cual, a través de su accionar, persigue lograr nuevos

beneficios para los trabajadores, aunque, en algunas oportunidades, solo logre defender los ya reconocidos, evitando su supresión.

- b) Busca el equilibrio de fuerzas entre los sujetos laborales (trabajadores y empleadores), logrando reducir las desigualdades existentes entre los propietarios de los medios de producción y quienes solo tienen su fuerza de trabajo.
- c) Se encuentra conformado por la normativa nacional, así como también por la internacional, como es el caso de tratados sobre derechos humanos, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, sentencias de la jurisdicción internacional a la que se han sometido los Estados, entre otros.

4. 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.

Según la teoría general del derecho, las fuentes pueden ser materiales o formales. Las primeras son todos los acontecimientos sociales, económicos, políticos que originan el surgimiento de la norma; mientras que las segundas son las formas en que se manifiestan en el ordenamiento jurídico.

De lo antes expuesto, podemos deducir entonces que las fuentes materiales del derecho colectivo del trabajo son todas

aquellas realidades sociales que originan el surgimiento, modificación o extinción de las normas laborales, relativas a sindicación, negociación colectiva y huelga; mientras que las fuentes formales son las diversas maneras como se manifiestan las normas relativas al derecho colectivo del trabajo.

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

4.1. La Constitución

La Constitución Política de 1993 consagra en su artículo 28.º las instituciones del derecho colectivo del trabajo, reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga, así como garantiza, fomenta y regula su ejercicio.

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.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

4.2. Los tratados internacionales

4.2.1. Los tratados internacionales sobre derechos humanos

En el Perú, de acuerdo con el artículo 55.º de la Constitución: «Los tratados celebrados por el Estado forman parte del derecho nacional». Sin embargo, para la invocación de los tratados como norma positiva, es necesario que estos sean aprobados por el Congreso y ratificados por el presidente de la República conforme a lo previsto en el artículo 56.º de la Constitución; salvo el caso de tratados que no requieran aprobación del Congreso, como son los previstos en el artículo 57.º de nuestra carta magna.

Los tratados sobre derechos humanos son acuerdos entre los Estados que tienen por finalidad la protección de los derechos fundamentales de las personas.

Según el artículo 56.º de la Constitución, los tratados sobre derechos humanos deben ser aprobados por el Congreso antes de ser ratificados por el presidente de la República.

Los principales tratados sobre derechos humanos que contienen disposiciones sobre derecho colectivo del trabajo son los siguientes:

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Aprobada por el Perú mediante la Resolución Legislativa n.º 13282, del 9 de diciembre de 1959, que en su artículo 23.º, inciso 4, reconoce el derecho a la libertad sindical.

b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Aprobado mediante el Decreto Ley n.º 22128, del 28 de marzo de 1978, y ratificado constitucionalmente por la Décimo Sexta Disposición General de la Constitución de 1979; en su artículo 22.º, inciso 1, reconoce el derecho a la libertad sindical. Entró en vigencia para el Perú el 28 de julio de 1978 (según el artículo 27 de la Convención). Registro n.º M-478-E.

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Aprobado por el Perú mediante el Decreto Ley n.º 22129, del 28 de marzo de 1978, reconoce en su artículo 8, incisos a, b y c el derecho a la libertad sindical y en el inciso d el derecho a la huelga. Entró en vigencia para el Perú el 28 de julio de 1978 (según el artículo 27 de la Convención). Registro n.º M-478-D.

d) Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)

Aprobada por el Decreto Ley n.º 22231, del 11 de julio de 1978, y ratificada constitucionalmente por la Sexta Disposición General de la Constitución de 1979. Entró en vigencia para el Perú el 28 de julio de 1978 (según el artículo 27 de la Convención). Registro n.º M-506-DC.

e) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)

Aprobado por la Resolución Legislativa n.º 26448, del 27 de diciembre de 1994, en su artículo 8, inciso a, garantiza

el derecho a la libertad sindical, y en el b, el derecho a la huelga. Actualmente ha entrado en vigencia para el Perú. Registro n.º M-771-A.

