

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**LAS CLAUSULAS DELIMITADORAS PERSONALES
SINDICALES Y EL ARTICULO 9 DE LA LEY DE
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL
ESTADO PERUANO**

Para optar : El título profesional de abogado

Autor : Bach. Chuquillanqui Cipriano Ray Juan

Asesor : Mg. Condezo Romero Joel Orlando

Línea de investigación institucional : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación institucional : Ciencias sociales

Fecha de inicio y de culminación : 28-02-2023 a 26-10-2023

HUANCAYO – PERÚ
2024

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO
Decano de la Facultad de Derecho

MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN
Docente revisor titular 1

MG. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO
Docente revisor titular 2

MG. CANCHUMANYA CAMARGO CARLOS JAVIER
Docente revisor titular 3

MG. LOPEZ QUISPE ROLANDO JESUS
Docente revisor suplente

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi señor padre don Godofredo Chuquillanqui Mallqui, quién con su apoyo, esfuerzo y ejemplo guía el camino de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Ante la finalización de la presente tesis, no me queda más que decir: ¡gracias!

A mi centro de trabajo el “**Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín**”, donde el desarrollo de mis labores diarias me permitió detectar la existencia del tema desarrollado en la presente, entender los problemas diarios del alcance de los convenios colectivos, su importancia en las relaciones laborales y la solución planteada.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 00218-FDCP-2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

LAS CLAUSULAS DELIMITADORAS PERSONALES SINDICALES Y EL ARTICULO 9 DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL ESTADO PERUANO

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. CHUQUILLANQUI CIPRIANO RAY JUAN

Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional : DERECHO

Asesor(a) : MG. CONDEZO ROMERO JOEL ORLANDO

Fue analizado con fecha **17/06/2024** con **132** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Tumitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye Citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.



Huancayo, 19 de junio de 2024.

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFE

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación espacial.....	19
1.2.2. Delimitación temporal.	19
1.2.3. Delimitación conceptual.	20
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Problema general.	20
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación social.....	20
1.4.2. Justificación teórica.	20
1.4.3. Justificación metodológica.	21
1.5. Objetivos de la investigación.....	21
1.5.1. Objetivo general.....	21
1.5.2. Objetivos específicos.	21
1.6. Hipótesis de la investigación	21
1.6.1. Hipótesis general.	21
1.6.2. Hipótesis específicas.....	21
1.6.3. Operacionalización de categorías.	22
1.7. Propósito de la investigación	23
1.8. Importancia de la investigación	23
1.9. Limitaciones de la investigación	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	24

2.1. Antecedentes de la investigación.....	24
2.1.1. Nacionales.....	24
2.1.2. Internacionales.....	29
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	33
2.2.1. Clausulas delimitadores personales sindicales.	33
2.2.1.1. Aspectos generales.	33
2.2.1.1.1. <i>Organización sindical.</i>	33
A. Definición de sindicato.	33
B. Clases de sindicato.	34
C. Fines y funciones de los sindicatos.	36
C.1. Representación en conflictos colectivos.....	37
C.2. Representación en conflictos individuales.	38
C.3. Funciones de carácter económico y social.	38
D. Representación sindical en materia de negociación colectiva.	39
2.2.1.1.2. <i>Negociación colectiva.</i>	42
A. Rango constitucional del derecho a la negociación colectiva.....	45
B. Principios de la negociación colectiva.	47
2.2.1.1.3. <i>Definición de convenio colectivo.</i>	51
2.2.1.1.4. <i>Fuerza vinculante de la convención colectiva.</i>	55
2.2.1.2. Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo.....	56
2.2.1.2.1. <i>Cláusula normativa.</i>	56
2.2.1.2.2. <i>Cláusula obligacional.</i>	58
2.2.1.2.3. <i>Cláusula delimitadora.</i>	59
A. Cláusulas delimitadores personales excluyentes.	60
B. Cláusulas delimitadores personales incluyentes.	60
2.2.1.3. Criterio de la Sala Suprema con relación a la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo.....	60
2.2.1.4. Criterio de la Sala Suprema respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.....	61
2.2.1.5. ¿Es válido que el convenio colectivo excluya de los beneficios a los trabajadores no sindicalizados?	61
2.2.2. Artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.....	63

2.2.2.1. Negociación colectiva.	63
2.2.2.1.1. <i>Evolución a nivel internacional</i>	65
2.2.2.1.1. <i>Evolución a nivel nacional</i>	68
2.2.2.2. Los beneficios de la negociación colectiva.	69
2.2.2.3. El marco normativo de la negociación colectiva.	70
2.2.2.3.1. <i>Análisis del artículo 9 de la LRCT</i>	75
2.2.2.3.2. <i>Jurisprudencia</i>	76
2.2.2.4. Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva.	78
2.2.2.5. Trabajadores cubiertos por el marco de la negociación colectiva.	80
2.2.2.6. Las partes en la negociación colectiva.	81
2.2.2.7. Reconocimiento de las partes representativas para la negociación Colectiva.	82
2.2.2.8. Temas y cuestiones de la negociación colectiva.	85
2.2.2.9. Aplicación de los convenios colectivos.	86
2.2.2.10. Efectos de los convenios colectivos.	87
2.2.2.11. Extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos.	88
2.3. Marco conceptual.	89
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	91
3.1. Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica.	91
3.2. Metodología.	92
3.3. Diseño metodológico.	92
3.3.1. Trayectoria metodológica.	93
3.3.2. Escenario de estudio.	93
3.3.3. Caracterización de sujetos o fenómenos.	93
3.3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	93
3.3.4.1. <i>Técnicas de recolección de datos</i>	93
3.3.4.2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	94
3.3.5. Tratamiento de la información.	94
3.3.6. Rigor científico.	96
3.3.7. Consideraciones éticas.	96
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	97

4.1. Descripción de los resultados	97
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados del objetivo uno.	97
4.1.2. Análisis descriptivo de resultados del objetivo dos.	102
4.2. Contrastación de las hipótesis.....	103
4.2.1. Contrastación de la hipótesis uno.	103
4.2.2. Contrastación de la hipótesis dos.....	108
4.2.3. Contrastación de la hipótesis general.	109
4.3. Discusión de los resultados.....	110
4.4. Propuesta de mejora.....	112
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	117
ANEXOS.....	125
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	126
Anexo 2: Matriz de operacionalización de categorías.....	127
Anexo 3: Matriz de la operacionalización del instrumento.....	128
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	129
Anexo 5: Validación de expertos del instrumento.....	131
Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos.....	131
Anexo 7: Documento de aceptación por parte de la entidad donde recolectará los datos.....	131
Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas	131
Anexo 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos	131
Anexo 10: Evidencias fotográficas.....	131
Anexo 11: Declaración de autoría	132

RESUMEN

En la presente investigación la **pregunta general** fue: ¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?, el **objetivo general** fue: Analizar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano, asimismo la **hipótesis general** fue: Las cláusulas delimitadoras personales sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano; asimismo, se debe de tener presente que el método de investigación que se empleó fue el siguiente: como enfoque se tuvo al cualitativo, como método general a la hermenéutica, el tipo de investigación fue básica o fundamental, de nivel explicativo y diseño observacional; ahora, como técnica empleada se tuvo al análisis documental, como instrumento se emplearon las fichas, información que fue recopilada y procesada gracias a la argumentación jurídica.. El **resultado** más importante fue el siguiente: Las cláusulas delimitadoras son aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. La **conclusión** más relevante fue: Las cláusulas delimitadoras personales influyen de manera negativa en el artículo 9 de la LRCT. Finalmente, la **recomendación** más importante fue incorporar un artículo 9-A en la LRCT.

Palabras clave: cláusula delimitadora personal, convenio colectivo de trabajo, sindicato, trabajadores no afiliados, negociación colectiva de trabajo.

ABSTRACT

In the present investigation, the general question was: In what way are the union personal delimiting clauses related to article 9 of the Law of Collective Labor Relations of the Peruvian State?, the general objective was: To analyze the way in which the personal union delimitation clauses with article 9 of the Law of Collective Labor Relations of the Peruvian State, likewise the general hypothesis was: The personal union delimitation clauses are negatively related to article 9 of the Law of Collective Labor Relations of the State Peruvian; likewise, it should be kept in mind that the research method used was the following: the qualitative approach was used, hermeneutics as the general method, the type of research was basic or fundamental, explanatory level and observational design; Now, as a technique used, documentary analysis was used, as an instrument, the files were used, information that was collected and processed thanks to legal argumentation. The most important result was the following: The delimiting clauses are those destined to regulate the scope and validity of the collective agreement. The most relevant conclusion was: Personal delimiting clauses have a negative influence on article 9 of the LRCT. Finally, the most important recommendation was to incorporate an article 9-A in the LRCT.

Keywords: personal delimitation clause, collective bargaining agreement, union, unaffiliated workers, collective bargaining.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación lleva por **título** lo siguiente: “Las Cláusulas Delimitadoras Personales Sindicales y el Artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado Peruano”, la misma que tuvo el **propósito** de que se llegue a incorporar un artículo dentro de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de que no se puedan llegar a incluir cláusulas personales dentro de los convenios colectivos de trabajo, en donde el participante es un sindicato mayoritario como representante de todos los trabajadores.

Respecto a la metodología paradigmática cabe indicar que la misma es una de corte propositiva, consistente en el análisis y estudio de las categorías en cuestión, siendo para la presente tesis las cláusulas delimitadoras personales y el artículo 9 de la LRCT, en ese sentido, se llegó a emplear como método general a la hermenéutica jurídica, consistente en el análisis de las normas relacionadas a las categorías antes señaladas dentro del ordenamiento jurídico peruano, a fin de extraer todo los datos posibles que permitan identificar las características de la misma, para que posteriormente se pueda llegar a contrastar las hipótesis gracias a la argumentación jurídica.

En esa medida, para que pueda ser posible lograr el objetivo requerido ha sido necesario tener que llegar a sistematizar la presente investigación mediante cuatro capítulos, acto que conllevó a que pueda ser posible comprender de manera mucho más efectiva lo pretendido por la presente.

En el **capítulo primero** al que se le denomina “Determinación del problema” se llegó a describir la problemática, así como describir los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación; consignando también la justificación, delimitación, y las limitaciones de la tesis.

En ese sentido, se tiene que el problema general fue el siguiente: ¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?, el objetivo general fue analizar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano, y la hipótesis fue: Las cláusulas

delimitadoras personales sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.

En el **capítulo segundo** al que se le denomina “Marco teórico”, apartado mediante el cual se desarrolló lo concerniente a los antecedentes de la investigación, además de haberse consignado las bases teóricas relacionadas o enmarcadas con las categorías que fueron estudiadas: las cláusulas delimitadoras personales y el artículo 9 de la LRCT.

En el **capítulo tercero** al que se le denomina “Metodología”, se llegó a desarrollar cómo se llegó a elaborar la investigación desde un plano metodológico, para ello se explicó el enfoque que caracterizó a la investigación (cualitativa), asimismo lo relacionado a la postura epistemológica (iuspositivista), para también sustentar la metodología paradigmática, siendo propositiva, consistente este en el estudio de las estructuras normativas, asimismo, se llegó a realizar la descripción del escenario de estudio, también de los sujetos de investigación, asimismo el rigor científico y finalmente se indicó la técnica empleada e instrumentos.

En el **capítulo cuarto** titulado “Resultados” caracterizado por la sistematización de datos y el ordenamiento del contenido trascendental de forma ordenada, ello con el propósito de que pueda ser posible tener que contrastar las hipótesis correspondientes, así pues, se tiene que alguno de los resultados más resaltantes fueron los siguientes:

- Se tiene que las cláusulas delimitadoras están destinadas a regular el ámbito y también de forma consecuente la vigencia que podría contener el convenio colectivo.
- Los sindicatos vienen a ser aquellas organizaciones de trabajadores, que asumen la representación y defensa de los mismos, para la mejora de vida y labor del trabajador.
- Asimismo, se tiene que los principios llegan a estar destinados a tener que guiar el desarrollo de la negociación colectiva, razón por la cual, según lo prescrito por el TC, dichos principios son los siguientes: el principio de negociación libre y de forma voluntaria, el principio de libertad para tomar decisiones, el principio de nivel de negociación y el principio de buena fe.

- Los principios que guían la negociación colectiva según el TC son: negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de la negociación y la buena fe.

Por lo cual, mediante dicha información es que fue posible realizar la contrastación de las hipótesis específicas como también la contrastación de la hipótesis general, ello para que después de lo antes mencionado pueda ser posible discutir los resultados y proponer una propuesta de mejora, por ende, se culmina con las conclusiones y recomendaciones que fueron arribadas dentro de la investigación.

El autor.

CAPÍTULO I: DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente trabajo de investigación lleva por título: “Las cláusulas delimitadoras personales sindicales y el artículo 9 de la Ley de relaciones colectivas de trabajo del Estado peruano”; la misma que tiene por finalidad que dentro de los convenios colectivos de trabajo no se puedan consignar cláusulas delimitadoras personales, cuando el participante fue el sindicato mayoritario, pues, se entiende que este actúa en representación de todos los trabajadores, y no sobre parte de estos.

Para comprender la realidad problemática, es menester hacer mención a lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la misma que esencialmente indica que en lo referente a la negociación colectiva de trabajo, aquel sindicato participante si en caso sea este el mayoritario, actuará en representación de la totalidad de los trabajadores, evidentemente estén o no afiliados.

En ese sentido, la problemática encuentra su punto de origen en que se llega a tener interpretaciones dispares respecto a los efectos que tiene un convenio colectivo de trabajo cuando el sindicato participante en la negociación colectiva fue el mayoritario en los términos del artículo 9 de la LRCT, en tanto al participar este, lo hace en representación de la totalidad de trabajadores, aún si no se encontrara afiliado.

Ahora bien, el artículo 9 de la norma antes señalada se encuentra en conflicto con el artículo 42 del mismo cuerpo normativo, que esencialmente indica que el convenio colectivo de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes celebrantes o para cuyo nombre se celebró, por lo tanto, se tiene que en los supuestos en donde un sindicato mayoritario es el participante en la negociación colectiva, este puede excluir o incluir a cualquier grupo de trabajadores aun cuando estos no se encuentren afiliados a dicho sindicato.

El problema radica en que el artículo 9 de la LRCT indica que los sindicatos mayoritarios actúan en representación de la totalidad de trabajadores, afiliados o no, empero, cabría preguntarse si resulta factible que al momento de la suscripción del convenio colectivo se pueda excluir de los efectos de este último a cierto grupo de trabajadores, es decir, establecer alguna cláusula delimitadora personal.

Los sindicatos mayoritarios pueden actuar en representación de la totalidad de los trabajadores, por lo que resultaría desventajoso que este excluya de los beneficios que se pudiera haber adquirido a los trabajadores no afiliados e incluso para los mismos afiliados de ser el caso, si bien *per se* los primeros señalados no forman parte de su agrupación, sin embargo, se debe de buscar el máximo de beneficios para los trabajadores, máxime si de por sí ya estos tenían la representación de todos los trabajadores.

Esencialmente si bien los efectos del convenio colectivo de trabajo se extienden a los participantes de los mismos y para nombre de quienes se representa, entonces, los efectos de un convenio suscrito por un sindicato mayoritario debiesen extenderse también a todos los trabajadores, pues, en nombre de todos ellos actúa este último; siendo ello así ahora correspondería cuestionar respecto a la aplicación de cláusulas delimitadoras personales en los convenios colectivos de trabajo en donde haya participado esta agrupación mayoritaria.

Mediante las cláusulas delimitadoras personales, se va encuadrando el convenio colectivo de trabajo, es decir, se va determinando quiénes serán, por ejemplo, los beneficiarios de determinado incremento salarial, gracias a este se podría incluir o excluir a determinado grupo de trabajadores; en ese sentido, pueden suceder varios temas de interpretación, al suscribir dicho convenio.

El primero es que *per se* no se establezca ninguna cláusula delimitadora personal, en ese caso, se debiera entender que los efectos del convenio suscrito son para todo trabajador, conforme al artículo 9 de la LRCT, empero, no siempre los operadores del derecho llegan a tal conclusión, pues, siguen de manera aislada el artículo 42 del cuerpo normativo antes indicado.

Por otro lado, en caso de incorporarse alguna cláusula delimitadora personal, normalmente excluyendo a los no afiliados resultaría desacertado, en tanto, representa una solución irrazonable, ya que se estaría dando prevalencia a cierto grupo sobre otro.

Conforme a lo precisado, si por ejemplo un sindicato mayoritario excluye a los no afiliados -supuesto eventual- este iría en contra del mismo interés de los no afiliados que son sus representados, conforme al artículo 9 de la LRCT; es como si un representante actuara en desmedro de su mismo representado, asimismo,

tampoco iría acorde al sentido proteccionista de todo trabajador que el ordenamiento jurídico laboral pregona.

Ahora, si en caso se quisiera excluir a algún grupo, pero afiliado, también existe un inconveniente, pues, de igual manera, no tendría razón de ser la misma negociación colectiva de trabajo, pues, no se alcanzaría algún beneficio para tal grupo, máxime si el objeto de los convenios colectivos de trabajo que son producto de las negociaciones de trabajo, busca llegar a acuerdos en beneficio de los trabajadores.

Por lo tanto, resulta un error que se pueda seguir permitiendo la utilización de cláusulas delimitadoras personales en caso de participación de sindicatos mayoritarios, en tanto estos actúan en representación de todos los trabajadores, siendo ello de esa manera, los efectos del convenio deben de ser para todos los trabajadores, no siendo necesario por ende la utilización de dichas cláusulas, y muy por el contrario debieran ser proscritas.

Una muestra de lo indicado es por ejemplo que en la Casación Laboral N° 4255-2017 Lima, en su considerando décimo noveno se hace referencia a la cláusula delimitadora personal si bien en tal caso no se llegó a demostrar que el sindicato participante haya sido el mayoritario, sin embargo, el mismo hecho de haberlo puesto en relieve, pone énfasis a la consideración de las mismas para excluir a determinado grupo de trabajadores, máxime si ni siquiera se llega a presumir la celebración del sindicato mayoritario en beneficio de los trabajadores.

Empero, en otros casos, en donde de plano se llega a establecer la representación general del sindicato mayoritario a todos los trabajadores, denotándose tal asunto en la sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 02912-2019-0-1501-JR-LA-03.

El **diagnóstico** como se pudo advertir es grave, en tanto dentro de los convenios colectivos de trabajo se van utilizando cláusulas delimitadoras personales en los supuestos de participación del sindicato mayoritario, excluyendo normalmente a trabajadores no afiliados de los beneficios adquiridos mediante el mismo, aun cuando estos tienen la representación de aquellos; si bien se es consciente de la importancia de la promoción de la afiliación a determinado sindicato, empero, resulta mucho más importante dotar de beneficios y proteger a

los trabajadores, pues sobre todo estos se encuentran en situación de desigualdad con la empleadora.

El **pronóstico** también no resulta alentador, pues los trabajadores seguirán sin tener mecanismos efectivos que compensen la típica relación de desventaja del trabajador frente al empleador, en ese sentido, los trabajadores sobre todo los no afiliados seguirán siendo excluidos sin más de los beneficios alcanzados con determinado convenio colectivo suscrito.

La **solución** a la problemática desarrollada es que se llegue a prohibir la inclusión de cláusulas delimitadoras personales en los supuestos de participación del sindicato mayoritario, pues, no tendría razón de ser utilizarlo en vista que se actúa siempre en representación de todos los trabajadores, siendo aquellos (todos) los beneficiarios de lo alcanzado con el convenio colectivo de trabajo.

La presente investigación se condice con otras manteniendo su originalidad, muestra de ello es la investigación titulada: “Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados”, por Portuguez (2020), este trabajo se relaciona con la presente debido a que posibilita conocer las razones que priman al no hacer extensible un acuerdo celebrado por un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados, además de poder saber la capacidad de presencia y presión que tienen las organizaciones sindicales dentro de las relaciones colectivas de trabajo. Además, se tiene a la investigación titulada: “La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de La Victoria 2017-2018”, por Silva (2021), y se relaciona con la presente tesis debido a que posibilita observar la importancia e influencia que tienen los convenios colectivos para los sindicatos, sustentado la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores.

Asimismo, a nivel internacional se tiene a la investigación titulada: “Organizaciones sindicales de trabajadores precarios y sus posibilidades como agentes de transformación estructural en Chile”, por Valdebenito (2018), se relaciona con el presente trabajo ya que se analiza la estructura organizativa de los sindicatos por medio del discurso de sus dirigentes, así como la valoración que tendrían los trabajadores formales y dependientes al momento de poder contar con una referencia identitaria de un sindicato. Además, está la tesis titulada: “La

democracia sindical en México”, por Díaz (2019), se relaciona con la tesis debido a que se tiene otra perspectiva al señalar que los problemas que se ocasionarían respecto de los derechos colectivos también se deben a situaciones del propio sindicato o gremio, pues una mala gestión puede ocasionar una desprotección de los derechos de los trabajadores, para lo que se necesita darle un mayor enfoque y así los trabajadores puedan confiar y sentirse seguros dentro su sindicato o gremio.

Conforme a lo antes citado, no se llega a advertir que se haya desarrollado ninguna investigación referente a las cláusulas delimitadoras personales en los convenios colectivos de trabajo, siendo por ende esta investigación original.

En esa medida, dentro del presente trabajo de investigación se llegó a formular la siguiente pregunta: ¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial.

La presente tesis fue netamente dogmático, en otras palabras, se llegó a estudiar las categorías correspondientes -todas ellas de materia laboral-, siendo: Cláusulas delimitadoras personales sindicales y el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las cuales se encuentran recogidas del ordenamiento jurídico nacional, y siendo que si se modifica un artículo que es de aplicación nacional no solo se verá comprometido algún lugar del país, tal como Lima, Ayacucho o Satipo, sino compromete a todo el Perú, y al ser la norma en análisis de aplicación nacional se tuvo como delimitación espacial al Estado peruano.

1.2.2. Delimitación temporal.

Como bien se llegó a señalar, la tesis es de naturaleza dogmática, es decir, se estudiaron las categorías de estudio escogidas y las relacionadas a aquella, por eso se analizó diferente normativa y doctrina que los desarrollen, es justamente ahí en donde entra a tallar la delimitación temporal, pues, toda aquella información fue la más actualizada posible, es decir, hasta el presente año 2024.

1.2.3. Delimitación conceptual.

En torno a la delimitación conceptual es necesario tener en cuenta que en el presente trabajo se utilizó una perspectiva o punto de vista positivista, en ese sentido, se analizaron de manera dogmática las categorías escogidas: cláusulas delimitadoras personales sindicales y el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, utilizándose para tal fin doctrina y jurisprudencia, para así analizar los conceptos, características y puntos clave de cada categoría.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

- ¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?
- ¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social.

A nivel social, la presente tesis se llega a justificar en tanto ayudará a determinar que las cláusulas personales sindicales resultan ser inadecuadas en su consignación de los convenios colectivos de trabajo, puesto que, con las mismas se podría incluir, excluir o restringir derechos hacia cierto grupo de trabajadores, cuando los beneficios alcanzados deberían de extender a la totalidad de estos últimos.

1.4.2. Justificación teórica.

A nivel teórico el presente trabajo es justificado, puesto que, ayudará a determinar de manera adecuada si las cláusulas personales resultan pertinentes dentro de los convenios colectivos de trabajo, cuando el participante por parte de

los trabajadores fue el sindicato mayoritario que en teoría debió de actuar en representación de todos los trabajadores, y no solo por parte de aquellos.

1.4.3. Justificación metodológica.

Dentro del nivel metodológico se llega a justificar por la metodología empleada, la misma que se llega a desarrollar en el capítulo respectivo, máxime si este tipo de investigación ayudará a otras de naturaleza jurídico-dogmático a utilizar similar metodología, que se apoyará inclusive por la argumentación jurídica para la contrastación de las hipótesis.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general.

- Analizar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.

1.5.2. Objetivos específicos.

- Determinar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.
- Examinar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general.

- Las cláusulas delimitadoras personales sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.

1.6.2. Hipótesis específicas.

- Las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.
- Las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.

1.6.3. Operacionalización de categorías.

Categorías	Sub-Categorías	Indicadores	Ítems	Escala instrumento
Cláusulas delimitadoras personales sindicales	Cláusulas delimitadoras personales excluyentes	Ahora bien, teniendo en cuenta que se trata de una investigación cualitativa teórica jurídica que cuenta con un corte propositivo, ello conlleva a que se prescindan de los indicadores, ítems y la propia escala de los instrumentos relacionados a la recolección de datos, debido a que, dichas categorías solo se emplean en los casos en los que se llegue a realizar un trabajo de campo.		
	Cláusulas delimitadoras personales incluyentes			
Artículos 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo	Trabajadores sindicalizados			
	Trabajadores no sindicalizados			

La categoría 1: “Cláusulas delimitadoras personales sindicales” se relacionó con los Categoría 2: “Artículos 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo” a fin de hacer surgir las preguntas específicas de la siguiente manera:

- **Primera pregunta específica:** Categoría 1 (Cláusulas delimitadoras personales sindicales) concepto jurídico 1 (Cláusulas delimitadoras personales excluyentes) + Categoría 2 (Artículos 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo).
- **Segunda pregunta específica:** Categoría 1 (Cláusulas delimitadoras personales sindicales) concepto jurídico 1 (Cláusulas delimitadoras personales incluyentes) + Categoría 2 (Artículos 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo).

1.7. Propósito de la investigación

El propósito de la tesis es que se llegue a incorporar un artículo dentro de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de no poder permitir que se lleguen a incluir cláusulas personales dentro de los convenios colectivos de trabajo.

1.8. Importancia de la investigación

La importancia de la tesis radica en que se podrá llegar a proteger a todo trabajador en su conjunto, evitando que los mismos lleguen a ser excluidos de algún beneficio laboral pactado dentro de los convenios colectivos de trabajo, logrando con ello equiparar los beneficios a todo trabajador que puede tener repercusión en mejorar su calidad de vida y por ende su dignidad.

1.9. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la presente radicarón en que no se pudieron acceder a expedientes judiciales que hayan tocado temas relacionados a los convenios colectivos de trabajo, por el mismo hermetismo y desconfianza de los trabajadores judiciales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacionales.

Como trabajo de investigación nacional se cuenta con el artículo que lleva por título: “*Factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde*”, por Huamani y Jiménez (2020), sustentada en Arequipa-Perú, la investigación tuvo como **propósito** “identificar cuáles son los factores motivacionales que repercutieron y repercuten en la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del Sindicato Cerro Verde” este trabajo se **relaciona con la tesis** porque permite reconocer que muchos de los trabajadores afiliados no tienen un nivel de conocimiento alto de los beneficios de su afiliación sindical, asimismo, además de manifestar que los líderes sindicales tienen que estar mejor preparados para que se lleven a cabo las negociaciones colectivas; así pues, se tiene que las conclusiones a las que arribó la investigación antes referenciada fueron las siguientes:

- Se concluye que los beneficios laborales inciden bastante en la afiliación sindical, asimismo, otro factor que motiva a afiliarse es el apoyo que brinda el sindicato y la justicia que brinda en favor de sus afiliados.
- Los trabajadores interpretan que el sindicato generará un gran apoyo entendiendo que se realizará de manera eficaz y efectiva, al asegurar esta protección también se sienten seguros frente a los despidos de los que podrían ser víctimas, estando a que se protegerán sus derechos lo que deviene en un bienestar del trabajador.

Finalmente, cabe mencionar que llega a estar caracterizada dentro de su plano metodológico por ser no experimental de corte transaccional, ya que los datos han sido recopilados en un solo momento en un único tiempo.

Asimismo, en el ámbito nacional se tiene el artículo titulado: “*Limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS en las Municipalidades de la Provincia de Chupaca*”, por Castillo y Quispe (2021), sustentada en Huancayo-Perú, la investigación tuvo como **propósito** “Describir las causas que limitan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen CAS 2019” este trabajo se **relaciona con la tesis**

porque posibilita analizar los derechos colectivos respecto de los trabajadores contratados mediante el régimen CAS que podrían encontrarse imposibilitados o restringidos respecto de los derechos colectivos; las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- Los derechos colectivos de sindicalización se ven limitados debido a la temporalidad del contrato con la que tienen, siendo uno de ellos el temporal, la cual no brinda seguridad como sí la tienen los trabajadores pertenecientes al régimen del D. Leg. 276 y 728.
- Existe una falta de información hacia los trabajadores del régimen CAS, pues al no recibir capacitaciones, genera que tengan un escaso conocimiento de los derechos colectivos que les podrían asistir, de esta manera se encontrarían limitados de su ejercicio respecto de los derechos colectivos.

Finalmente, es necesario tener en cuenta que, dentro del aspecto metodológico, el trabajo de investigación antes referenciado empleó el método deductivo y el inductivo. La técnica que se aplicó fue la encuesta. Entre los instrumentos usados está la guía de encuesta; por lo cual, el interesado puede corroborar dentro del apartado de referencias bibliográficas el link pertinente para poder verificar que lo afirmado llega a ser cierto.

En la investigación nacional se cuenta con el artículo titulado: “*La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios*”, por Panaque (2020), sustentada en Chiclayo-Perú, la investigación tuvo como **propósito** poder verificar si los trabajadores como resultado de la descentralización productiva vendrían a encontrarse en una situación mayor de vulnerabilidad y de desprotección. Este trabajo se **relaciona con la tesis**, porque permite analizar la condición de los trabajadores tercerizados y si se encontrarían limitados en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical; en esa medida, se tiene que dicha investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no aplica lo dispuesto en el convenio internacional número 87 dado por el Organismo Internacional de Trabajo, pues la norma inicialmente señalada limita la forma en la cual se forman las organizaciones sindicales que no se pudieran encontrar dentro de

la norma, siendo que para el caso de los trabajadores que se encuentran bajo la figura de la tercerización tendrían una limitación en formar una organización sindical, asimismo, el rasgo de temporalidad es otro impedimento en esta formación.

- Entre el periodo de enero del 2014 a junio del 2018, se ha podido comprobar que no existe una constitución de un sindicato formado por trabajadores que estén bajo una tercerización de servicio, de lo que se desprende que en la realidad no se llega a ejercer la libertad sindical de los mismos.

Finalmente, es necesario tener que mencionar que el trabajo de investigación antes referenciado carece de metodología alguna, por ende, quien se encuentre interesado puede visualizar dentro del apartado de referencias bibliográficas de la presente investigación el link para contrastar y corroborar que lo mencionado es cierto.

Ahora bien, como investigación nacional se tiene al artículo titulado: *“Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados”*, por Portuguez (2020), sustentada en Lima-Perú, la investigación tuvo como **propósito** identificar la problemática existente respecto a la extensión de los beneficios de un sindicato minoritario a trabajadores que no se encuentren sindicalizados y si producto de ello existiría una vulneración a los derechos fundamentales, este trabajo se **relaciona con la tesis** debido a que posibilita conocer las razones que priman al no hacer extensible un acuerdo que fuere celebrado por la competencia de un sindicato que es considerado como minoritario para con trabajadores que no se encuentren sindicalizados, además de poder saber la capacidad de presencia y presión con la que cuentan las organizaciones sindicales, ello en torno a las relaciones colectivas de trabajo; en esa medida, se tiene que las conclusiones a las que se habría llegado fueron las siguientes:

- Se pudo concluir que se vulnera el derecho relacionado a la libertad sindical, en tanto que, la extensión menoscaba la intromisión al momento de ejercer libremente la figura de la sindicalización y el no promover la negociación colectiva reconocida en la Constitución.

- En torno a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a los sindicatos con legitimidad negocial se les da la potestad de poder incluir cláusulas delimitadoras, dando la posibilidad de que pueda aplicarse a todos los trabajadores sean sindicalizados o no, mientras que en el caso de los sindicatos minoritarios solo es de aplicación para los que se encuentren sindicalizados.
- En el poder del empleador de decidir unilateralmente la extensión de los convenios celebrados por sindicatos minoritarios en otorgar o no beneficios con motivo de no estar afiliado quebrantaría los principios de igualdad y no discriminación.

Finalmente, la tesis cuenta con un enfoque cualitativo que determina su tipología de investigación básica, y con un diseño de investigación pura o fundamental. Las técnicas que se aplicaron fueron la entrevista, el desarrollo del análisis documental, y también de forma similar el análisis normativo. Entre los instrumentos usados esta la guía de entrevista, guía de análisis documental y guía análisis normativo; así pues, quien se encuentre interesado puede corroborar en el apartado de las referencias bibliográficas el link pertinente para corroborar todo lo antes mencionado.

Como siguiente investigación nacional se cuenta con el artículo titulado: “*El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú - año 2019*”, por Berríos (2019), sustentada en Lima-Perú, la investigación tuvo como **propósito** el abordaje del tema sobre el derecho a la libertad sindical de los trabajadores de confianza, así como realizar un análisis sobre la limitación del derecho a sindicalización y los impactos a los que conlleva, además de hacer una comparación con otros países respecto del tema, este trabajo se **relaciona con la tesis** debido a que permite conocer acerca de las limitaciones respecto al derecho de la sindicalización en cuanto a la norma que limita este derecho a los trabajadores de confianza y si esta limitación supone una distinción o desigualdad; así pues, se tiene que las conclusiones a las que se llegaron en el trabajo de investigación antes referenciado fueron los siguientes:

- Se concluye en que no debe haber ninguna distinción entre todos los trabajadores para que se pueda constituir un sindicato y poder afiliarse al mismo, y no debe limitarse a la categoría a la que pertenezca.
- La Organización Internacional de Trabajo señala que se pueden negociar todos los trabajadores de manera libre, por lo que no se debería hacer una distinción acerca de los trabajadores de confianza y de dirección, por lo tanto, deben gozar de los beneficios de los sindicatos a los que puedan estar afiliados.

Finalmente, es indispensable mencionar que la tesis antes referenciada carece de metodología, lo que conlleva a que la persona interesada pueda corroborar lo antes mencionado dentro del apartado de referencias bibliográficas de la presente investigación.

También se tiene el artículo de investigación titulado: “*La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de La Victoria 2017-2018*”, por Silva (2021), sustentada en Pimentel, Perú, la investigación tuvo como **propósito** poder determinar si los convenios colectivos influyen en los sindicatos de la Municipalidad de La Victoria, del mismo modo se busca analizar la importancia que tendría en los mismos, este trabajo se **relaciona con la tesis** debido a que posibilita observar la importancia e influencia que tienen los convenios colectivos para los sindicatos, sustentado la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores; las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- Se concluye que en la Municipalidad de La Victoria no se cumplen con los convenios colectivos, pese a que por tal inacción se le han aplicado multas, pues se preferiría pagar las multas antes que solucionar los conflictos con los sindicatos, en consecuencia, se vulneran los derechos colectivos de los trabajadores.
- Existe un desconocimiento respecto de la Ley que guían a los sindicatos, y que se toman acciones negativas por parte del empleador en contra del empleado que reclama o promueve los derechos colectivos para sí o para otros.

Finalmente, la tesis tiene una metodología no experimental, descriptivo – explicativo mixta, lo que conllevó a que la misma sea de tipo correlacional. Las técnicas que se aplicaron fueron la observación y la encuesta. Entre los instrumentos usados se encuentra la encuesta, por lo cual, todo ello puede ser corroborado dentro del apartado de referencias bibliográficas de la presente investigación para que de esta manera sea posible contrastar y verificar la veracidad de lo antes mencionado.