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

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

- a) **Convenio n.º 87** de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa n.º 13281 del 15 de diciembre de 1959. Instrumento de ratificación depositado el 2 de marzo de 1960.
- b) **Convenio n.º 98** de la OIT, sobre la aplicación del derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949, aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa n.º 14712, del 18 de noviembre de 1963. Instrumento de ratificación depositado el 13 de marzo de 1964, vigente en Perú desde el 11 de marzo de 1995. Registro n.º M-309-A.
- c) **Convenio n.º 135** de la OIT, sobre la protección y las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971, no ratificado por el Perú.
- d) **Convenio n.º 141** de la OIT, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975, no ratificado por el Perú.
- e) **Convenio n.º 151** de la OIT sobre relaciones de trabajo en la Administración pública, 1978; ratificado por la Décimo Segunda Disposición Final de la Constitución

de 1979. Instrumento de ratificación del 3 de octubre de 1980, vigente en Perú desde el 27 de octubre de 1981. Registro n.º M-667-B.

- f) **Convenio n.º 154** de la OIT sobre la negociación colectiva, 1981, no ratificado por el Perú.

El Tribunal Constitucional, en el fundamento 18 de su sentencia del 17 de agosto de 2009, recaída en el Expediente n.º 03561-2009-PA/TC, ha establecido que este convenio forma parte del bloque de constitucionalidad que complementa el artículo 28.º de la Constitución Política del Perú.

Por otro lado, las recomendaciones son propuestas que la OIT formula a los Estados sobre determinado tema, sin que exista, por parte de estos, 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:

- a) **Recomendación n.º 91**, sobre contratos colectivos, 1951.
- b) **Recomendación n.º 143**, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- c) **Recomendación n.º 149**, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.
- d) **Recomendación n.º 159**, sobre las relaciones de trabajo de la Administración pública, 1978.
- e) **Recomendación n.º 163**, sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981.

4.3. La ley y normas de similar jerarquía

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

- a) **Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo** (en adelante TUOLRCT), aprobado por el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, del 30 de setiembre de 2003, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 5 de octubre de 2003.
- b) **Ley n.º 27556**, del 22 de noviembre de 2001, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos.
- c) **Decreto Legislativo n.º 1187**, 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.º al 10.º contiene disposiciones reguladoras en materia de derecho colectivo de trabajo.
- d) **Ley n.º 31110**, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, modifica el artículo 45.º del **Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 31 de diciembre de 2020.

En el caso del sector público, las principales normas legales con jerarquía de ley son las siguientes:

- a) **Ley n.º 30057**, Ley del Servicio Civil, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 4 de julio de 2013, contenía normas sobre relaciones colectivas de trabajo en sus

artículos 40.º al 45.º, pero han sido derogados expresamente por la Ley n.º 31188.

- b) **Ley n.º 31188**, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 2 de mayo de 2021.

4.4. Las normas reglamentarias emitidas por el Poder Ejecutivo

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

- a) **Decreto Supremo n.º 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.
- b) **Resolución Ministerial n.º 053-93-TR**, dicta 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.º 25593) y su reglamento, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 22 de abril de 1993.
- c) **Decreto Supremo n.º 009-93-TR**, modifica los artículos 46.º, 49.º y 53.º del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 8 de octubre de 1993.
- d) **Resolución Ministerial n.º 087-94-TR**, aprueba 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.

- e) **Resolución Ministerial n.º 051-96-TR**, adecúa 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 5 de junio de 1996.
- f) **Decreto Supremo n.º 006-2001-TR**, modifica el literal b del artículo 52.º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 23 de marzo de 2001.
- g) **Resolución Ministerial n.º 104-2002-TR**, precisa y modifica las disposiciones del decreto que adecuó la negociación colectiva de trabajadores de construcción civil a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 9 de mayo de 2002.
- h) **Resolución Ministerial n.º 290-2005-TR**, dispone que convenios colectivos u otros instrumentos que resuelvan negociaciones colectivas registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo sean difundidos en la página web del Ministerio, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 6 de octubre de 2005.
- i) **Decreto Supremo n.º 013-2006-TR**, sustituye los artículos 53.º, 62.º y 68.º del Decreto Supremo n.º 011-92-TR que aprobó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 8 de julio de 2006.