2.1.2. Internacionales.

Por otra parte, dentro del ámbito internacional se tiene el trabajo titulado: “*La reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación*”, realizado en México por Gonzáles (2021), el **propósito** del trabajo es exponer el régimen de los sindicatos y sus prácticas democráticas a propósito de la reforma de la Ley de Trabajo 19, así como poder analizar la estructura en la representación sindical. Así este trabajo **se relaciona con la tesis** para que se pueda analizar lo que supone una desigualdad en la representación sindical y los conflictos que se han dado a raíz de ello, lo que supone tener que realizar una reforma en la norma; en esa medida, se tiene que las conclusiones a las que se arribaron fueron las siguientes:

- Alrededor del mundo aún persiste una representación limitada, además de que no se puede acceder a la información de la gestión de los sindicatos ni de qué forma se negocian las relaciones laborales.
- No existe un control adecuado sobre los sindicatos, pero de hacerlo podría devenir en un posible riesgo al quitarles parte de la autodeterminación y libertad sindical con la que cuentan.
- Para que se realice una mayor participación dentro de un sindicato, en el proceso electoral que se lleve a cabo debería procurar mayor vigilancia y que también suponga mayor participación efectiva de todos los trabajadores.
- Teniendo en cuenta el contexto social y temporal, la representatividad sindical debe tener un mayor énfasis, pues la representación debe de ser auténtica, partiendo desde las autoridades laborales para que a través de ellas pueda alcanzarse una libertad sindical, negociación colectiva y una democracia adecuada en los sindicatos.

Finalmente, cabe mencionar que el trabajo de investigación antes referenciado no cuenta con metodología, en consecuencia, quien se encuentre interesado puede llegar a encontrar el link pertinente dentro del apartado de referencias bibliográficas de la presente investigación para poder contrastar la veracidad de lo antes mencionado.

Como siguiente tesis internacional se tiene el trabajo titulado: “*Organizaciones sindicales de trabajadores precarios y sus posibilidades como agentes de transformación estructural en Chile*”, realizado en Santiago de Chile por Valdebenito (2018), el **propósito** del trabajo es identificar la capacidad de constitución de las organizaciones sindicales y de qué manera influyen en la seguridad social y poder transformar de manera estructural el trabajo por medio del papel de sus dirigentes. Así este trabajo **se relaciona con la tesis** ya que se analiza la estructura organizativa de los sindicatos por medio del discurso de sus dirigentes, así como la valoración que tendrían los trabajadores formales y dependientes al momento de poder contar con una referencia identitaria de un sindicato; la conclusión de dicha investigación fue la siguiente:

- En el caso de los sindicatos de trabajadores precarios presentan mayores dificultades para que puedan tener una incidencia dentro de la transformación de forma estructural del trabajo, así como en la seguridad social.

Finalmente, la tesis tiene un enfoque cualitativo, y la información se recopiló a través de entrevistas realizadas a los dirigentes que pertenecían a los sindicatos de los que se hace mención en la tesis, por lo cual el interesado puede encontrar el link de dicho trabajo de investigación en el apartado de referencias bibliográficas y verificar la veracidad de lo antes mencionado.

Asimismo, dentro de las tesis internacionales se tiene el trabajo titulado: “*El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*”, realizado en Quito, Ecuador por Villareal (2015), el **propósito** del trabajo es poder conocer el desarrollo de las relaciones laborales y su origen, al interior de las organizaciones productivas. De este modo, el trabajo **se relaciona con la tesis** ya que se entiende que las relaciones laborales en el ámbito sindical será entendida de modo positivo y negativo, pues en

el caso de una empresa el poder tener lazos positivos con las organizaciones sindicales devendrá en el desarrollo positivo de la misma, mientras que de generarse conflictos se ven perjudicados ambos, los trabajadores al no satisfacer la necesidad solicitada y la empresa al no tener el mismo nivel de producción óptimo esperado, lo que busca en todo caso el empleador es que existe un bienestar para todos los empleados o trabajadores sin que signifique un perjuicio para él; las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- Se considera que por medio de los sindicatos se puede optar por un equilibrio entre empleador y empleado, pues se deja de lado la postura en la que se creía que el empleado o trabajador solo era una herramienta para generar riqueza en favor de su empleador.
- El sindicalismo apoya el sentido de una igualdad en oportunidad para todos, ya que trata de satisfacer las necesidades de todas las partes sin llegar a excluir a nadie, pues las necesidades se basan en poder reclamar derechos que le deben ser reconocidos, y de este modo poder aumentar las condiciones de trabajo y vida.

En definitiva, es necesario tener en cuenta que el trabajo de investigación no cuenta con una metodología, por lo que, el interesado puede encontrar el link pertinente de dicha investigación en el apartado de referencias bibliográficas y cerciorarse que lo mencionado anteriormente es cierto.

Como investigación internacional se presenta el trabajo titulado: “*La democracia sindical en México*”, por Díaz (2019), el **propósito** de dicho trabajo es poder realizar un análisis del proceso de democratización o antidemocracia que se presentan en los sindicatos, pues en principio tendrían la finalidad de atender a las vulneraciones en cuanto a los derechos de los trabajadores. En tal sentido, este trabajo **se relaciona con la tesis** debido a que se tiene otra perspectiva al señalar que los problemas que se ocasionarían respecto de los derechos colectivos también se deben a situaciones del propio sindicato o gremio, pues una mala gestión puede ocasionar una desprotección de los derechos de los trabajadores, para lo que se necesita darle un mayor enfoque y así los trabajadores puedan confiar y sentirse seguros dentro su sindicato o gremio; las conclusiones arribadas en dicha investigación fueron las siguientes:

- Se concluye que dentro del sentido de la democracia se origina en la voluntad de todos los individuos, y sin ella no se podrían proteger los Derechos Humanos, dentro del cual se encuentra el derecho sindical como parte del derecho del trabajo.
- La democracia de un sindicato es muy importante, ya que de ella depende que se alcancen los objetivos colectivos y que se eviten velar solo por intereses propios, por lo que los acuerdos que se realicen deben estar sujetos al principio de la libertad sindical.
- En el sentido de los derechos laborales, la falta de sindicalización en México se debe a las condiciones laborales consideradas como malas para los trabajadores, asimismo, respecto de la Organización Internacional de Trabajo se dan cuenta de reiteradas vulneraciones a los derechos laborales por lo que México se encuentra dentro de la lista negra.

Finalmente, se debe de tener en cuenta que el trabajo de investigación no cuenta con una metodología, por lo cual, ello puede ser corroborado mediante el link pertinente ubicado en el apartado de referencias bibliográficas de la investigación para poder contrastar la veracidad de lo antes mencionado.

Como siguiente investigación internacional se presenta el trabajo titulado: “*Análisis del sindicalismo colombiano desde la teoría de la agencia*”, sustentado en Medellín, Colombia por Zapata (2019), el **propósito** de dicha investigación es poder analizar la impresión que deja el factor socioeconómico que involucra el sindicalismo desde la teoría de la Agencia, con la finalidad de que ello pueda ayudar a una mejor solución de forma acertada por parte de los operadores jurídicos. En tal sentido, este trabajo **se relaciona con la tesis** puesto que permite identificar la importancia que tienen las organizaciones sindicales y la representación que ejercen acerca de los intereses de los trabajadores y sus derechos, sin que denote que la decisión tomada por uno de los líderes del sindicato pueda significar la voluntad de todos, pues podrían solo denotar un interés personal; las conclusiones arribadas en dicha investigación fueron las siguientes:

- La conclusión arriba a que, debido a la estructura legal que tendría el sindicalismo tiene una percepción doble para los sindicatos, pues por un lado se trata de buscar la protección colectiva de derechos, mientras que esa

misma percepción a veces significa la protección de un interés laboral personal donde se ve perjudicado el empleador.

- La protección que se le ha dado a los sindicatos ha hecho que el empleador tenga que emplear otras figuras como la tercerización o el contrato sindical para no verse afectados en demasía.
- Se debe prestar una atención a los sindicatos en la figura de sus líderes, pues en muchos casos no se protegen los derechos de los trabajadores, pues solo propugnan una ideología que busca dejar de lado los intereses reales que tendrían los trabajadores, lo que ocasiona problemas para llevar a cabo un diálogo social.
- Para poder determinar los verdaderos intereses de los trabajadores a través de su sindicato tendría que observarse la estructura u organización de este, pues si existe una buena organización podrá existir una comunicación democrática y que los intereses reales de los trabajadores puedan satisfacerse correctamente

Finalmente, cabe mencionar que el trabajo de investigación antes referenciado no cuenta con metodología alguna, lo que conlleva a que, de ser el caso de existir algún interesado, el mismo pueda observar dentro del apartado de referencias bibliográficas el link en cuestión para que pueda corroborar que lo afirmado anteriormente es verdadero.

2.2. Bases teóricas de la investigación.

2.2.1. Clausulas delimitadores personales sindicales.

2.2.1.1. Aspectos generales.

2.2.1.1.1. Organización sindical.

A. Definición de sindicato.

Tanto en la Doctrina como en el derecho comparado la definición de sindicato tiene diferentes connotaciones, por lo que algunas de ellas serán presentadas a continuación a fin de comprender este tema amplio.

Para Palomeque (1998) sostiene que: “Sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus

intereses de clase, económicos y sociales, frente a los del empleado y sus organizaciones” (p.28).

Por otro lado, Martín (1988) describe al sindicato como: “El sindicato persigue la defensa y mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados o dicho con expresión más actual, la promoción colectiva de trabajadores” (p. 257).

Asimismo, tenemos a Montoya (2001), quien refiere que: “El sindicato persigue la defensa y promoción de sus intereses y para la mejora de sus condiciones de vida y trabajo” (p 111).

En síntesis, podemos inferir que el sindicato es una organización quien se encarga de representar a los trabajadores concerniente a la defensa de los intereses o derechos, en esa misma línea pretende lograr mejoras a las situaciones sociales y económicas para los trabajadores.

B. Clases de sindicato.

De acuerdo al artículo 5 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Como podemos ver se tienen diferentes modos de poder clasificar los sindicatos: en torno a la condición o relación laboral de sus integrantes, ello en torno al ámbito o competencia territorial, estimando su grado de integración, a raíz de su regulación dentro de la competencia del derecho positivo, entre otros. De las clasificaciones indicadas, podemos describir algunas.

B.1. Por la condición laboral de sus miembros.

Bajo esta condición se llega a realizar la estimación de los trabajadores que lo conforman, por ende, los sindicatos pueden estar conformados por empleados, obreros o mixtos. En esa medida, el sindicato de empleados implica que los integrantes del mismo sean trabajadores cuya labor versa sobre el trabajo intelectual; por otro lado, el sindicato de obreros indica que los integrantes ejecutan tareas en donde prevalece la actividad manual; por último, el sindicato mixto se encuentra compuesto tanto por trabajadores empleados como obreros.

Actualmente, va desapareciendo la diferenciación entre obreros y empleados, ya que vemos que en los trabajos existe labor tanto manual como intelectual, no siendo necesario seguir con la idea que una es superior a la otra.

B.2. Por su ámbito territorial.

En este aspecto se tiene en cuenta el ámbito territorial donde se ha establecido el sindicato, este puede ser nacional, regional o local.

El sindicato nacional implica como ámbito de aplicación a todo el territorio de un país; el sindicato regional refiere a una agrupación de trabajadores que se encuentran en una región; por último, el sindicato local considera a los trabajadores de una provincia o distrito.

B.3. Por su grado de integración.

Esta división es en base a la jerarquía con la que cuentan las organizaciones de orden sindical, las cuales pueden tratarse de primer, segundo o tercer grado.

En el caso de los sindicatos de primer grado, los mismos solo serán compuestos por quienes son considerados como los trabajadores, ello en relación a su consideración como personas naturales; por otra parte, se tratan de sindicatos de segundo grado a los que se encuentran constituidos por sindicatos de primer grado, en otras palabras, un claro ejemplo son las federaciones; por último, se cuenta con los sindicatos de tercer grado, los cuales están organizados por sindicatos que pertenecen al segundo grado, estamos hablando de las organizaciones referentes al ámbito nacional.

B.4. Por su regulación en la legislación positiva.

En este caso el artículo 5 del TUO de la LRCT clasifica los sindicatos del siguiente modo:

- Sindicatos de empresa: Son los que están conformados por trabajadores que ejercen varias diversas profesiones, especialidades u oficios; teniendo como característica en común que trabajan para un mismo empleador.
- Sindicatos de actividad: De igual modo que el anterior, son los que se encuentran conformados por trabajadores de diferentes profesiones, oficios o especialidades; sin embargo, estos llegan a prestar sus servicios en beneficio de dos o más empleadores que pertenecen a la misma materia; así pues, para poder pertenecer a dicho tipo de sindicato es necesario ser trabajador de empresas que ejecutan una misma tarea o labor.
- Sindicatos de gremio: En este caso se encuentran conformados por trabajadores que, a pesar de estar integrados en empresas diferentes, que incluso pueden ejecutar tareas económicas contrarias, desarrollan la misma actividad o profesión al interior de tales empresas.
- Sindicato de oficios varios: Está conformado por trabajadores que ejercen su actividad para diferentes empresas, a pesar de que dentro del ámbito geográfico no se cuentan con las condiciones relacionadas al número mínimo legal de trabajadores que puedan acceder a integrar sindicatos de otro rubro.

C. Fines y funciones de los sindicatos.

Este tema también se encuentra dentro del TUO de la LRCT en su artículo 8, el cual prescribe lo siguiente:

- a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione

directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.

d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.

e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

De lo descrito, podemos decir que los fines que desean los sindicatos se basan en la representación y proyección de funciones de índole económica y social.

Tal como se observa, en los tres primeros incisos de dicho artículo se regulan los objetivos de representación que poseen los sindicatos y en los dos últimos se basa en las funciones de carácter económico y social de los mismos, por lo que es necesario que sean desarrollados en el presente trabajo.

C.1. Representación en conflictos colectivos.

Lo que prescribe en el inciso a) del artículo 8 del TUO de la LRCT, indica que los sindicatos son los aptos para poder ejercer la representación para con sus dirigentes y también para con sus afiliados en relación a los conflictos referidos al Derecho colectivo de trabajo.

La doctrina se pronuncia al respecto e indica que los conflictos colectivos son “(...) los que ponen en juego intereses común de todo o parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas, sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores” (De La Cueva, 2000, p. 517). Como ejemplo de lo descrito podemos indicar la negativa de cumplir los convenios colectivos por parte de los empleadores con relación a la concesión de un local sindical o el hecho de despedir a un representante sindical, solo por llegar a tener tal calidad; en ello pareciera que se trata de un conflicto personal y puede solicitarse la figura jurídica de la nulidad del despido, empero en realidad el tema versa sobre el respeto al derecho relacionado a la libertad sindical, pues dentro de ello se debe velar por la protección a los integrantes del sindicato.

C.2. Representación en conflictos individuales.

Anteriormente, antes de que ingrese en vigencia la Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT), los sindicatos para poder actuar en representación de los integrantes del sindicato en lo referente a los conflictos individuales debía contar con un poder especial, ello también se encontraba así señalado en el Acuerdo N° 4 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998; sin embargo, en la actualidad de acuerdo a lo prescrito en el inciso 8.3 del artículo 8 de la NLPT, los sindicatos puede actuar y comparecer frente a los procesos laborales en pro de los derecho individuales de sus integrantes sin necesidad de tener un poder especial, solo es necesario que dentro de la demanda o su contestación se encuentre plenamente identificado cada afiliado y sus pretensiones en específico.

A fin de que quede claro, cuando se trata de trabajadores no afiliados al sindicato ya no se puede hablar de una representatividad como tal, por lo que no se puede iniciar un proceso estimando algún tipo de representación, solo queda actuar de modo individual.

C.3. Funciones de carácter económico y social.

En torno a las funciones de índole económica y social, debemos precisar que hacen referencia a lo relacionado a la promoción y el auxilio de quienes son considerados como sus afiliados.

Con relación a las funciones de carácter social, la doctrina nos refiriere que, dichas funciones son consideradas como ilimitadas, razón por la cual, comienzan con la célula viva multifamiliar, la misma que además es parte de cada sindicato, debido a que, cada afiliado de manera casi general cuenta con una familia, en esa medida, se tiene que el mismo tanto como agrupación y también como asociación llega a formar parte de la sociedad, es por ello que, el mismo llega a pretender el debido cumplimiento del contrato de trabajo, ello aun cuando a la sociedad se le considera como parte contratante, lo que conlleva a que todo tipo de acción o fenómeno social pueda contar con implicancias dentro del medio en el que el sindicato llega a desenvolverse, así pues, es necesario también tener en cuenta que el sindicato no puede llegar a ser considerado como indiferente para con los

fenómenos sociales que se manifiestan dentro del medio de desenvolvimiento del mismo, por ende, el sindicato no es indiferente a su relación con fenómenos tanto políticos, económicos o como también culturales, en consecuencia, el sindicato cuenta con la potestad de influencias o intervenir en los mismos, es por ello que, en vista a lo antes mencionado se tiene que el sindicato llega a intervenir como persona jurídica que exterioriza acto de solidaridad para con la sociedad, actos que muchas veces pueden ser reflejados mediante el mantenimiento que puede ser realizado en favor de los centros de asistencia, postas, hospitales pequeños, colonias vacacionales, baratillos, etc. (Suarez, 1985, p. 36)

*D. Representación sindical en materia de
negociación colectiva.*

Con relación a este tema es necesario remitirnos a lo que nos prescribe el artículo 9 de la LRCT:

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

Como podemos ver, una de las finalidades que se persigue por parte de los sindicatos se sustenta en la representación de los integrantes del sindicato en relación a los procedimientos de negociación colectiva, por lo que en el artículo descrito se tiene las reglas de representación, las cuales las describimos a continuación.

D.1. Caso de sindicatos mayoritarios.

Para los sindicatos que cuenten con la disposición de la mayoría absoluta de quienes son considerados como los trabajadores entendidos dentro de su ámbito,

cuentan con la representación de todos los mismos, a pesar de que no se encuentren afiliados al sindicato; ello se encuentra justificado en base a que el sindicato mayoritario siempre debe velar por el respeto de los trabajadores y es el órgano con poder de representación.

D.2. Caso de pluralidad de sindicatos minoritarios.

Para los casos donde exista más de un sindicato, pero ninguno de ellos tiene la calidad de ser mayoritarios, se permite que la representación de los trabajadores se encuentre en manos del conjunto que represente a más de la mitad de estos, para ello es preciso llegar a un acuerdo sobre el modo de practicar la representación. Tal acuerdo debe realizarse entre los sindicatos a fin de que ejerzan una buena representación de los trabajadores y no quede al desamparo ninguno de ellos, por lo que puede ser en forma de prorrata, encomendada o proporcional a uno de los sindicatos. Por último, en caso de no haber un acuerdo entre los sindicatos minoritarios para los temas de representación, se tendrá presente que cada sindicato se encargará de representar solo a sus afiliados.