- j) **Resolución Ministerial n.º 314-2006-TR**, modifica la R. M. n.º 290-2005-TR, en lo relativo a la publicación de convenios colectivos, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 6 de setiembre de 2006.
- k) **Decreto Supremo n.º 014-2007-TR**, sustituye el artículo 52.º del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 30 junio de 2007.
- l) **Decreto Supremo n.º 024-2007-TR**, sustituye el artículo 62.º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 28 octubre 2007.
- m) **Decreto Supremo n.º 014-2011-TR**, incorpora el artículo 61.º-A al Decreto Supremo n.º 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.
- n) **Resolución Ministerial n.º 284-2011-TR**, se emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo n.º 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.
- o) **Resolución Ministerial n.º 076-2012-TR**, establece lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos, los llamados «extraprocesos», la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 6 de marzo de 2012.
- p) **Decreto Supremo n.º 017-2012-TR**, determina dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y las

reclamaciones que se inicien ante las autoridades administrativas de trabajo sobre derechos colectivos, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 1 de noviembre de 2012.

- q) **Decreto Supremo n.º 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 6 de agosto de 2013.
- r) **Decreto Supremo n.º 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 9 de agosto de 2014.
- s) **Decreto Supremo n.º 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.
- t) **Resolución Ministerial n.º 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 3 de diciembre de 2016.
- u) **Decreto Supremo n.º 003-2017-TR**, modifica los artículos 16.º y 65.º del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo e incorpora en su texto el artículo 16.º-A, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 8 de marzo de 2017.

- v) **Decreto Supremo n.º 009-2017-TR**, modifica los artículos 46.º, 60.º y 61.º-A, e incorpora los artículos 61.º-B y 61.º-C al texto del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 31 de mayo de 2017.
- w) **Decreto Supremo n.º 009-2018-TR**, modifica los artículos 67.º y 68.º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR, e incorpora en él los artículos 68.º-A y 68.º-B, referidos a la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga y el procedimiento de divergencia, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 15 de setiembre de 2018.
- x) **Decreto Supremo n.º 003-2019-TR**, modifica el artículo 16.º y el literal d del artículo 16.º-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR, y establece otras disposiciones referidas a la licencia y las cuotas sindicales, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 7 de febrero de 2019.
- y) **Decreto Supremo n.º 006-2021-TR**, Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley n.º 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 30 de marzo de 2021.

En el caso de las relaciones colectivas de trabajo de los servidores públicos, las principales normas reglamentarias son las siguientes:

- a) **Decreto Supremo n.º 003-2004-TR**, establece el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 24 de marzo de 2004.
- b) **Decreto Supremo n.º 020-2007-TR**, regula el derecho de los servidores públicos a constituirse en organizaciones sindicales, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 20 de setiembre de 2007.
- c) **Decreto Supremo n.º 008-2022-PCM**, que aprueba los lineamientos para la implementación de la Ley n.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 20 de enero de 2022.

4.5. 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 (2005a), al convenio colectivo «se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales» (fundamento 29).

Por nuestra parte, siguiendo el criterio contenido en el artículo 41.º 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 estas, 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 constituye una fuente del derecho laboral que ha alcanzado reconocimiento constitucional en el inciso 2 del artículo 26.º de nuestra carta magna, el cual establece que «La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado».

4.6. Los laudos arbitrales económicos

El laudo es la decisión que emiten los árbitros dentro de un procedimiento arbitral poniendo fin a la controversia.

Los laudos arbitrales, como fuente de derecho, tienen su fundamento en el inciso 1 del artículo 139.º 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 colectivos de trabajo: lo decidido por el laudo tiene carácter general y regulador de las relaciones de trabajo.

4.7. La jurisprudencia

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 la aplicación de las normas legales.

En el Perú, 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).

4.7.1. El precedente judicial

El precedente judicial puede definirse como aquella decisión emitida por el órgano jurisdiccional competente para ello según ley, que, al resolver un caso concreto, establece criterios jurídicos generales válidos para la solución de 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.