A pesar de lo descrito, se denota que lo prescrito en el artículo 9 del TUO de la LRCT, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver con fecha 18 de abril de 2010 la CAS. N° 2864-2009-LIMA, ha estimado que tal norma solo se encarga de regular los presupuestos relacionados a la representación del sindicato, ello dentro del procedimiento relacionado a la negociación colectiva, el cual vendría a ser celebrado mediante un sindicato que sea considerado.

Entorno a la representación del sindicato dentro del procedimiento de negociación colectiva; sin embargo, no en lo referente a las consecuencias de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario, los cuales, de acuerdo al Supremo Tribunal, implican a los trabajadores de una empresa, a pesar de no integrar el sindicato.

La posición de la Corte Suprema de Justicia se sustenta en base a los siguientes fundamentos, los mismos que serán expuestos de forma breve y detallada a continuación:

- **Sexto:** Se concibe que, el artículo 9 que pertenece a la LRCT llega a encargarse de regular aquellos supuestos relacionados a la representación que es reconocida al sindicato, ello en torno a la materia de negociación colectiva, en el cual dentro del primer párrafo se llega a prescribir que el sindicato que cumpla con afiliar a la mayoría absoluta de sus trabajadores que son comprendidos dentro de su ámbito cuenta con la potestad de asumir la representación de forma total de los mismos, ello aun cuando no se pudieran encontrar afiliados.
- **Séptimo:** Si bien es cierto que una interpretación en contra de la citada norma conlleva a que, el sindicato único, el cual solo es integrado por la minoría de trabajadores dentro del ámbito en el que se negocia, ello conlleva a que solo se pueda ejercer una representación para con sus afiliados, por ende, los efectos de sus acuerdos solo podrán recaer en los mismos, sin embargo, es necesario tener que realizar dicha interpretación tomando en cuenta lo prescrito en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado y también con lo prescrito por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- **Octavo:** En efecto, el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe que, la convención colectiva de trabajo cuenta con potestad vinculante para aquellas partes que la hubieran adoptado, es así que, mediante la misma es posible obligar a las personas en cuyo nombre se habría celebrado y también a quienes se les pueda ser aplicable ello, asimismo para los trabajadores que puedan incorporarse con posterioridad a las empresas que fueren comprendidas por la misma, sin embargo, ello no llega a incidir en los casos de las personas que cuenten con puestos de dirección o pudieran llegar a estar desempeñando cargos de confianza.
- **Noveno:** El principio de igualdad llega a ser considerado como un derecho que cuenta con la potestad de poder obligar a los poderes tanto públicos como particulares a la adopción de un actuar paritario en favor de las personas que se encuentren con las mismas situaciones o condiciones, supuestos que forman parte de la competencia de lo prescrito en el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y también mediante el

artículo 41° de la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo, la misma que llegará a ser aplicable para con los trabajadores que formen parte del ámbito de competencia subjetiva y compartan de forma objetiva la calidad profesional dentro de la empresa en cuestión, lo cual conlleva a que se pueda evidenciar una incompatibilidad con lo concebido por el principio de igualdad, cualquier tipo de exclusión.

- **Décimo:** El artículo 9 de la LRCT llega a regular de forma exclusiva aquellos supuestos relacionados a la representación de un sindicato que forma parte de un proceso de negociación colectiva, y no para los afectos que son propios de un convenio colectivo, facultad reservada al artículo antes mencionado y al artículo 28 de su reglamento, artículos cuya interpretación no llega a admitir limitación por razón de la representación sindical.
- **Décimo Primero:** El Tribunal Constitucional al momento de realizar la interpretación para con el inciso 2 del artículo 28 de la carta magna llega a establecer de forma expresa que, las convenciones colectivas cuentan con fuerza vinculante dentro del ámbito concertado, así pues, las mismas cuentan con la capacidad de poder llegar a obligar a las personas consideradas como quienes celebran la convención colectiva, personas representadas dentro de su suscripción, personas que se incorporen de forma posterior a la celebración de esta (STC N° 04635-2004-AA), realizando precisión en torno a la naturaleza abierta y no limitativa, ello teniendo en cuenta que para con el ámbito subjetivo de aplicación dentro de un convenio colectivo, ello en concordancia con lo prescrito por el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

La base jurisprudencial antes citada ha sido antes adoptada por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver con fecha 08 de abril de 2011 la CAS. N° 602-2010-LIMA.

2.2.1.1.2. Negociación colectiva.

La negociación colectiva implica un mecanismo particular del Derecho Colectivo de Trabajo por medio del cual, en modo autónomo, los trabajadores y empleadores solucionan sus conflictos de trabajo de índole económico originando

el surgimiento de un producto perfectamente aceptado, estamos hablando del convenio colectivo de trabajo.

La doctrina también ha brindado diferentes aportes con relación a lo que se comprende por negociación colectiva, entre algunos podemos mencionar a los siguientes:

Para Palomeque (1988) se tiene que: “La negociación colectiva es el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva de los sujetos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores y empresarios) produce el convenio colectivo” (p. 279).

Por otro lado, Haro (2004) indica que:

La negociación colectiva es un instrumento que sirve como un medio para que empleadores y trabajadores resuelvan sus conflictos de intereses. Es el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y dialogo en cuyo seno de autonomía colectiva de trabajadores y empleadores produce el convenio colectivo. La negociación colectiva es de por sí, en realidad un proceso normativo que expresa una relación entre organizaciones (p.221).

Asimismo, para Martín y otros (2008) nos refieren lo siguiente:

La negociación colectiva es en esencia un procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses distintos.

Este procedimiento se distingue por su carácter autónomo, bilateral y transaccional; tiene carácter autónomo en cuanto que las reglas o decisiones alcanzadas se adoptan por las propias partes negociadoras y no por una instancia ajena; tiene carácter bilateral en cuanto a tales reglas o decisiones son aprobadas conjuntamente por dichas partes negociadoras y es un procedimiento transaccional en cuanto se sustenta en un acuerdo de concesiones recíprocas y no en la imposición o en la decisión unilateral.

Presupuesto básico de la negociación colectiva es el reconocimiento de la autonomía colectiva, que es la capacidad de auto organización y de autorregulación de sus relaciones por parte de determinados grupos sociales. Para alcanzar plena virtualidad la negociación colectiva también requiere la concurrencia de otros factores institucionales e ideológicos: aceptación del

pluralismo social, disposición al diálogo por parte de los grupos afectados, y un mínimo de descentralización de las decisiones que afectan al mundo de la economía y de las relaciones de producción.

Como método de elaboración de reglas o decisiones, la negociación colectiva puede ser de utilidad en aquellas relaciones sociales caracterizadas por la confrontación y el conflicto entre diferentes grupos de intereses, particularmente en las transacciones entre agentes económicos: agricultores, industriales, proveedores de servicio y distribuidores. Por su origen y su más acabada expresión pertenecen al ámbito de las relaciones de trabajo, en el que ha conseguido un reconocimiento legal generalizado la negociación colectiva laboral llevada a cabo bilateralmente a distintos niveles, entre representantes de trabajadores y empresarios (pp. 335 y 336).

También podemos considerar como aporte a las definiciones que venimos otorgando lo prescrito en el Convenio N° 154 de la OIT, tal como es el caso de lo prescrito en el artículo 2°, el mismo que llega a prescribir que, para los efectos propios del Convenio antes mencionado se tiene que la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que son desarrolladas o constituidas entre el empleador, grupo de empleadores, organización, varias organizaciones de empleadores con una organización de empleadores, por parte y una organización o como también mediante varias organizaciones de trabajadores, ello con el propósito de que se puedan fijar las condiciones tanto de empleo como de trabajo, se regulen las relaciones entre trabajadores y también con los empleadores y también se pueda regular las relaciones entre los empleadores o las organizaciones de los mismos y una organización de varias organizaciones de trabajadores o el logro de todos estos afines a la misma vez.

Lo descrito se denota importante; sin embargo, corresponde precisar que nuestro país no llegó a ratificar el Convenio N° 154.

Entonces, de todo lo descrito podemos determinar que la negociación colectiva es un tratamiento por el cual trabajadores y empleadores por medio de un cambio recíproco de proposiciones y contraproposiciones desean alcanzar un acuerdo a fin de solucionar los conflictos de índole colectivo laboral que se presentan bajo el aspecto económico.

A. Rango constitucional del derecho a la negociación colectiva.

Este tema que venimos tratando tiene su base en la Constitución Política de 1993, específicamente en el artículo 28, donde no solo se encuentra prescrito el derecho a la negociación colectiva, sino que en el inciso 2) del mismo artículo indica que el Estado “fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”.

En dicho artículo hace referencia al fomento de la negociación colectiva, el que a su vez refiere que el Estado no solo se encarga de hacer respetar el derecho a la negociación colectiva, sino que su labor primordial es fomentarlo, en un modo claro y convincente, por medio de su tutela, por tratarse de un camino para lograr la solución pacífica de los conflictos.

Con referencia a la disposición constitucional, la doctrina en palabras de Bernaldes (1999), nos dice lo siguiente:

La negociación colectiva existe para que trabajadores y empleadores pacten dentro de ella y por el plazo de validez de la negociación que generalmente en un año, las condiciones de trabajo en general que se tendrá en un centro laboral. En sí misma, la negociación colectiva es una forma de solución pacífica de conflictos. Pero a veces ella no produce acuerdo y es entonces necesario encontrar otras formas de solución. Tal vez la más importante es la del arbitraje de las pretensiones: trabajadores y empleadores se someten al laudo de un arbitraje que resuelve finalmente la disputa.

Si la convención colectiva ha sido finalmente acordada entre las partes, entonces adquiere fuerza vinculante, esto es, fuerza jurídica obligatoria. La Constitución anterior decía que las convenciones colectivas tenían fuerza de ley para las partes. Ello significaba que la ley no podía modificarlas porque siempre se entendería que lo acordado colectivamente era norma especial y, por consiguiente, primaba sobre la norma general de la legislación. Al haberse quitado la fuerza de la ley en esta Constitución, las convenciones colectivas permanecen como obligatorias, pero se entiende que su contenido podrá ser modificado por ley. De hecho, varias leyes dictadas a partir de

1990 han modificado muchos términos existentes en los pactos colectivos acordados antes de 1990. Es en términos objetivos, un retroceso (p. 263).

En relación al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, el Tribunal Constitucional ha estipulado lo siguiente:

9. Ahora bien, en torno al derecho constitucional de la negociación colectiva, el Tribunal mediante la STC 0261-2003-AA/TC ha señalado que “[...] el artículo 28 de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva, implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado “plus de tutela” cuando esta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”.
10. Asimismo, en la STC 0206-2005-AA/TC se afirmó que “[...] la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho a la huelga”.
11. En esa medida, el contenido constitucional que deviene del derecho relacionado a la negociación colectiva genera que el Estado tenga que realizar acciones contrarias a las negativas que puedan resguardar al

trabajador, debido a que, el mismo no se encontraría en igualdad de condiciones de conformidad con su empleador al momento de la negociación con el propósito de llegar a un acuerdo que esté destinado a satisfacer sus intereses o necesidades (Expediente N° 05539-2009-AA/TC).

B. Principios de la negociación colectiva.

Un sector de la doctrina considera que es la misma quien se encarga de poder incluir dentro de la negociación colectiva los diferentes principios; no obstante, la jurisprudencia proveniente del Tribunal Constitucional también ha indicado algunos principios que serán desarrollados a continuación, pues son importantes y vinculantes para los operadores jurídicos de nuestro país.

En esa medida, se tiene que los principios prescritos por el Tribunal Constitucional en torno a los principios de la negociación colectiva detalla que mediante el análisis de la definición y el objeto de la negociación colectiva que forman parte de los instrumentos de la OIT, de los cuales mediante su articulación se da paso al convenio colectivo es posible detallar cuales son los principios que están destinados a regir la misma, ello como actividad o como también como proceso, los cuales son: a) El principio de negociación libre y voluntaria; b) El principio de la libertad para decidir el nivel de negociación y c) el Principio de la buena fe.

B.1. Negociación libre y voluntaria.

El principio en cuestión se encuentra prescrito dentro del artículo 4 del Convenio N° 98, el cual indica que para lograr una negociación colectiva resulte eficaz debe poseer la característica de voluntario y no estar limitado por medidas de coacción que implicarían de modo negativo el carácter voluntario que goza toda negociación.

En tal sentido, en el artículo 4 del Convenio N° 98, en forma de difusión se considera que los métodos de negociación voluntaria deben de llegar a ser promovidos y también fomentados. De igual modo, el artículo 5 del Convenio N° 154 resalta el deber de fomentar la negociación colectiva.

Un aspecto importante dentro de los principios relacionados con la libertad sindical, tal como indica el Comité de Libertad Sindical de la OIT viene a ser la negociación voluntaria proveniente de los convenios colectivos.

En tal sentido, el Estado no puede ni debe exigir de modo obligatorio un sistema relacionado con las negociaciones colectivas a una organización en específico, dicha participación que interviene representando al Estado se encontraría vulnerando el principio de la negociación voluntaria y libre, la vulneración también es en contra de los derechos de la libertad sindical y de negociación colectiva. A pesar de ello, no es limitante para que el Estado pueda prever de forma legislativa mecanismos que puedan ser considerados de auxilio en favor de la negociación, en otras palabras, pueden ser representados por la conciliación, mediación o arbitraje, tampoco los órganos de control que pretendan como objetivo ayudar a las negociaciones.

Entonces, el principio de la negociación libre y voluntaria tiene dentro de sus filas: a) la libertad para negociar, comprendida como la libertad de escoger entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y b) la libertad para acordar, comprendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo en la negociación.

Por tal motivo, se llega a la conclusión que los convenios de la OIT en torno a la negociación colectiva no obligan de modo formal a negociar o llegar a un acuerdo, tampoco obligan a los Estados a imponer de modo obligatorio la negociación colectiva; a pesar de ello, no debe comprenderse como que los Estados tengan que limitarse a ejecutar lineamientos dirigidos a incitar o promover el crecimiento y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva que hayan fijado.

B.2. Libertad para decidir el nivel de la negociación.

En atención al principio de negociación libre y voluntaria, el cual se encuentra prescrito en el artículo 4 del Convenio N° 98, la decisión del nivel de negociación colectiva debe obedecer primordialmente a la voluntad de las partes y, por lo tanto, no debe ser una obligación que impone nuestra legislación.

Por lo tanto, un sistema jurídico que establezca de forma obligatoria el nivel de negociación colectiva tiene como resultado no solo conflictos de incompatibilidad con el Convenio N° 98, sino que el problema también versa con el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

Lo descrito se debe a que la elección del nivel que pertenece o forma parte de la negociación colectiva, el mismo que debe de relacionarse con los interlocutores dentro de la negociación, pues estos se hallan en situación inmejorable para optar cual es el nivel idóneo para su desarrollo e incluso podrían acoger en caso lo desean un sistema mixto entre los acuerdos.

Referente a ello, es fundamental tener en consideración que el subpárrafo 2 del párrafo 4 de la Recomendación N° 163 prescribe que en “los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, de las partes negociadoras deberían velar porque exista coordinación entre ellos”.

Por lo tanto, la desestimación de los empleadores de poder negociar a un nivel determinado, en primer orden, no implicaría una vulneración del derecho de negociación colectiva, ya que como se indicó se explica en el principio de la libre negociación, la cual debe ser también voluntaria; por lo que, sigue la línea de la autonomía de las partes.

Sin embargo, por distinción se puede determinar que el nivel que pertenece a la negociación colectiva puede ser establecido por medio heterónimo, ello ante un organismo que pueda ser considerado como independiente a las partes, en base a la condición promotora de la negociación colectiva; ello se sustenta en la situación de que se pruebe que una de las partes no estaría cumpliendo o realizando su objetivo de negociar de buena fe o está ejecutando procedimientos desleales.

Del mismo modo, puede entenderse que una desestimación injustificada a negociar puede vulnerar o perjudicar el derecho de negociación colectiva si en caso la desestimación tiene como objetivo limitar al sindicato el desarrollo de su actividad sindical. A pesar, de cómo se ha indicado, no toda prohibición de la capacidad de proceder de un sindicato implica necesariamente la violación del derecho de negociación colectiva. Entonces, la lesión se presentará siempre que esté

contra el derecho a la actividad sindical y sea de una manera inmotivada e injustificada.

De todo lo dicho, dentro del subpárrafo 1, del párrafo 4 de la Recomendación N° 163, se prescribe que, cuando resulte inevitable, es preciso proponer actuaciones necesarias a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda ejecutarse en algún grado, en específico en magnitud del establecimiento de la empresa de la industria, entre otros.

B.3. Buena fe.

A fin de que la negociación colectiva pueda tener un resultado eficaz, las partes que intervienen en ello deben dirigir todo el camino siguiendo el principio de buena fe y lealtad para el sustento de un crecimiento armonioso de dichas relaciones que implica el proceso de negociación colectiva, lo cual implica que, deben ejecutarse por medio de un esfuerzo sincero de aproximación entre las partes para llegar al convenio. Empero, como la buena fe no puede una medida obligatoria por ley, solo puede alcanzarse de los ánimos voluntarios, mutuos, formales y continuos de los trabajadores y empleadores.

Por lo tanto, es trascendental que tanto los empleadores como los sindicatos estén presentes de modo activo en las negociaciones de buena fe y puedan hacer lo mejor posible y necesario para arribar a una decisión comprensible y coherente, lo que significa que, debe pretenderse en todo momento la celebración de negociaciones verdaderas, competentes, eficaces y fructíferas.

En tal sentido, el Tribunal estima pertinente relacionarlo con el ejemplo, de que, al negarse a abastecer la información suficiente, a establecer ideas diferentes, a delimitar una fecha de reunión o a concertar mecanismos procedimentales, son actitudes que denotan la falta de buena fe durante la etapa de la negociación.