Asimismo, la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme a lo señalado en el artículo 40.º de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ostenta la facultad de convocar a los denominados Plenos Casatorios, a fin de que, por mayoría de los magistrados asistentes, se emita una sentencia que constituya precedente judicial y que vincule a los demás órganos jurisdiccionales de la República, hasta que el mismo sea modificado por otro precedente.

Debemos dejar constancia de que, a la fecha de la elaboración del presente trabajo, no existen precedentes judiciales adoptados conforme al artículo 40.º de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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.º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, bajo la denominación de doctrina jurisprudencial, viene aprobando «precedentes judiciales» en materia de derecho colectivo de trabajo, y ha establecido a la fecha los criterios siguientes:

- a) **Casación Laboral n.º 7111-2014 Lima**, del 12 de enero de 2015, sobre actos que constituyan ejercicio de la libertad sindical.
- b) **Casación Laboral n.º 5481-2015 Lima Norte**, del 4 de noviembre de 2015, sobre los alcances del fuero sindical.
- c) **Casación Laboral n.º 12816-2015 Lima**, del 8 de abril de 2016, sobre la interpretación del artículo 29.º, inciso a, del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, sobre nulidad de despido por afiliación sindical o participación en actividades sindicales.
- d) **Casación Laboral n.º 12901-2014 Callao**, del 26 de abril de 2017, sobre alcances del convenio colectivo celebrado por una organización sindical de representación limitada.
- e) **Casación Laboral n.º 10406-2016 Lima**, del 16 de mayo de 2017, sobre la interpretación más favorable de las cláusulas normativas de los convenios colectivos en caso de duda insalvable.
- f) **Casación Laboral n.º 4255-2017 Lima**, del 19 de junio de 2017, sobre 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.

- g) Apelación NLPT n.º 4968-2017 Lima**, del 23 de enero de 2018, establece las causales por las que un laudo arbitral económico pueda ser declarado nulo.
- h) Casación Laboral n.º 25646-2017 Arequipa**, del 8 de agosto de 2019, sobre sanción por paralizaciones de trabajo declaradas improcedentes.
- i) Casación Laboral n.º 22596-2018 Lambayeque**, del 9 de setiembre de 2021, sobre sanción por paralizaciones de trabajo declaradas improcedentes o ilegales por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Creemos conveniente resaltar que la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República cumple una función unificadora de los criterios judiciales sobre determinado tema, contribuyendo así a la seguridad jurídica y predictibilidad de los fallos.

4.7.2. El precedente constitucional

Sobre el concepto de precedente constitucional, el Tribunal Constitucional (2005b) 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 alcanza 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 («La jurisprudencia constitucional: el precedente constitucional vinculante», párrs. 1-4).

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.

El Tribunal Constitucional es claro al establecer la diferencia entre el precedente constitucional vinculante y el precedente judicial, cuando señala que el precedente constitucional vinculante tiene los mismos efectos que una ley. A esto se suma la facultad de que cualquier ciudadano pueda invocarlo ante cualquier autoridad o funcionario público; mientras que, en el caso del precedente judicial, lo desarrolla de acuerdo con el sistema del *common law*, en el cual se le da la categoría de precedente

vinculante, pero solo en sentido vertical; es decir, que dicho precedente judicial proviene de la Corte Suprema y vincula a las salas superiores y juzgados de inferior jerarquía.

Asimismo, el Tribunal Constitucional marca otra diferencia en cuanto a la invocación del precedente judicial, pues señala que este solo podrá invocarse frente a un juez, a diferencia del precedente constitucional, para el cual no se requiere ir a tribunales por su carácter vinculante ante todos los poderes públicos.

4.7.3. Las sentencias constitucionales

Las sentencias que emite el Tribunal Constitucional constituyen también una importante fuente del derecho colectivo del trabajo; debe distinguirse entre las que tienen la calidad de precedente constitucional vinculante, las que resuelven una acción de inconstitucionalidad y aquellas que se consideran doctrina constitucional.