También, en base del principio de la buena fe, las decisiones a las cuales llegaron a arribar las dos partes deben ser de ejecución obligatorio e inmediata para ellas, ya que es recíproco el respeto a los convenios pactados como fundamento del derecho de negociación colectiva.

Por consiguiente, ningún sistema jurídico debe tratar de conjeturar ni permitir que el empleador cambie de modo personal el contenido y los pactos aceptados dentro de los convenios colectivos de forma anticipada, tampoco se

puede ejercer precisión para una nueva negociación, ya que vulnera el ejercicio democrático del derecho a la negociación colectiva (STC, Expediente N° 03561-2009-PA/TC).

2.2.1.1.3. Definición de convenio colectivo.

Como punto base se indica lo que prescribe el TUO de la LRCT, en su artículo 41 menciona lo siguiente:

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

Del mismo modo que la negociación colectiva, el convenio colectivo ha sido materia de diferentes definiciones por la doctrina, por lo que es necesario precisar alguna de ellas.

De acuerdo a Toyama (1994), se puede definir el convenio colectivo como: “Convenio colectivo es el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...), como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales”. (pp. 397 y 398)

Asimismo, de acuerdo a la Recomendación N° 91 de la OIT, el contrato colectivo llega a comprender todo tipo de acuerdo que es escrito en torno a las condiciones de empleo y de trabajo, el mismo que llega a ser celebrado entre un empleador, grupo de empleadores o una o varias organizaciones de los antes mencionados y por otra parte con una o varias organizaciones que representan a los trabajadores o dado el caso ante la ausencia de dichas organizaciones, representantes de quienes serían los trabajadores interesados, los mismos que son elegidos de forma debida y se encuentran autorizados por los últimos de acuerdo a lo concebido dentro de la legislación nacional.

A pesar de lo indicado, la mayoría de la doctrina estima que el convenio colectivo se trata de un resultado de la negociación colectiva, considerando como función primordial establecer los lineamientos esenciales de labor, de salario, tiempo de duración, modos de remuneración para los diferentes niveles de producción en la empresa, turnos y horarios de trabajo, vacaciones, goce de beneficios sociales, entre otros. Todos ellos considerados como previsiones que principalmente se delimitan en los contratos individuales de trabajo.

El término convenio colectivo como se emplea indiscriminadamente dentro del territorio de Latinoamérica, antecede a los contratos individuales de trabajo o si ya se encuentran los integra en conjunto con las reglas y previsiones adecuadas.

Para un análisis más adecuado, es preciso remitirnos al artículo 41 del TUO de la LRCT, a fin de determinar lo siguiente:

- a) Se trata de un acto jurídico relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad: La convención colectiva se trata de un acto jurídico y como tal su validez se establece y fija por medio de las reglas que están dentro del Código Civil relacionado a los actos jurídicos. En torno a su contenido, dicho artículo se remite a las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, lo que significa la exclusión de otros caracteres como es el acceso al empleo, capacitación, entre otros. Empero, la norma materia de análisis debe ser interpretada de un modo general en base al Convenio N° 154 de la OIT en base a la negociación colectiva 1981 y la Recomendación N° 91 de la OIT en relación a los contratos colectivos de 1951.
- b) Se celebra entre trabajadores y empleadores: Hablar de empleadores puede hacer referencia a una persona de modo individual, a un grupo de empleadores o varias organizaciones; por el otro lado, la parte del trabajador puede también una o varias organizaciones de trabajadores o a falta de ellos estarían los representantes de los trabajadores interesados, los cuales fueron debidamente autorizados y elegidos en su momento.
- c) Es obligatorio para empresas con más de un año de funcionamiento: El sustento se basa en el hecho que durante el primer año la actividad

económica de la empresa aún se encuentra en pleno crecimiento, asimilándose al mercado y buscando crecer, en ese sentido es adecuado que en dicho periodo el empleador no se encuentra obligado a ejecutar las convenciones colectivas, estimando que la misma tiene una duración mínima de un año.

El artículo 27 del Reglamento prescribe que el año se computa desde la fecha en que la empresa inició sus labores, a pesar de que en tal fecha no se ha finalizado con los trámites establecidos por la norma. Los trabajadores que empiecen a laborar durante el primer año se sujetan a las condiciones que haya fijado el empleador.

El convenio colectivo no reemplaza al contrato individual de trabajo, tampoco delimita las relaciones directas entre los trabajadores y los empleadores. Lo que si puede determinarse son las condiciones básicas de labor, la remuneración, plazos, tipos de salario para los diferentes niveles, descansos, vacaciones, horarios o turnos de trabajo, asignaciones, goce de beneficios sociales, primas, sanciones por omisión, modos de solucionar los conflictos individuales y colectivos entre las partes, etc. Dicho de ese modo, el convenio colectivo prevalece a los contratos de trabajo, en caso de que ya existan se trata de complementos para fijar reglas y provisiones necesarias.

La naturaleza jurídica de la negociación colectiva es abordada ampliamente desde la doctrina, la cual indica lo siguiente:

El convenio colectivo se elabora con arreglo a mecanismos contractuales, pero proporciona por su ámbito de aplicación una regulación abstracta y general de vocación idéntica a la de la norma jurídica; como se ha dicho gráficamente el convenio es una institución compleja que constituye un híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley. En congruencia con este carácter mixto, la posición doctrinal sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo ha basculado entre tesis contractuales y tesis normativistas.

Las tesis contractualistas prestan especial relieve al acuerdo entre sujetos privados del que nace el convenio colectivo, acuerdo que vendría a ser una

modalidad más dentro de la inagotable variedad de pactos y contratos que se dan en el tráfico jurídico. La dificultad de estas posiciones estriba en que no suministran una explicación satisfactoria de la eficacia del convenio, el cual tiene reglas que trascienden a las partes negociadoras, aspirando a actuar en el ámbito correspondiente a modo de norma, como “ley de la profesión” o “ley del sector”.

Para dar cuenta de una irradiación de efectos a terceros que es característica del convenio colectivo, la doctrina ha recurrido a veces a la vía rápida de atribuirle la condición de la norma de Derecho objetivo, que se integra sin más en el cuadro de las fuentes de producción jurídica. Pero, como ya hemos visto, la catalogación del convenio como norma depende de su reconocimiento como tal por parte del ordenamiento estatal, lo que no puede darse por supuesto para los distintos sistemas jurídicos, y para las diferentes clases de convenios (Martín, 2008, pp. 342 y 343).

En cuanto al aporte de la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional afirma lo siguiente:

29. 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. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

Así pues, la convención colectiva y en específico el producto de esta, que es el convenio colectivo, contiene normas jurídicas que confirman un instrumento adecuado para que sea viable la promoción de una armonía laboral permite que sea posible lograr el equilibrio de las exigencias de la sociedad de los trabajadores y la realidad o estado económico de las empresas (STC. Expediente N° 0008-2005-AI/TC, fs. 29).

2.2.1.1.4. Fuerza vinculante de la convención colectiva.

Al respecto, el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe en el artículo 42 lo siguiente:

Artículo 42.- 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.

En dicha disposición se realiza la fuerza vinculante de la convención colectiva apartando el criterio fijado en la Constitución de 1979 de brindar una fuerza de ley entre las partes, la cual se concibe como deficiente por tener varias interpretaciones erróneas en torno al tema y que en la actualidad han podido ser superadas.

La fuerza vinculante de la convención colectiva implica una obligación para las partes que formaron parte de ella. De acuerdo al artículo 28 del Reglamento, la fuerza vinculante refiere que en la convención colectiva las partes pueden fijar el alcance, las limitaciones o las exclusiones que ellas acuerden de modo directo.

El Tribunal Constitucional también hace referencia a ello. La Constitución Política de 1979 considera que, la convención colectiva cuenta con una fuerza de ley entre las partes, lo que conlleva a una implicancia de que el carácter normativo se convierta en un precepto especial que forma parte del Derecho laboral, asimismo el alcance de norma con rango de ley, por otra parte, el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado prescribe que, las convenciones colectivas llegan a estar caracterizadas por contar con una fuerza vinculante dentro del ámbito concertado, lo que desencadena que se pueda obligar a las personas que celebran la

convención colectiva, personas representadas dentro de la convención colectiva, personas incorporadas de forma posterior a la misma, lo que conlleva a que dicha noción antes mencionada sea considerada como referente del carácter normativo dentro de un acuerdo laboral.

Por consiguiente, es necesario precisar que, la fuerza vinculante para con las partes llega a establecer su cumplimiento obligatorio para con las personas en cuyo nombre se habría celebrado, asimismo para los trabajadores que se incorporen de forma posterior a las empresas que hubieran pactado, ello con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o lleguen a desempeñar cargos de confianza, por ende, la fuerza vinculante conlleva a que la convención colectiva conciba que las partes puedan determinar tanto las limitaciones como el alcance que pudieran acordar mediante arreglo de ley.

Así pues, de conformidad con lo prescrito en la LRCT, la convención llega a caducar de forma automática en los casos en los que exista un vencimiento de plazo fijado, empero con la salvedad de los casos en los que las partes celebrantes hubieran acordado de forma expresa su renovación o prórroga (STC, Expediente N° 0008-2005-AI/TC, fj. 33).

El TUO de la LRCT indica de modo expreso que la convención colectiva no se dirige a los trabajadores que tienen puestos de dirección u ocupan cargos de confianza. Esto se debe a que dichos trabajadores tienen una relación directa con el empleador y gozan de sueldos y condiciones de trabajo mejores en comparación con los otros trabajadores.

2.2.1.2. Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo.

El Reglamento de la LRCT delimita expresamente en su artículo 29 la clasificación tripartita, entre ellos tenemos:

2.2.1.2.1. Cláusula normativa.

El primer párrafo del artículo 29 del Reglamento de la LRCT indica que las cláusulas normativas son: “(...) 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”.

La doctrina también nos indica que las cláusulas normativas están integradas por las cláusulas que se aplican a todos los que están dentro del ámbito negocial, lo

que significa que su vigencia es impersonal, general y abstracta. Estas normas son de aplicación para todos los integrantes a pesar de que no hayan participado en el proceso de negociación.

Palomeque (1988), indica que las cláusulas normativas pueden en torno a los temas siguientes:

- a) Económicos y laborales: Este es un tema fundamental y común dentro de las negociaciones, dentro de esta se incluyen a su vez a las cláusulas salariales, gratificaciones, bonificaciones, entre otros.
- b) Sindicales: Comúnmente se tienen dentro de este tipo a la representación sindical, a las estipulaciones en torno al fuero sindical, a las cláusulas de seguridad sindical, entre otros.
- c) Asistenciales y empleo: Están relacionados al transporte, asistencia, refrigerio, concesión de vivienda, preparación al trabajar, capacitaciones, entre otros.

Entonces, comprendemos que las cláusulas sindicales no pueden ubicarse dentro de las cláusulas normativas, debido a que no resultan eficaces para todo el ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo, las cláusulas sindicales desean otorgar facilidades para iniciar las actividades del sindicato o garantizar su desarrollo pleno, es decir, solo se aplica para una de las partes que suscribió el contrato colectivo de trabajo.

En un estudio ejecutado por Toyama (1994), en torno a los convenios colectivos entregados para su registro al Ministerio de Trabajo y Promoción Social (Lima), en el mes de enero de 1993, se concluyó que casi el 85% de los convenios admitidos presentaban cláusulas normativas económicas y laborales; posterior, un 12.4% contaban con cláusulas económicas y asistenciales; por último, solo un convenio 2.6% tenía cláusulas sindicales.

Dichos resultados del análisis permiten denotar de un modo general el modo económico de la negociación colectiva en el país, lo cual se debe al contexto económico en el que nos encontramos, por lo que consideramos que las causas fundamentales son propias de las partes que dirigen las negociaciones colectivas.

No es del todo aceptable que las cláusulas sindicales y asistenciales se presenten en menor medida dentro de las negociaciones colectivas, lo cual se debe

a la crisis estructural por la que están pasando los sindicatos de un sector, asimismo se debe al poco o nulo interés de las empresas para poder otorgar prestaciones complementarias.

2.2.1.2.2. Cláusula obligacional.

Las cláusulas obligacionales también son denominadas institucionales, estas cláusulas no integran a todos los trabajadores, debido a su naturaleza contractual son las que vinculan a las partes que suscribieron el contrato, es decir, son todas las cláusulas que se entiende como aquellas donde las partes se obligan a seguir determinado camino que permita el eficaz cumplimiento de los contratos suscritos.

Siguiendo a lo que refiere la doctrina, tenemos a Palomeque (1998), quien divide en cuatro tipos esta cláusula:

- a) Deber de paz o tregua: Es una cláusula típica, en donde las partes se obligan a no ejecutar aquello que puede impedir la vigencia del contenido normativo.
- b) Deber de ejecución leal del contrato: En este caso nos remite a la buena fe laboral, pues las partes no pueden tener un comportamiento que permita llegar a un desarrollo eficaz de los contratos de trabajo.
- c) Organización de la actividad contractual: Aquí se encuentran las cláusulas de seguridad frente a otros sindicatos, entre otros.
- d) Administración del contrato de trabajo: En este caso se encuentra la facultad de fiscalizar y vigilar el cumplimiento del contrato de trabajo y la integración de mecanismos y estándares de solución de conflictos colectivos se hallan dentro de esta clasificación. Puede comprenderse en la integración de juntas de conciliación o arbitraje.

La cláusula obligacional también se encuentra dentro del segundo párrafo del artículo 29 del Reglamento de la LRCT en donde se prescribe: “Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio”.

Después de desarrollar lo que indica la doctrina y la norma dentro de la LRCT denotamos una similitud de concepto, pues las cláusulas obligacionales se aplican a las relaciones entre los sujetos que firmaron el contrato de trabajo y su ámbito de aplicación no va más allá.

Entonces, podemos ver que nuestro sistema indica que tenemos un modelo negocial donde la negociación se sustenta en base a lo laboral, comprendido como cláusulas económicas y vinculadas en forma directa con la prestación laboral, ello pese al reconocimiento normativo de las cláusulas obligacionales. Anteriormente, se pactaban más cláusulas asistenciales y sindicales; sin embargo, en la actualidad ello ha disminuido considerablemente. El contrato de trabajo no solo debe verse como una directriz de los acuerdos laborales, sino que debe comprenderse como una herramienta eficaz de organización de la autonomía.

2.2.1.2.3. Cláusula delimitadora.

La tercera clasificación también es abordada desde la doctrina, en donde también se conoce a la cláusula delimitadora como una cláusula de eficacia indirecta o de encuadramiento, que asocia a todos los pactos que determinan el ámbito de aplicación y vigencia del convenio colectivo de trabajo. Entonces, se tiene que dichas cláusulas fijan el ámbito de aplicación funcional, temporal, territorial y personal del convenio colectivo de trabajo.

Anteriormente, solo estaban presentes en los estudios las cláusulas normativas y las obligacionales; sin embargo, hoy a consecuencia de las críticas doctrinarias, se aborda un nuevo tipo de cláusula y por ello diferentes legislaciones ya lo incluyen dentro de sus filas, estamos hablando de las cláusulas delimitadoras que no pueden estar dentro de las otras dos cláusulas tradicionales descritas antes.

Nuestro sistema jurídico sigue esta línea y prescribe dentro del tercer párrafo del artículo 29 del Reglamento de la LRCT lo siguiente: “Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio”. Podemos ver que lo descrito se amolda perfectamente a lo indicado por la doctrina en cuanto al contenido de las cláusulas delimitadoras.

En nuestro país, se continua con la diferenciación de cláusulas de convenio colectivo de trabajo que indica la doctrina, pero el contenido negocial es inferior en la práctica sindical, delimitándose únicamente a la regulación de materias económico-laborales. Todo ello, solo demuestra la falta de crecimiento del potencial negocial, el convenio colectivo de trabajo siempre debe gozar de una

función de protección para los trabajadores, asimismo de integración y progreso de beneficios sociales.

A. Cláusulas delimitadoras personales excluyentes.

Como lo mencionamos las cláusulas delimitadoras son las que se encargan de regular el ámbito y vigencia de los convenios colectivos. Tal como su nombre lo refiere se encarga de delimitar el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo.

En este caso, las cláusulas delimitadoras personales excluyentes determinan dentro del mismo convenio colectivo, no considerar al trabajador que no se encuentre afiliado al sindicato; por lo tanto, los acuerdos que en él se arriben no resultarán aplicables para dichos trabajadores.

B. Cláusulas delimitadoras personales incluyentes.

En este caso, contrario a lo anterior dentro del mismo convenio colectivo se va a establecer de modo expreso la inclusión de los trabajadores para el beneficio que derive del convenio, a pesar de no estar afiliado al sindicato.

2.2.1.3. Criterio de la Sala Suprema con relación a la interpretación de la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo.

Tomando en consideración de uno de los objetivos del recurso de casación es la integración de la jurisprudencia laboral, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica determina que la interpretación debe seguir el criterio establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual se guía en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, entonces se debe guiar en base a:

La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo 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 de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza.

2.2.1.4. Criterio de la Sala Suprema respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.

En relación a las repercusiones de los convenios colectivos celebrados por una organización sindical minoritaria, la Corte Suprema ha determinado en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO, lo siguiente:

[...] cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.

Siguiendo lo descrito, la jurisprudencia referida en líneas anteriores ratifica su decisión al indicar lo siguiente:

Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.

Por lo tanto, tratándose de sindicatos minoritarios, los acuerdos que arriben las organizaciones sindicales con el empleador solo tienen efecto para sus afiliados, ello incluso puede ser establecido plasmando cláusulas delimitadoras dentro de los convenios colectivos.

2.2.1.5. ¿Es válido que el convenio colectivo excluya de los beneficios a los trabajadores no sindicalizados?

A fin de responder esta interrogante, la Corte Suprema se ha pronunciado al respecto e indica que el trabajador que no está sindicalizado no puede solicitar derechos que presenten los convenios colectivos, específicamente cuando dentro de ello se presente una cláusula delimitadora que los excluya de modo literal (La Ley, 2018, s/p).