4.7.3.1. La sentencia de inconstitucionalidad

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 una norma con rango de ley contraviene, por el fondo o la forma, la Constitución Política del Perú, 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.

Entre las sentencias de inconstitucionalidad más importantes relacionadas con derechos colectivos, cabe mencionar las siguientes:

- a) **Expediente n.º 008-2005-PI/TC**, del 12 de agosto de 2005, demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y más de 5000 ciudadanos contra la Ley n.º 28175, Ley del Empleo Público.

Se declaró infundada la demanda y se estableció que los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28.º de la Constitución Política del Perú:

deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8.º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8.º 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.º 87 de la OIT [...]; el artículo 6.º del Convenio n.º 98 de la OIT [...]; y el Convenio n.º 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 (Tribunal Constitucional, 2005a, «Fallo»).

- b) **Expediente n.º 00025-2007-PI/TC**, del 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.º, 11.º inciso d, 12.º, 17.º, 29.º segundo párrafo, 40.º, 41.º, 51.º, 53.º, 54.º, 63.º, 65.º 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, sus limitaciones y su ejercicio dentro de la Carrera Pública Magisterial.

- c) **Expediente n.º 00018-2013-PI/TC**, del 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.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Se declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad, se precisó, 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 en materia remunerativa, de acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 151 de la OIT, que interpreta los artículos 28.º y 42.º de la Constitución Política del Perú.

- d) **Expedientes n.ºs 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados)**, del 3 de setiembre de 2015, demandas de inconstitucionalidad interpuestas por los Colegios de Abogados del Callao, Arequipa y ciudadanos contra diversos artículos de las Leyes n.ºs 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, se precisó 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 atravesase 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 los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del período previsto por la ley restrictiva son inconstitucionales.

- e) **Expedientes n.ºs 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC (acumulados)**, del 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.º 30057, Ley del Servicio Civil.

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

En relación con 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 garanticen mínimamente los servicios esenciales o indispensables para el funcionamiento de la entidad.

4.7.3.2. Doctrina constitucional

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 solo 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 (Tribunal Constitucional, 2007, fundamento 15).

Entre las sentencias más importantes cabe mencionar las siguientes:

- a) **Expediente n.º 0785-2004-PA/TC**, del 12 de octubre de 2004, demanda de amparo interpuesta por COSAPI S. A. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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 (Tribunal Constitucional, 2004, fundamento 7).

- b) Expediente n.º 3311-2005-PA/TC**, del 5 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 y se estableció:

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 proscribe, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos (Tribunal Constitucional, 2006a, fundamento 18).

- c) Expediente n.º 4635-2004-AA/TC**, del 17 de abril de 2006, demanda de amparo interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos contra la empresa Southern Perú Copper Corporation. En su fundamento 24 se estableció lo siguiente:

Los convenios colectivos tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado y obligan a las personas que los celebraron, a las personas representadas en la convención colectiva y a aquellas que se incorporen con posterioridad a su celebración.

Asimismo, determinó la prevalencia del convenio colectivo sobre el contrato individual de trabajo, siempre que resulte más favorable al trabajador.

Por otra parte, se determinó que cuando la Constitución y los tratados internacionales sobre derechos humanos fijan estándares mínimos, estos parámetros no pueden ser contradichos por los convenios colectivos y los contratos de trabajo, pues ello conllevaría a declarar su nulidad por contravenir derechos fundamentales.

- d) Expediente n.º 7957-2005-PA/TC**, del 8 de agosto de 2006, demanda de amparo interpuesta por Sertinge S. A. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP). Se estableció que:

para que [...] una negociación colectiva por rama de actividad tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, [...] la organización sindical u organizaciones sindicales [deben representar] a la mayoría de empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo [...] la representación de los empleadores en [este nivel de negociación] estará a cargo de la organización sindical representativa [...] en la respectiva actividad económica (Tribunal Constitucional, 2006b, fundamento 10).

- e) Expediente n.º 03561-2009-PA/TC**, del 17 de agosto de 2009, y su aclaratoria del 10 de junio de 2010, demanda de amparo interpuesta por el 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.º del TUOLRCT, el cual tiene carácter potestativo.

- f) **Expediente n.º 02211-2009-PA/TC**, del 28 de octubre de 2010, demanda de amparo interpuesta por el Sindicato Unificado de Trabajo de SPCC-Ilo contra la empresa Southern Perú Copper Corporation.

Respecto al derecho de libertad sindical, se manifestó que está compuesto de dos aspectos, uno orgánico y otro funcional. El primero, constituido por la facultad de toda persona para formar organizaciones sindicales con el objeto de realizar la defensa de sus intereses colectivos; mientras que el segundo está referido a la facultad de afiliación o desafiliación de dichas organizaciones; asimismo, esta facultad conlleva la protección del trabajador afiliado frente a actos que atenten contra sus derechos y que se sustenten en su condición de afiliado o no afiliado a una organización sindical.

En relación con el derecho de huelga, se precisó que este constituye un medio para la realización de determinados fines vinculados a los intereses de los trabajadores y se efectiviza solamente cuando se ha agotado la negociación directa con el empleador. Al no ser un derecho absoluto, sino regulable, corresponde a la ley establecer sus límites a fin de que pueda ser ejercido en armonía con el interés público.

g) Expediente n.º 03243-2012-PA/TC, del 21 de mayo de 2014, demanda de amparo interpuesta por la 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.

h) Expediente n.º 03655-2011-PA/TC, del 21 de julio de 2014, demanda de amparo interpuesta por el Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma S. A. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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) Expediente n.º 06518-2013-PA/TC, del 1 de julio de 2016, demanda de amparo interpuesta por América Móvil Perú S. A. C. contra el Sindicato Unitario de Trabajadores de América Móvil Perú S. A. C. (Sutamp).

Se estableció que el derecho de negociación colectiva tiene como finalidad el lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones laborales; asimismo, este derecho se efectiviza a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos, lo que constituye el principal

medio de acción de las organizaciones sindicales para la promoción y la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados.

- j) **Expediente n.º 01499-2015-PA/TC**, del 20 de diciembre de 2017, demanda de amparo interpuesta por Aris Industrial S. A. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Sindicato de Trabajadores Textiles Químicos de Aris Industrial S. A.

Se precisó que el arbitraje al que se refiere el artículo 61.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, es de carácter potestativo; es decir, que una vez agotadas las etapas de trato directo y conciliación, solo es necesario que una de las partes opte por someter el diferendo en la negociación al arbitraje, la contraparte se encuentra obligada a aceptarlo.

- k) **Expediente n.º 04131-2016-PA/TC**, del 4 de agosto de 2020, demanda de amparo interpuesta por Unimar S. A. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Sindicato de Trabajadores de Unimar S. A.

Se determinó que la titularidad del derecho a la negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra. Ante la ausencia de estas, es posible que los representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.

- l) **Expediente n.º 01906-2018-PA/TC**, del 26 de enero de 2021, demanda de amparo interpuesta por el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia

Nacional de Administración Tributaria contra la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Se estableció que el contenido constitucionalmente protegido del derecho a un debido proceso, en su manifestación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, entre otros, garantiza a) que la fundamentación de los autos y las sentencias se encuentre exenta de vicios de motivación interna y b) que la fundamentación sea suficiente para justificar lo decidido.

Asimismo, en su manifestación del respeto al proceso establecido por ley, garantiza que el marco normativo vigente a la fecha de inicio del proceso no sea alterado posteriormente.

m) Expediente n.º 01213-2019-PA/TC, del 11 de febrero de 2021, demanda de amparo interpuesta por el representante del Banco Continental contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Reafirmando el criterio establecido en el Expediente n.º 03561-2009-PA/TC, estableció que el arbitraje al que hace referencia el artículo 61.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, es de naturaleza potestativa. Por tanto, si una de las partes opta por someter alguno de los puntos de la negociación a esta forma heterónoma de solución de conflictos, tal decisión vincula a la otra contraparte, quien se encuentra obligada a aceptar.