Se permite que el convenio colectivo incorpore cláusulas delimitadoras, en donde se puede fijar que los trabajadores que no estén sindicalizados no podrán disfrutar de algunos o todos los beneficios que tiene el convenio; en la situación descrita efectivamente el empleador no está obligado a cumplir y otorgar dichos beneficios a dicho grupo no reconocido de trabajadores.

La posición adoptada ha sido fijada por la Corte Suprema en la Casación N° 19367-2015 JUNIN, en donde se revisó el recurso de casación demandado por un trabajador durante el proceso en torno al cumplimiento de obligaciones laborales. El caso versa sobre un trabajador que demandó a su empleador Sedam Huancayo S.A., con la finalidad de que pueda cumplir con las disposiciones laborales y los convenios colectivos firmados entre las partes durante los años 2003 al 2014.

El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de Huancayo en primera instancia resolvió declarando fundada en parte la demanda, al indicar que no era fundamental que el trabajador se encuentre o no afiliado a un sindicato, ya que los resultados del convenio colectivo siempre surtirían los efectos para dicho trabajador. En segunda instancia, la Segunda Sala Mixta de Huancayo llegó a confirmar en parte dicha sentencia, pues se consideró que al demandante no le correspondía los beneficios de los pactos colectivos de los años 2005 y 2006, ya que no se encontraba afiliado a ningún sindicato en dichas fechas.

El empleador no se encontró conforme con la decisión adoptada, por lo que solicitó el recurso de casación, indicando una infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 42 y 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual fue aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR.

Por último, la Corte Suprema para emitir su decisión se basó en una sentencia anterior, estamos hablando de la Casación N° 4255-2017 Lima, en donde se indica lo siguiente:

La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas

pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza.

Para el presente caso, la Corte Suprema revisó los medios probatorios y constató que los convenios colectivos de los años 2005 y 2006 poseen cláusulas delimitadoras, fijándose que los beneficios de este solo estaban dirigidos para los trabajadores que estaban sindicalizados.

La Corte también indicó después de constatar que el demandante se sindicalizó recién desde el año 2007, entonces no le correspondían los aumentos remunerativos de los años 2005 y 2006, ya que durante esos periodos el trabajador no se encontraba sindicalizado. En consecuencia, se declaró fundado el recurso de casación y se tuvo como resultado en infundada la pretensión de cumplimiento de obligaciones laborales.

2.2.2. Artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

2.2.2.1. Negociación colectiva.

Las bases de este tema se encuentran dentro de nuestra Constitución Política del Perú, donde se reconoce la protección de los derechos colectivos, en ello se conciben tres derechos en específico: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga. Ello se prescribe de este modo:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Velando por:

- 1. Garantiza la libertad sindical.**
- 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.**

Los tres derechos integran la libertad sindical, por lo que la doctrina también se suma a ello y brinda la siguiente definición:

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de éstas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales (Villavicencio, 2010, p. 87).

De esta manera, es posible llegar a comprender que la negociación colectiva es considerada como uno de los fundamentos más trascendentales propios de la libertad sindical, lo que conlleva a que la misma pueda ser comprendida como un medio mediante el cual tanto las organizaciones sindicales como los empleadores puedan sus competencias y materias que forman parte de las relaciones labores que son dirigidas a la celebración de un convenio colectivo.

Por lo tanto, la negociación colectiva presenta como finalidad ser el método para que las partes puedan celebrar el convenio colectivo. De tal concepto vertido, el derecho contempla por necesidad el ejercicio a la sindicalización y a diferencia con otros derechos, se necesita contar con una contraparte para poder ejercerlo, es decir, el empleador. El derecho en mención prescrito en nuestro sistema jurídico y en ordenamientos internacionales se encarga de reconocer y garantizar la negociación colectiva.

Por ende, la negociación colectiva llega a ser entendida como un tipo de negociación que es realizada entre un empleador, grupo de los mismos u alguna organización o una multiplicidad de organizaciones de trabajadores, ello con el propósito de:

- Establecer las condiciones de trabajo y empleo.
- Regular los vínculos entre trabajadores y empleadores.
- Regular los vínculos entre organizaciones o varias organizaciones de trabajadores y sus empleadores.

Las partes de la negociación colectiva se basan en las relaciones bipartitas, es decir, entre dos partes las cuales resultan ser independientes. En ese sentido las partes que participan en una negociación colectiva son:

- Uno o más empleadores de las organizaciones de empleadores.
- Una o más organizaciones de trabajadores.

Cuando nos referimos a las partes de una negociación colectiva, los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo se direccionan a una organización o varias organizaciones de trabajadores, en ese caso podemos señalar el Convenio N° 154. La mayoría de la legislación laboral emplea como términos a “sindicatos” u “organizaciones sindicales”. El Convenio N° 98 emplea de modo

indiferente las expresiones como: “miembros de un sindicato”, “actividades sindicales” y “organizaciones de trabajadores”, ello a fin de señalarse a las instituciones.

2.2.2.1.1. Evolución a nivel internacional.

La negociación colectiva se ha presentado producto de una evolución de años, estamos hablando de un proceso que data del siglo XIX y los inicios XX (Sanguinetti 2013, p. 264). En ello encontramos tres fases, las cuales son:

- a) La primera etapa: El resultado de las negociaciones colectivas que se producían se trataban solo de convenios enunciativos, por lo que la doctrina lo entendía como esporádico, particular y básico (Sanguinetti, 2013, p.265). En este contexto el empleador todavía tenía un poder de eminencia suprema, bajo el cual se encontraban todos los trabajadores, los cuales tenían pocas posibilidades de poder satisfacer sus requerimientos ante sus jefes.
- b) Segunda etapa: Se presentó en la primera década del siglo XX, época en donde estaba presente la consolidación comprendida como “industrialista” (Sanguinetti, 2013, p.266), en donde, a pesar de tener países que continúan presentando un sistema que se entiende como “consensualista”, denotamos a países como Reino Unido e Italia que inician acogiendo normativa que modifica los procesos de cada país a través de normas emitidas para tales objetivos.

En concordancia con la presencia de la institucionalización de los procesos de negociación colectiva, tenemos en esa misma línea la presencia de una etapa de diversificación en los niveles de negociación colectiva, lo cual se comprende como la procreación de sindicatos supra empresariales, los que inician con sus operaciones en base a las empresas.

También, de acuerdo a esta nueva concepción se origina la ampliación de lo establecido en los convenios colectivos, los que solo se preocupaban por custodiar los salarios mínimos y jornadas máximas (Sanguinetti, 2013, p. 269). Sin embargo, la presencia de estas concepciones dentro de las negociaciones colectivas, los nuevos contenidos continúan presentándose dentro de los lineamientos del fordismo, con ello podemos ver que sigue presente la construcción trazada por la uniformidad y rigidez en la relación

laboral, lo cual implica, hablar de una negociación colectiva en donde prevalece la función económica sobre la función organizativa (Sanguinetti, 2013, p. 270).

Para terminar, podemos indicar que el componente de esta segunda etapa y en base con el primer componente tratado líneas anteriores, denotamos que los convenios colectivos son añadidos a las legislaciones de cada país. Sin embargo, es pertinente indicar que integración no se produce solo por el reconocimiento de los convenios, sino por la eficacia normativa (Sanguinetti, 2013, p. 270). Lo descrito nos quiere decir que la promulgación de las normas que integren concepción que son abordados de forma igual por los trabajadores, pero se presentan como reglas de aplicación erga omnes, lo que a su vez tiene dos consecuencias marcadas:

- Por una parte, la aplicación es inmediata a los contratos de trabajo, sin estimar pertinente las cláusulas adicionales.
- Por otro lado, no se permite que las reglas plasmadas en las normas puedan ser analizadas por los trabajadores y/o empleadores (Sanguinetti, 2013, p. 270).

c) Tercera etapa: Es la última que se ha presentado en la segunda mitad del siglo XX y se encuentra vigente hasta nuestros días. Por lo tanto, los convenios colectivos ya no solamente se encargan de uniformizar y equilibrar las relaciones colectivas laborales, sino que también son instrumentos que desean ayudar la adaptación de las condiciones de trabajo frente a las necesidades de las empresas (Sanguinetti, 2013, p. 272).

Del mismo modo, con la superación del modelo fordista descrito anteriormente, en donde se tenía como base la adquisición de la fuerza de trabajo previamente a la idea de que el trabajador como un fin en sí mismo, los convenios colectivos se entienden como instrumentos de gestión flexible de la fuerza de trabajo y ya no solo se ven como fijación de condiciones laborales (Sanguinetti, 2013, p. 273).

En esa misma línea, se tiene la aparición de un nuevo instrumento que integra al convenio colectivo, nos referimos al acuerdo o pacto de la empresa. Si bien la doctrina considera que esta clase de instrumentos ya

estaban presentes desde antes, se vuelven importantes nuevamente en esta etapa y se les asigna por medio de la ley o por una negociación colectiva, ciertas funciones que funcionan como complemento a lo ya tratado en la negociación colectiva.

Desde otra perspectiva, se presenta una mayor intención de alterabilidad de los caracteres de trabajo, de modo que se pueda incrementar en modo favorable su resistencia a la modificación económica y productiva, lo que implica llegar a los resultados por medio de dos caminos: El primero, personificado por la legitimación expresa comúnmente por la emisión de normas, la cual regule que el nuevo convenio puede ordenar sin limitantes de derechos establecidos por lo anterior; el segundo, se presenta por preceptos normativos por las cuales se debate la ultractividad de los convenios colectivos caducados, ya sea por medio de la imposición de la negociación incondicionada de cada convenio o a través del establecimiento de límites de vigencia de la ultractividad (Sanguineti, 2013, p. 274).

Entonces, el desarrollo de esta figura durante el paso de los años ha ocasionado el recibimiento de esta en la regulación propia de organismos internacionales, siendo su mayor modelo los convenios otorgados por la Organización Internacional de Trabajo. Siendo así, tenemos dos convenios que se entienden como importantes para entender con mayor intensidad la evolución de la negociación colectiva a magnitud internacional:

- El convenio de la OIT N° 87, que se encuentra presente desde el 04 de julio de 1950, se encarga de contener todo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Es fundamental acentuar la repercusión que presenta este Convenio para el caso de los trabajadores de categoría mundial, por ser el que incluye dentro de sus filas al derecho a crear organizaciones, afiliarse a las mismas, suscribir estatutos, entre otros. Asimismo, se puede destacar que este convenio se encarga de regular el derecho de protección del derecho de sindicación, velando siempre por la posibilidad que los trabajadores puedan manifestar y ejercer libremente su derecho a sindicalizarse.

- El convenio de la OIT N° 98, el cual se encuentra vigente a partir del 18 de julio de 1951, trata sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva. Del mismo modo que con el Convenio OIT N° 87, este se encarga de regular la protección ante cualquiera vulneración de la libertad sindical.

2.2.2.1.1. Evolución a nivel nacional.

En nuestro país se denota que la reforma laboral hace su aparición en la década de los noventa, el cual versó sobre las relaciones individuales como también las colectivas, originándose una modificación dentro de la estructura clásica de los convenios colectivos y la negociación colectiva, los que son inmodificables durante un periodo de tiempo específico, ya que las modificaciones deben iniciar de acuerdos entre las partes negociadoras. Toda modificación en Perú se inició desde el año 1990, los cuales vieron la modificación en ciertos casos y la facultad en otros, de poder corroborar los convenios colectivos vigentes, ello con un doble objetivo: por un lado, reorganizar la norma habitual al interior de cada ámbito negocial y de otro lado, se apertura la posibilidad a que los convenios actuales puedan ser suprimidos (Cortés, 2000, p. 284).

No obstante, dicha renovación inmiscuida dentro del ordenamiento jurídico nacional es desencadenada a tapiz del fordismo periférico, el mismo que es entendido como la estructura económica del Estado, la misma que se relaciona con las actividades de extracción de materias primarias consideradas de baja productividad, por ende, se trata de un sector de las industrias que es pequeño y un tanto atrasado en los aspectos tecnológicos, la presencia de un sector de ámbito público que es grande y la mera emergencia de un sector que es considerado como informal (Villavicencio, 2015, p. 338). Por lo que, para Villavicencio (2015) se debe de tener en cuenta que:

Nuestro fordismo periférico se inscribió en un diseño político, económico y social excluyente y autoritario, sin ninguna participación real de la sociedad civil y sus organizaciones representativas de intereses, como lo demuestra la ausencia de concertación social en nuestra historia (p. 338).

Tal como indican Cuadros y Sánchez (2008, p. 1), la sindicalización se vio afectada con la reforma laboral de inicios de la década de los noventa. El porcentaje

de asalariados afiliados a algún sindicato paso del 22% en 1990, a menos del 4% en el año 2007, lo cual podría fundamentarse en el número mínimo de trabajadores presentes para conformar un sindicato, el empleo frecuente de la contratación temporal por parte de la mediana y gran empresa, el aumento de la participación en el empleo de los trabajadores ocupados en el segmento de la microempresa, el aumento de la informalidad laboral, al igual que la extenuación de la capacidad fiscalizadora de la Autoridad Administrativa de Trabajo, entre otros.

Debido a estas situaciones descritas es que podemos ver que la negociación colectiva ha sufrido un daño trascendental. La doctrina concibe que esta vulneración a la negociación colectiva se presenta desde la escasa cobertura de la negociación, su relegación a ciertas actividades económicas de baja utilización de mano de obra y el gran efecto que presenta la informalidad laboral, lo cual se denota como el ocultamiento del poder empresarial como el componente regulador dominante en las relaciones colectivas.

2.2.2.2. Los beneficios de la negociación colectiva.

Tal como se indicó en algún momento, la negociación colectiva es concebida como un derecho y principio fundamental en el trabajo, también se estima como un derecho habilitador. El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva tiene como resultados varios beneficios. A lo largo de los años se ha demostrado que la negociación colectiva ayuda a mejorar los sueldos y las condiciones de trabajo, al igual que la igualdad; también se denota como fundamental para ayudar la adaptabilidad de las empresas y economías durante una crisis económica. Cuando resulte efectiva, la negociación colectiva se convierte en algo que mejora las relaciones de confianza y respeto entre los trabajadores y empleadores; de lo contrario se presentaría un aumento de los conflictos laborales con grandes costos sociales y económicos.

La validación efectiva del derecho a la negociación colectiva ayuda a tener normas que integren la legislación de esa materia, los contratos colectivos pueden complementar el cumplimiento de las disposiciones legales, ayuda a la mejora de las partes. El beneficio que se presenta es para ambas partes, priorizando que los trabajadores tengan una participación justa de los beneficios de la productividad sin arriesgar la capacidad de los empleadores de gestionar de un modo rentable. Al

tener a las partes en perfecta organización, los contratos colectivos pueden establecer salarios mínimos y condiciones de trabajo en determinados sectores. Alcanzar las metas planteadas solo se debe a la presencia de las normas e instituciones adecuadas y también a la diligencia de los sujetos inmersos en ello.

Podemos mencionar algunos beneficios:

a) En cuanto a la calidad de empleo

- Mejorar el acceso al seguro social
- Mejores salarios
- Instrumento para ajustar los salarios en base a la productividad
- Negociación de los acuerdos de la jornada laboral en base a los intereses de los trabajadores
- Facilitar la protección y seguridad dentro del empleo
- Oportunidades de participación en el trabajo

b) En cuanto a la igualdad:

- Mejora en relación a la igualdad de género
- Compresión de las estructuras salariales
- Promoción a la paridad entre trabajadores

c) En cuanto a la formación:

- Mejora el acceso a la formación profesional
- Ajusta la formación a las necesidades de las partes.

d) En cuanto a las relaciones laborales:

- Se puede adquirir otros derechos
- Ejercicio de derechos y principios democráticos
- Vía para resolver las demandas, lo que mejora el bienestar del trabajador
- Adopta normas aprobadas en forma integrada a una industria o lugar de trabajo
- Legitima las normas y mejora el cumplimiento de disposiciones legales

2.2.2.3. El marco normativo de la negociación colectiva.

Así pues, la validación de los derechos de negociación colectiva y de la misma forma la libertad sindical son considerados como derechos y principios

propios de las relaciones laborales, los cuales son prescritos por la Constitución de la OIT, en esa medida, se tiene que una gran cantidad de instrumentos de la OIT están destinados a brindar aportes y orientaciones a quienes son considerados como los miembros del Estado que pretendan promover y expandir el crecimiento de la negociación colectiva.

En cuanto a las declaraciones de la OIT, se entienden como enunciados de tipo formal de políticas, principios y aspiraciones, dichas declaraciones se originan en la Conferencia Internacional de Trabajo y resultan aplicables a todos los Estados Miembros. Como ejemplo de ello tenemos a la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual se incorpora como parte de la Constitución de la OIT, en este caso la Organización desea ayudar al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Villavicencio, 2015, p. 333).

Asimismo, se tiene como otro ejemplo lo prescrito en la Declaración tripartita relacionada a los principios dentro de las empresas multinacionales y también la política social de 1977, la misma que se encarga de brindar una orientación en torno o relacionada a la libertad sindical, además el derecho de sindicación y también la negociación colectiva, los cuales son considerados como elementos propios de las relaciones laborales.

Además, se tiene lo prescrito en la Declaración relacionada a los derechos y principios propios del derecho laboral de 1998, en el cual se prescribe de forma expresa cuatro tipos de principios y derechos laborales que son considerados como fundamentales, los cuales son:

- La abolición del trabajo infantil
- La erradicación de todas las formas de trabajo forzoso
- La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- La erradicación de la discriminación en torno al empleo y ocupación.

En definitiva, también se cuenta con la Declaración de la OIT relacionada a la justicia social con el propósito de llegar a un ámbito de globalización de manera equitativa, la misma que fue adoptada en el año 2008, la cual se encarga de prescribir que la libertad sindical y también reconocimiento efectivo del derecho al tipo de negociación antes indicado cuentan con una significativa importancia para

que se pueda llegar a concretar los resultados de los objetivos estratégicos planteados.

En cuanto a las normas internacionales del trabajo, podemos decir que son instrumentos legales desarrollados por los mandantes tripartitos de la OIT, los que fijan principios y derechos esenciales en el trabajo; en este caso se representan bajo los convenios y recomendaciones.