4.7.3.3. Sentencias de procesos constitucionales de acción popular

También resultan importantes las sentencias emitidas en los procesos constitucionales de acción popular, las cuales tienen especial relevancia al constituir un proceso de control normativo con el fin de proteger, mediante el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, la primacía de la Constitución y la ley respecto del resto de normas de rango inferior, lo cual se encuentra previsto en el inciso 5 del artículo 200.º de la Constitución, tal como ocurre en el caso siguiente:

- a) **Proceso de Acción Popular n.º 764-2011 Lima**, del 23 de junio de 2011, seguido por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú contra el Decreto Supremo n.º 006-2008-TR.

Se estableció que los artículos 2, 4, 5 y 6 del Decreto Supremo n.º 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 29245 y del Decreto Legislativo n.º 1038, que regulan los servicios de tercerización, no contravienen la Constitución Política del Estado ni la Ley n.º 29245.

- b) **Proceso de Acción Popular n.º 5132-2014 Lima**, del 13 de agosto de 2015, seguido por la Sociedad Nacional de Industrias (SIN) contra el Decreto Supremo n.º 014-2011-TR.

Se estableció que el arbitraje potestativo se encuentra regulado en el artículo 61.º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que el artículo 61.º-A de su Reglamento, incorporado por el Decreto Supremo n.º 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.º 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.

4.7.4. Los plenos jurisdiccionales

Son acuerdos en que los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República toman decisiones en abstracto sobre determinada cuestión jurídica, los cuales se materializan en una resolución válida para cualquier proceso.

En materia de derecho colectivo del 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.º 01: CRITERIO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 29.º DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, REGULADO POR EL DECRETO SUPREMO N.º 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.º 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 interpretación 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.º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha tomado el acuerdo siguiente:

I. NORMA APLICABLE RESPECTO DE LA NULIDAD DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS

El Pleno acordó por unanimidad:

Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad, que se pueden invocar válidamente en un proceso de impugnación de laudo arbitral económico en materia laboral son las siguientes:

Los artículos 63.º y 66.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR.

El artículo 56.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65 de la misma norma y el artículo 57.º de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR.

Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63.º de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo n.º 1071 (Poder Judicial del Perú, 2019a, p. 74).

Asimismo, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materias Laboral y Previsional ha tomado los acuerdos siguientes:

I. LA PROTECCIÓN DEL FUERO SINDICAL

El Pleno acordó por unanimidad:

La legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por lo que no solo protege a los dirigentes sindicales previstos por el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo durante su gestión, sino también a todos aquellos que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad sindical pasada, así como también protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.

II. EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO POR SINDICATOS MINORITARIOS

El Pleno acordó por unanimidad:

No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran únicamente a beneficios laborales más favorables al trabajador (Poder Judicial del Perú, 2019b, p. 2).

4.8. Pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Mediante la Opinión Consultiva OC-27/21, del 5 de mayo de 2021, la Corte Interamericana de Derechos Humanos absolvió la solicitud de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos referida al alcance de las obligaciones de los Estados,

bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y su aplicación desde una perspectiva de género.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos planteó diversas interrogantes; al momento de abarcar una respuesta concreta a estas, las engloba en las siguientes:

- 1) ¿Cuál es el alcance de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y cuál es su relación con los derechos a la libertad de expresión, la libertad de asociación, el derecho de reunión y el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias?
- 2) ¿Cuál es el contenido del derecho de las mujeres de ser libres de toda forma de discriminación y violencia en el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga?
- 3) ¿Cuál es el alcance del deber del Estado para proteger la autonomía sindical y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales?, y ¿cuál es el alcance de las obligaciones del Estado respecto a garantizar la participación de los sindicatos en el diseño de las normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías? (Corte Interamericana de Derechos Humanos, s. f., p. 1).

El análisis efectuado en la Opinión Consultiva OC-27/21 enfatizó la necesidad de que los Estados realicen el máximo de sus esfuerzos a fin de preservar las fuentes de trabajo y se respeten los derechos laborales y sindicales de todos los trabajadores y las trabajadoras.

4.9. Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Comité de Libertad Sindical es un órgano creado en 1951 por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este comité está encargado de entablar un diálogo tripartito constructivo para promover el respeto de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la legislación y en la práctica; asimismo, examina los alegatos de infracciones a los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en la Constitución de la OIT (preámbulo), en la Declaración de Filadelfia y según lo expresado por la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Respecto a las conclusiones adoptadas por el comité en casos específicos, estas otorgan directrices, tanto a los gobiernos como a las autoridades nacionales, con la finalidad de realizar el seguimiento a las recomendaciones en materia de libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Actualmente, se encuentra vigente *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, contenida en su sexta edición (2018).

4.10. Doctrina jurídica

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

5. Sujetos del derecho colectivo del trabajo

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

- 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 la modalidad del contrato que tengan celebrado (artículo 1.º del Decreto Supremo n.º 011-92-TR).

Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Decreto Legislativo n.º 728 se encuentran comprendidos en los alcances del TUOLRCT, en lo que les resulte aplicable (artículo 3.º del Decreto Supremo n.º 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, en las que sus trabajadores se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

6. Conclusiones

6.1. En razón de los sujetos a quienes se dirige el derecho colectivo del trabajo, este puede definirse como el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones existentes entre los trabajadores colectivamente organizados y un empleador o un grupo de empleadores, sean estas relaciones de negociación (convenio colectivo) o de conflicto (huelga).

6.2. La expresión derecho colectivo del trabajo resulta acertada, pues engloba el contenido completo de esta disciplina jurídica. Quedan 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, ya que 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

Corte Interamericana de Derechos Humanos (s. f.). Opinión consultiva OC-27/21. Resumen oficial emitido por la Corte Interamericana. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_27_esp.pdf

Poder Judicial del Perú (2015). III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materias Laboral y Previsional. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74202900451667a5b857b9279eb5db9a/III%2BPleno%2BSupremo%2BLaboral%2BBy%2Bprevisional.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74202900451667a5b857b9279eb5db9a>

_____. (2019a). *V, VI y VII Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional*. Fondo Editorial del Poder Judicial. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7dfd19804e445438b199f374dabbac10/V%2CVI+y+VII+PLENOS+JURISDICCIONALES+SUPREMOS+EN+MATERIA+LABORAL_+web.pdf?MOD=AJPERES

_____. (2019b). VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materias Laboral y Previsional. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f01202804b98c1f998d79e91cd134a09/VIII-PLENO-JURISDICCIONAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f01202804b98c1f998d79e91cd134a09>

- Tribunal Constitucional (2004). Expediente n.º 0785-2004-AA/TC. Lima: 12 de octubre de 2004. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00785-2004-AA.pdf>
- _____ (2005a). Expediente n.º 008-2005-PI/TC. Lima: 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- _____ (2005b). Expediente n.º 0024-2003-AI/TC. Lima: 10 de octubre de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00024-2003-AI.html>
- _____ (2006a). Expediente n.º 3311-2005-PA/TC. Lima: 5 de enero de 2006. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>
- _____ (2006b). Expediente n.º 7957-2005-PA/TC. Lima: 8 de agosto de 2006. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07957-2005-AA.pdf>
- _____ (2007). Expediente n.º 04853-2004-PA/TC. Lima: 19 de abril de 2007. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/04853-2004-AA.pdf>

En esta publicación, el juez supremo titular Javier Arévalo Vela realiza un estudio sobre el derecho colectivo del trabajo. Con este fin explica que existen dificultades para encontrar una definición que realmente refleje su contenido; asimismo, plantea las críticas que giran en torno a la denominación de esta rama del derecho. De igual modo, presenta las características de esta disciplina jurídica, y destaca que tiene como sujeto principal a la organización sindical en la búsqueda de beneficios del trabajador. También efectúa un análisis exegético de las fuentes formales del derecho colectivo del trabajo y, finalmente, estudia a los sujetos de este para la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

DRA. ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta del Poder Judicial
y de la Corte Suprema de Justicia de la República

ISBN: 978-612-4484-37-7



9 786124 484377