Los convenios se comprenden como tratados internacionales que vinculan a las partes que lograron ratificar, en él se establecen principios esenciales que deben aplicarse a los países que lo ratifiquen, en cuanto a la ratificación podemos decir que es un método vinculante, por el cual un país se compromete a aplicar el instrumento dentro de la legislación y la práctica nacional (Rodrigo, 2013, p. 50).

Las recomendaciones por otro lado son de ayuda no vinculante, en este caso pueden ser autónomas o también pueden complementar un convenio al brindar directrices más específicas sobre la forma de aplicación.

Ahora bien, a raíz de la implementación de la Declaración relacionada a los derechos y principios del trabajo, el Consejo de Administración que pertenece a la OIT prescribió ocho convenios, entre los cuales se incluyó al Convenio relacionado a la libertad sindical y también la protección de dicho derecho y también se tomó en cuenta el Convenio que se relaciona con el derecho de sindicación y también la negociación colectiva, así pues, el Convenio que se relaciona con la protección del derecho a la sindicación y la libertad sindical del año de 1948 se llega a encargar de poder reconocer el derecho de quienes son considerados como los trabajadores y empleadores de las organización que sean idóneas y de afiliación libre de las mismas, es por ello que, las autoridades no cuentan con la posibilidad de participar de forma negativa para limitar el derecho o buscar entorpecer el pleno ejercicio del mismo.

En relación a este convenio, debemos indicar que está integrado por el derecho de sindicación y el derecho a la negociación colectiva, las cuales disponen la fijación de medidas que protejan el derecho de sindicación y fomenten el desarrollo de la negociación colectiva. En ese caso, el artículo 4 dispone lo siguiente:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Otra disposición importante es el Convenio N° 154 en torno a la negociación colectiva, la cual refiere a las partes de la negociación colectiva y la finalidad de las negociaciones, los Estados que ratifiquen este convenio deben gozar de mecanismos para ayudar el desarrollo de la negociación colectiva. La Recomendación N° 163 del año 1981 sobre la negociación colectiva ayuda al convenio a especificar las medidas que podrían tener las autoridades públicas para el crecimiento de la negociación colectiva. Estas medidas se pueden incorporar a las Normas Internacionales del trabajo, tales como los Convenios y recomendaciones de la OIT en torno a la negociación colectiva.

Otros convenios y recomendaciones resultan adecuadas a la negociación colectiva, los siguientes instrumentos ayudan y brindan soporte a los Estados Miembros que desean tener medidas para el desarrollo de la negociación colectiva, por lo que se estima lo siguiente:

- La Recomendación N° 91 del año 1951, sobre los contratos colectivos establece lineamiento para establecer los mecanismos de negociación, revisión, concertación y renovación de contratos colectivos acorde a los métodos establecidos entre las partes o fijados por las disposiciones normativas nacionales. Lo cual aporta una orientación para ejecutar los contratos colectivos de un modo adecuado para su aplicación e interpretación.
- El Convenio N° 150, del año 1978 relacionado a la administración del trabajo establece la organización y el adecuado funcionamiento de un sistema de administración del trabajo cuyas labores y responsabilidades deben ser coordinadas.
- El Convenio N° 151 del año 1978, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública indica que debe priorizarse la protección del derecho

de sindicación y los mecanismos para establecer los mecanismos de empleo en el servicio público. A pesar de que resulta aplicable a todo sujeto bajo la administración pública, la legislación nacional deberá establecer los límites de las garantías fijadas en el convenio, las cuales se aplican a los empleados de alto rango, ya sea por sus funciones o por el cargo que desempeñan. El artículo 7 relacionado a los procedimientos para establecer las limitaciones de empleo desea que los Estados ratifiquen el convenio empleen objetivos para ayudar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades y las organizaciones de empleados. La Recomendación N° 159 del año 1978, en torno a las relaciones de trabajo en la administración pública brinda información en torno a las cuestiones específicas como procedimientos para el reconocimiento y la representación.

- La Recomendación N° 92 del año 1951, que versa sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios ayuda a delimitar los procedimientos en casos de conciliación voluntaria a fin de prevenir y solucionar los conflictos de trabajo, ya sea que se traten de expeditivos o gratuitos. En caso de que los conflictos se encuentren bajo los procedimientos de conciliación o arbitraje con la aceptación de los sujetos interesados debe procurarse en todo momento a fin de evitar huelgas o cierres patronales mientras dure el proceso. A pesar de ello, como se indica la recomendación, no debe comprenderse como una vulneración del derecho a la huelga.
- El Convenio N° 94 del año 1949, sobre las cláusulas de trabajo, disponen la incorporación de cláusulas en dichos contratos que protejan a los trabajadores y sus condiciones necesaria de empleo. La Recomendación N° 84 del año 1951 brinda mayor información en torno al posible contenido de las cláusulas de trabajo que deben incluirse en estos contratos.
- El Convenio N° 110 del año 1958 y su Protocolo del año 1982, relacionados a los mecanismos de empleo de los trabajadores de las plantaciones refieren el derecho de sindicación y de la negociación colectiva, dicho convenio contempla el establecimiento de los salarios mínimos, vacaciones anuales

pagadas y otros temas por medio de los contratos colectivos u otros métodos de reglamentación.

- La Recomendación N° 198 del año 2006, relacionada a la relación de trabajo establece la aplicación de una política nacional dirigida a examinar, esclarecer y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación para poder brindar una protección real a los trabajadores que tienen su actividad dentro de una relación de trabajo. Determina que los Estados Miembros deben apoyar siempre el dialogo social y la negociación colectiva, entre otros, entendiéndose como mecanismos para ubicar las soluciones a los temas relacionados al campo de las relaciones laborales.

2.2.2.3.1. Análisis del artículo 9 de la LRCT.

En este caso, el trabajo versa sobre el artículo en mención, por lo que es preciso realizar el análisis respectivo, en este caso se prescribe lo siguiente:

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

En tal disposición, se denota una representación legal al sindicato mayoritario, lo cual no quiere decir que los sindicatos minoritarios no puedan participar de la negociación colectiva, lo cual podría significar una disminución de eficacia al derecho de libertad sindical; sin embargo, es fundamental establecer el alcance de los acuerdos a los que arriben estos sindicatos minoritarios, ya que nuestro ordenamiento no indica de modo expreso este alcance.

En esta misma línea, la Casación Laboral N° 117-2017-LIMA, se indica:

Décimo Cuarto: (...)”mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato

minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales.

Asimismo, es necesario considerar el principio jurisprudencial de cumplimiento obligatorio establecido en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, el mismo que señala:

Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha 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 de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.

En base a lo descrito y de acuerdo a lo indicado en el principio jurisprudencial señalado y los artículos 9° y 42° del TUO de la LRCT, se puede precisar que cuando estamos ante un convenio colectivo suscrito por un sindicato mayoritario los efectos del mismo se aplican para todos los trabajadores, ya sea que se traten de afiliados o no afiliados, por un mandato de modo expreso de la ley; sin embargo, cuando nos encontremos frente a un convenio colectivo el cual ha sido suscrito por un sindicato minoritario, los resultados del mismo solo serán para sus afiliados.

2.2.2.3.2. Jurisprudencia.

En este punto es preciso analizar el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, donde se tomaron los siguientes acuerdos:

- Ahora bien, en torno al resguardo del fuero sindical, el Pleno llegó a acordar de forma unánime que, la legislación en materia laboral del Perú adopta lo concebido por la tesis del fuero sindical amplio, es por ello que, solo se pretende la cautela de los dirigentes sindicales que son prescritos dentro del

artículo 31 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo mientras permanezca la gestión de los mismos y también en los casos en los que ya se hubiera terminado el tiempo de su gestión, por lo cual, en los casos en los que se trate de despidos a raíz de la actividad sindical que ya hubiera pasado, de la misma forma que la protección del trabajador en contra del despido y también cualquier acto que sea considerado como hostil que fuere motivado por su participación dentro de las actividades sindicales.

- Efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios, en este punto el Pleno también acordó por unanimidad, que no se puede expandir las consecuencias del convenio colectivo elaborado 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, indique lo contrario en forma expresa o el empleador tome la decisión de modo unilateral extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores, solo cuando se traten de beneficios laborales más adecuados al trabajador.

Es pertinente abordar ampliamente el segundo punto, de acuerdo a lo que indica la Corte Suprema de Justicia de la República, al respecto indica que la fuerza vinculante de los convenios colectivos se encuentra prescrita en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el cual indica: “(...) La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)”, lo descrito también fue indicado por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 33 de la Sentencia del Expediente N° 008-2005-PI/TC.

De igual forma, el artículo 42 del TUO de la LRCT indica lo siguiente:

La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron obliga a estas, 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.

En esa medida, debe de llegar a estimarse que tanto el TUO que pertenece a la LRCT y también la Constitución Política prescriben que dentro del convenio colectivo se considera de forma expresa el ámbito de aplicación del mismo, lo cual

delimita a qué grupo de personas se les podrá aplicar los derechos en cuestión y también las obligaciones que pudieran haberse acordado, ello teniendo en cuenta la autonomía colectiva y también la libertad contractual con la que contarían dicho tipos de acuerdos, por ende, es posible llegar a mencionar que el convenio colectivo cuenta con una fuerza vinculante dentro del ámbito de lo que sería considerado como concertado, en tanto que, tanto el empleador como los trabajadores pueden llegar a fijar dicho alcance, exclusiones o limitaciones dentro del convenio colectivo.

En base a ello, la Casación Laboral N° 117-2017-LIMA, prescribe lo siguiente:

Décimo Primero.- Aunado a ello, nótese que el primer párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que: “La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que automáticamente acuerden con arreglo a ley”; enunciado normativo que debe ser concordado con el segundo párrafo del artículo 29° del mismo dispositivo legal, que prevé que: “Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo”.

En ese sentido, nuestro sistema jurídico **en el ámbito laboral no determina la afiliación sindical como requisito necesario para acceder a la aplicación de los convenios colectivos**; empero, ello no quiere decir que todo trabajador no afiliado a un sindicato, sea beneficiado per se por el convenio colectivo, pues ello ocasionaría un alejamiento para la afiliación al mismo, y como se precisó en algún momento, el Estado no solo pretende alentar la negociación colectiva, sino que desea también promover la sindicación.

2.2.2.4. Procedimientos y mecanismos para facilitar la negociación colectiva.

A fin de tener como resultado negociaciones eficaces, tanto los interlocutores sociales y las autoridades públicas deben encargarse de solucionar las interrogantes en torno al procedimiento que ayude con las negociaciones voluntarias y promueva las negociaciones colectivas. De acuerdo a la altura en que

las partes quieran negociar, los mecanismos pueden ser ad hoc o por medio de contextos institucionales más adecuados; estos mecanismos institucionales se presentan como la negociación colectiva.

Los países desde un ámbito general desean en todo momento encaminar hacia la negociación colectiva, para lo cual fomentan y promueven entre los empleadores y las organizaciones de trabajo la implementación y desarrollo de los mecanismos de negociación colectiva; todo ello inmerso dentro del Convenio N° 98 del año 1949 relacionado al derecho de sindicación y de negociación colectiva, en donde a su vez se presentan diferentes interrogantes necesarias a ser resueltas, las cuales son (Negociación Colectiva, 2016, p. 28):

- ¿Quién tiene el derecho a la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son las partes de la negociación colectiva?
- ¿Cómo se reconoce a las partes que participan en la negociación colectiva?
- ¿A qué nivel se llevará a cabo la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son los temas de la negociación colectiva?

Estas interrogantes pueden ser resueltas por medio de la aplicación de los diferentes principios establecidos a lo largo de los años por medio del sistema de control de la OIT, asimismo nos ayuda el contexto institucional nacional. Si bien las autoridades desean arribar en las negociaciones colectivas, hay situaciones en donde la regulación de las negociaciones vulnera la autonomía o voluntad de las partes, pues todo desarrollo de la negociación debe ser siempre debatido por los interlocutores sociales y con el acuerdo de las partes.

Si bien se desea que las normas y sus mecanismos de negociación colectiva se determinen por medio de pactos entre los interlocutores sociales, los requisitos nacionales pueden ocasionar complicaciones, en algunos países la debilidad de los interlocutores sociales puede originar graves consecuencias a los esfuerzos que se plantearon en algún momento para fijar las normas y sus procedimientos discutidos de modo voluntario. En tales situaciones, las autoridades públicas pueden establecer mecanismos para delimitar estándares jurídicos que ayuden a tener negociaciones colectivas.

2.2.2.5. Trabajadores cubiertos por el marco de la negociación colectiva.

Al establecer un modo de negociación colectiva, lo primero que se encuentra en debate es analizar si los trabajadores gozan de algún derecho a la negociación colectiva. Como se desarrolló anteriormente, las normas y los principios de la OIT establecen que el derecho a la negociación colectiva debe ser distinguido entre el ámbito público y el privado, en este caso los únicos que pueden ser excluidos de este principio general son la policía y las fuerzas armadas. Las disposiciones normativas deben establecer el límite de aplicación a la policía y las fuerzas armadas las garantías que fija las normas de la OIT. (Negociación Colectiva, 2016, p. 29)

A pesar de que el Convenio N° 98 en su artículo 6 prescribe lo siguiente: “no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado”, posterior se ha ampliado tal disposición y ahora se brinda protección al derecho a la negociación colectiva a los funcionarios públicos. Lo cual incluye dentro de sus filas a modos especiales que pueden ser establecidos por la legislación para el ejercicio de los derechos de negociación colectiva en la administración pública.

La cuestión segunda se remite al reconocimiento del derecho de negociación colectiva. En los últimos tiempos, las modificaciones presentes en la organización del trabajo olvidaron la diferencia entre un empleado y contratista; los trabajadores se pueden hallar en un vínculo de empleo caracterizado por contratistas autónomos y limitados de sus derechos en cuanto a la negociación colectiva y de los beneficios de los contratos colectivos.

En relación a la Recomendación N° 198 del año 2006, relacionada a la relación de trabajo brinda una información en torno a las fijación de una política nacional para analizar, esclarecer y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, para poder brindar una protección adecuada a los trabajadores que desarrollan su tarea dentro de una política de relación de trabajo, dicha política llega a ser considerada como fundamental para que se pueda cautelar que los trabajadores puedan contar con la capacidad de que puedan ejercer su derecho relacionado a la

negociación colectiva y de esta manera puedan contar con las protecciones que pueden llegar a brindar los convenios colectivos que puedan ser aplicables.

2.2.2.6. Las partes en la negociación colectiva.

El proceso de negociación colectiva llega a ser sustento en la libertad sindical y también en la protección del derecho de quienes son considerados como los trabajadores y también para con los empleadores de poder desarrollar y afiliarse a organizaciones de su preferencia de acuerdo a sus intereses. Empero, ¿a quienes se les considera como partes de la negociación colectiva? A simple vista la identificación puede resultar sencilla y directa, es decir, puede establecerse a los empleadores y los trabajadores dentro de un sindicato. Sin embargo, es preciso hacer una precisión, pues cuando nos remitimos a una negociación colectiva, el empleador puede negociar en modo directo o quizá estar representado por gerentes o expertos para que puedan negociar en su nombre. Asimismo, se puede decidir afiliarse a una organización de empleadores que los represente y busque el bienestar de sus intereses. Los lineamientos de la negociación colectiva deben reconocer el derecho de los empleadores de poder participar en negociaciones colectivas en nombre propio o quizá estar dirigidos mediante una organización de los empleadores (Negociación Colectiva, 2016, p. 30).

Para la situación de los trabajadores funciona de una manera distinta, las normas y principios que la OIT establece para que la negociación colectiva se relacione con un derecho propio de las organizaciones de trabajadores con la finalidad de que los sindicatos promuevan y cautelen las necesidades de quienes son considerados como los trabajadores, los cuales tienen que ser independientes. En ningún caso deben estar a merced de un empleador o como también de una organización de empleadores, tal como se prescribe en el artículo 2 del Convenio N° 98 y el derecho de dirigir sus labores sin participación de las autoridades públicas, prescrito en el artículo 3 del Convenio N° 87.

En el caso de que dentro de la misma empresa se evidencien representantes tanto sindicales y también representantes de los trabajadores es fundamental tener medidas que cautelen la no producción de conflictos entre la función del sindicato, como es el caso de negociar o celebrar contratos colectivos y la función que desempeñan los representantes de los trabajadores, prescrito en el numeral 135 del

Convenio del año 1971. Solo a falta de organizaciones compuestas por trabajadores, los representantes de los trabajadores que fueron propiamente elegidos pueden celebrar contratos colectivos.

Todo lo descrito tiene resultados fundamentales para quienes son considerados como los encargados de las políticas, debido a que, las autoridades y funcionarios que quieran ayudar con la negociación colectiva pueden establecer que la negociación colectiva deba de ser considerada como una prerrogativa necesaria para los sindicatos, también para los empleadores y de la misma forma para las organizaciones de empleadores. Diversos Estados que forman parte de ello incluyen estas disposiciones dentro de su legislación laboral. Como ejemplo de ello tenemos al Código de Trabajo de Marruecos (Ley núm. 99-65 relativa al Código de Trabajo), donde se dilucida las partes que participan dentro de la definición de la negociación colectiva.

2.2.2.7. Reconocimiento de las partes representativas para la negociación Colectiva.

El reconocimiento de las organizaciones que dirigen a los trabajadores y también a los empleadores es importante para el ejercicio de la promoción relacionada a la negociación colectiva, en ese contexto, se diferencia entre el derecho que pertenece a los sindicatos y también a las organizaciones de empleadores de que puedan representar a sus miembros, tal es el caso de la gestión de reclamaciones, entre otros. El reconocimiento se presenta cuando las partes aceptan y reconocen a una organización como su órgano representativo a las consecuencias de la negociación colectiva.

Las partes en algún momento procuran el reconocimiento mediante medios obligatorios o como también mediante medios voluntarios, cuando el reconocimiento es libre y voluntario, los sujetos en ocasiones firman un reconocimiento de acuerdo mutuo. Dicho acuerdo puede ser trascendental para los empleadores y los sindicatos denoten del mismo modo para quienes son los representantes en la negociación para que determinen los procedimientos que deberán de ser seguidos y los temas que se tocarán dentro de la negociación colectiva (Negociación Colectiva, 2016, p. 32).

A pesar de ello, en algunos casos se puede poner trabas al reconocimiento voluntario de los representantes de la negociación, pues los empleadores pueden no tener la predisposición a reconocer o negociar con los sindicatos representativos. En casos donde se presenten demasiados sindicatos, pueden presentarse conflictos con a los trabajadores que se representa, asimismo puede originarse casos donde los sindicatos compiten entre sí para las negociaciones; a fin de no llegar a este punto y brindar un lineamiento que fomente la negociación colectiva, los países deben fijar lineamientos para el reconocimiento obligatorio. La presencia de las normas y los reglamentos que establecen las condiciones y los procedimientos para el reconocimiento también pueden ayudar al aumento del reconocimiento voluntario de las partes.

Las autoridades que quieran fijar lineamientos de modo obligatorio a fin de reconocer deben ejercerlo en base a lo que refieren las organizaciones de representación de empleadores y también de trabajadores con el propósito de cuidar que las partes confíen en los caminos establecidos, asimismo, el pertinente a fin de evitar los conflictos, que la representatividad en su determinación pueda recaer en un órgano que garantice objetividad e independencia de los acuerdos adoptados en algún momento (Negociación Colectiva, 2016, p. 33).

Los estándares empleados para la determinación de la condición de representación de las organizaciones para con los efectos de la negociación colectiva resultan ser objetivos y sencillo, a fin de que se pueda prevenir indicios de existencia de parcialidad, existen países que brindan derechos relacionados a la negociación únicos que caracterizan a un sindicato o grupo de los mismos que cuentan entre sus filas a la mayoría de los trabajadores. A pesar de ello, en otros países, los lineamientos de la negociación colectiva ayudan a que varios sindicatos sean reconocidos y puedan cuestionar o discutir los contratos colectivos.

De acuerdo a los órganos de control de la OIT, cuando la legislación establezca algún mecanismo para el reconocimiento de los sindicatos deben procurarse determinadas garantías, como los siguientes:

- a) La concesión del certificado de reconocimiento por un órgano independiente.

- b) La elección de la organización representativa por medio del voto mayoritario de los trabajadores
- c) Derecho a una elección previa por parte de toda organización.
- d) Derecho de una nueva organización no acreditada a solicitar una nueva votación después de un tiempo razonable.

En los procedimientos en donde la legislación otorga derechos únicos de negociación al sindicato más representativo, los sindicatos concebidos como minoritarios deben poseer el derecho de representar a sus miembros en temas que no influyan dentro de la negociación colectiva, tal como sucede en las reclamaciones o consultas en comités del lugar de labores. En las situaciones donde no exista algún sindicato que represente el porcentaje solicitado para tener derechos exclusivos de negociación, los derechos relacionados deben brindar a los sindicatos lo que será materia de negociación en representación de sus miembros (Cortés, 2000, p. 67).

Entonces, el reconocimiento se comprende como algo fundamental de la negociación colectiva, es fundamental que las autoridades públicas promuevan siempre el reconocimiento de los interlocutores sociales a los objetivos de la negociación. El diseño de los procedimientos de reconocimiento debe tomar en consideración algunas concepciones (Negociación Colectiva, 2016, p. 36):

- Es necesario tener que delimitar el campo por el cual se llega a solicitar el reconocimiento, ello en aval de la unidad de negociación y la delimitación del territorio, ocupación, sector, industria, unidad de trabajo o empresa, ello con el propósito de que se pueda priorizar el reconocimiento de los derechos provenientes de la negociación colectiva, en esa medida, la unidad negociadora tiene que permitir que los grupos de trabajadores puedan relacionarse y unirse para proteger sus necesidades en común.
- Los procedimientos que se brindan deben ser rápidos y eficaces para no ocasionar tardanzas no justificadas.
- Es fundamental no establecer o denotar obstáculos para el desarrollo pleno de negociación colectiva, ello durante el establecimiento de la representatividad.

- Es necesario establecer lineamientos a fin de resolver conflictos por motivos de reconocimiento.
- Establecer lineamientos que den cuenta las modificaciones que puedan presentarse en el transcurso del tiempo.

2.2.2.8. Temas y cuestiones de la negociación colectiva.

Los temas que constan dentro de la negociación colectiva pueden versar sobre las condiciones de trabajo, entre ellos podemos mencionar a las prestaciones, subsidios, horas extras, salarios, periodos de descanso, entre otros; asimismo, puede tratar sobre las condiciones de empleo, entre ellos se encuentran los traslados, ascensos o despidos; por último, puede tratar sobre la regulación de las relaciones entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, entre ellos están los procedimientos de solución de conflictos, las disposiciones de consulta, el intercambio de información, instalaciones para los representantes sindicales, intercambio de información, etc.

No solo los temas descritos pueden ser objeto o materias de negociación, pues dentro de ello las partes tienen la libertad de escoger los temas que quieran incluir dentro de su agenda de negociación. Los órganos de control de la OIT estima que los lineamientos recogidos para limitar el ámbito de las cuestiones negociables van en contra de las normas y los principios internacionales del trabajo relacionados al derecho de negociación colectiva. Dentro de ello se encuentran algunas excepciones, tal es el caso de la prohibición de algunas cuestiones relacionadas al orden público, las cuales pueden incorporar cláusulas discriminatorias, de seguridad jurídica o que resultan ser contrarias a la protección mínima fijada dentro de la negociación (Sanguinetti, 2013, p. 78)

Al desarrollar la negociación colectiva en el interior del sector público, el marco normativo que determina la asignación presupuestal general, o que establece opciones salariales para que sirva de estándar a las negociaciones resulta acorde con los convenios de la OIT a condición de que accedan que la negociación colectiva tenga un rol importante. Las decisiones o resoluciones se encargan de exigir que la negociación colectiva goce de un rol trascendental.

Las medidas que imponen aumentos porcentuales en particular que dejan de lado las opciones de negociación vulneran el derecho a la negociación colectiva que

se considera como voluntaria y libre. Lo que sucede en realidad, es que los distintos temas que estima la negociación colectiva se han diversificado con lo largo de los años a fin de poder concordar los diferentes intereses en relación a las cláusulas innovadoras. Estas incorporan la negociación en torno a los tiempos de trabajo manejables, que puedan concordar los deseos de los trabajadores con relación al contrapeso entre la vida laboral y familiar con respecto a las necesidades de los empleadores en relación a la congruencia para las horas de trabajo con los deseos de la producción. En determinados países, la negociación colectiva se considera como un instrumento trascendental que se vivía por la crisis económica de 2009, lo cual permitió socorrer empleos por medio de modos negociadores de división del trabajo, ello estuvo sustentado con algunas disposiciones públicas, como son los subsidios (Negociación Colectiva, 2016, p. 37).

La negociación colectiva también cobra importancia debido a que ayuda a resaltar la igualdad de género por medio de cláusulas en torno a la protección de maternidad, licencias familiares, entre otros. Por ejemplo: horario de trabajo flexible, políticas de trato para las víctimas de violencia familiar, igualdad de remuneraciones, igualdad de oportunidades para el acceso al empleo.

Asimismo, se concibe que la negociación colectiva se ha empleado para garantizar la cautela de la igualdad de trabajadores que se encuentran bajo diferentes modalidades de contrato, en algunas situaciones, la negociación colectiva fue empleada para poder negociar mejoras dentro de las disposiciones laborales, la calidad de prestación de servicios a fin de conseguir que los trabajadores se favorezcan de las mejoras obtenidas. Los asuntos que están dentro de la agenda de la negociación pueden ser diferentes, versando desde asuntos básicos hasta los complicados.

2.2.2.9. Aplicación de los convenios colectivos.

Después de celebrado el convenio colectivo de modo exitoso entre las partes, puede presentarse algunas dudas en torno a su ejecución o puesta en marcha, las consideraciones de los contratos de trabajo pueden ser diferentes de las establecidas en el convenio colectivo. Las partes pueden comprender de un modo contrario lo que se ha fijado dentro del convenio colectivo, o pueden presentarse

algunas interrogantes sobre su vigencia durante la negociación de otro convenio colectivo.

Al fomentar la negociación colectiva, es necesario considerar dentro de la negociación colectiva la aplicación eficaz de los convenios colectivos, para esta situación la Recomendación N° 91 del año 1951 sobre los contratos colectivos brinda información en torno a las consecuencias de los contratos colectivos, sobre su amplitud y sobre la solución de conflictos que se presentan al momento de su ejecución.

2.2.2.10. Efectos de los convenios colectivos.

Lo que se contempla dentro de los convenios colectivos debe impulsar el cumplimiento a las partes que suscribieron y a los que los representan, si bien hay países donde no surtirán efectos los convenios colectivos, en su mayoría adoptan consideraciones importantes dentro de sus normas internacionales de trabajo, como es la Recomendaciones N° 91 del año 1951 en torno a los contratos colectivos.

Los convenios colectivos relacionados a la legislación laboral tienen que ser vinculante para las partes del convenio y también para sus representantes, este tipo de medidas necesita que los convenios sean por escrito, que especifique o indique a los sujetos integrantes del convenio, que los firmen los representantes de las partes y que se establezca la fecha de su entrada en vigencia.

De acuerdo al sistema jurídico, los convenios colectivos pueden poseer el mismo poder normativo que los contratos legales o pueden ser fuente de derecho, o puede tratarse como fuente de derecho por medio de declaraciones de aplicabilidad general. Lo que sucede en la realidad es que las consideraciones de un convenio por lo general se añadan a los contratos de trabajo individuales, o bien los transforman. En todos los casos siempre se procura el principio de favorabilidad de acuerdo el cual se ejecutan las consideraciones de los contratos que terminen siendo más adecuados, ya sea que se trate de contrato de trabajo o de convenio colectivo (Negociación Colectiva, 2016, p. 38).

En casos donde se ejecutan diferentes convenios al mismo grupo de trabajadores, similar al caso en donde se presenta un convenio nacional en relación con otros convenios que sean solo para un sector, una rama de actividad o empresa; se prioriza ceñirse por medio de una jerarquía, ya sea que se trate por los convenios

colectivos o por medio de la legislación. El poder normativo de los convenios de menor nivel puede demarcarse mediante los convenios de mayor nivel, dejando de lado las disposiciones de los convenios de menor nivel que determinan condiciones en beneficio de los trabajadores.

Por ende, la jerarquía característica que forma parte de los convenios colectivos llega a considerar que los convenios nacionales interprofesionales que se relacionan con todos los trabajadores, asimismo se tiene a los convenios que se relacionan con todo sector, actividad o también ocupación, el siguiente nivel llega a relacionarse con los convenios colectivos relacionados a algún establecimiento o empresa en cuestión.

2.2.2.11. Extensión de la aplicabilidad de los convenios colectivos.

Uno de los aspectos de regular las condiciones de trabajo por medio de los convenios colectivos es que puedan ser negociados por medio de los representantes con mandato de las organizaciones de empleadores y trabajadores; por lo tanto, es posible denotar o validar las estimaciones que resaltan en una empresa o rama de una actividad.

Un aspecto que acogen los Estados en países que aplican los convenios a nivel sectorial o rama de actividad, es aceptar en modo general o parcial que las disposiciones de los convenios son obligatorios por gozar de carácter general; las consideraciones de aplicabilidad general abarcan la cobertura de los convenios colectivos, los cuales van más allá de los mecanismos o sistemas legales, entre ellos tenemos a: la extensión de los convenios colectivos dirigidos a las empresas y trabajadores de un determinado sector, ocupación u otro (Negociación Colectiva, 2016, p. 70).

Así pues, se considera como válida, la ejecución relacionada a los convenios colectivos, la misma que puede ser considerada como trascendental con el objetivo de que se pueda promover la negociación colectiva, por lo cual, se llega a fijar una base que pueda garantizar que los empleadores puedan negociar de forma colectiva y no se encuentren aislados en comparación a los que no se encuentren obligados por las condiciones del convenio, en esa medida, llega a ampliar los beneficios y la protección que son fijados dentro del convenio colectivo para con todos los

trabajadores que forman parte de un sector, lo cual adiciona a los que se encuentran en condiciones frágiles laborales y los que también cuentan con contratos laborales de tiempo determinado, por otra parte, es posible mencionar que ello incita a la afiliación de las organizaciones de los empleadores, ya que, es idóneo poseer dominio dentro de la calidad de un contrato que es de obligatorio cumplimiento (Villavicencio, 2015, p. 335).

Ahora bien, la práctica de la extensión de los convenios es recurrente en países en los que la negociación colectiva se relaciona con la industria, por ende, las normas llegan a fijar lineamientos relacionados a su extensión: la solicitud anticipada de extensión del convenio para ambas o para una de las partes, la representatividad de las partes que forman parte del convenio y la oportunidad a quienes se aplicará el mismo para que puedan presentar sus observaciones, ello teniendo en cuenta lo prescrito en la Recomendación N° 91 sobre los contratos colectivos.

Así pues, las directrices o lineamientos para el ejercicio de los convenios colectivos son de interés público, además es posible que se pueda considerar la exención de disposiciones que hubieran sido aplicadas en el caso de empresas que cuenten con inconvenientes que no lleguen a superar cierto tamaño mínimo. Es por ello que, es el Ministerio de Trabajo o alguna institución similar la que es encargada de brindar una extensión o ampliación.

2.3. Marco conceptual

Ahora bien, con el propósito de que se pueda contar con una mejor comprensión del trabajo de investigación y de los conceptos que forman parte de este se realizará el análisis de conceptos que son considerados como claves, ello bajo lo concebido en el diccionario jurídico de Cabanillas y lo dispuesto en el diccionario de la Real Académica Española.

- **Cláusula delimitadora:** Mediante estas cláusulas se fijan el ámbito de aplicación funcional, temporal, territorial y personal del convenio colectivo de trabajo, es por ello que se les conoce también de encuadramiento.
- **Cláusula normativa:** Son aquellas que son incorporadas de forma automática dentro de los contratos laborales individuales, asimismo son aquellos que permiten asegurar y proteger el cumplimiento de los mismos, es

por ello que, mediante su vigencia son interpretadas como normas jurídicas (Artículo 29 del Reglamento de la LRCT)

- **Cláusula obligacional:** “(...). Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.” (Artículo 29 del Reglamento de la LRCT)
- **Convención colectiva de trabajo:** “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores (...)” (Artículo 41, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)
- **Empleador:** “Empresario, parte del contrato laboral que ofrece el puesto de trabajo y asume la obligación de pagar el salario del empleado.” (Diccionario panhispánico del español jurídico)
- **Libertad sindical:** Capacidad auto determinativa para poder participar en la constitución y el desarrollo de la actividad sindical. (STC. Exp. 04767-2017-PA/TC, Fundamento 10)
- **Negociación colectiva:** Mecanismo mediante el cual organizaciones sindicales y empleadores, se promueve el diálogo entre los antes señalado con destino a la celebración de algún acuerdo relacionado a condiciones de trabajo u otro asunto permitido por la ley.
- **Sindicato:** “Asociación libre y democrática de trabajadores, cuyas principales finalidades son la defensa y la promoción de sus intereses económicos y sociales; el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el pleno desarrollo de su dignidad y nivel de vida”. (Casado, 2009, pp. 747-748)
- **Trabajador:** “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. (...). La parte retribuida en el contrato de trabajo” (Cabanellas, 1993, p. 313)
- **Vínculo laboral:** Es aquel nexo entre empleador y trabajador, a fin de que este último preste su trabajo de manera subordinada a cambio de una remuneración.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica

Para empezar, cabe indicar que la tesis fue de **enfoque cualitativo**, y al respecto de esta se puede indicar que: “(...) no se llega por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación (...)” (Aranzamendi, 2010, p. 100), en tanto, lo que busca es llegar a: “(...) comprender un fenómeno complejo (...) [cuyo] acento no está en medir las variables del fenómeno, sino en entenderlo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 18); por lo tanto, lo que se buscó fue llegar a comprender una determina realidad problemática, a fin de que se pueda mejorarla o solucionarla de algún modo.

Ahora, resulta que también la investigación fue de corte **cualitativo teórico**, en ese sentido, resulta importante hacer cita a lo indicado por Witker (c.p. García, 2015, p. 455) que indica que la investigación **teórica-jurídica** es aquella que: “(...) que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real [esto es] que se relacione con la institución, norma jurídica o estructura legal en cuestión”; es decir, se llegó a analizar teóricamente las categorías de estudio.

En tal sentido, se llevó a cabo el estudio de las categorías consignadas, para poder llegar a determinar la influencia de una sobre la otra, exactamente hablando si las cláusulas delimitadoras personales impactan en el artículo 9 de la LRCT.

Como postura epistemológica se empleó el **iuspositivismo**, el mismo que será el porqué de utilización.

En esa medida, se tiene que la **escuela iuspositivista** llega a desarrollar lo concerniente a la cientificidad o centralidad del Derecho que se basa para con la norma y el debido análisis dogmático de la misma, por lo cual tanto (a) el objeto, (b) método y (c) el fin de estudio llegan a ser justificados, debido a que, cada escuela jurídica tiene que tener en claro lo que va a llegar a estudiar, asimismo la forma en la que lo estudiará y de forma final verificar si dichos elementos convergen en torno a la finalidad o el propósito de la escuela en mención (Vivanco, 2017, pp. 36-41).

Por ende, si “(a)” del iuspositivismo es representado por la legislación, lo cual se relaciona con todo tipo de norma que se encuentre vigente dentro del ordenamiento jurídico nacional, mientras que “(b)” se relaciona con la realización

de una evaluación y análisis de la interpretación jurídica, ello para que “(c)” pueda representar la mejora del ordenamiento jurídico, la misma que dentro de la presente investigación llega a ser representada por la necesidad de modificatoria del dispositivo legal en mención, ello con el propósito de contribuir con la solidez y robustez del ordenamiento jurídico nacional (Harper c.p. Witker & Larios, 1997, p. 193).

Por lo tanto, en la tesis “a” llegó a ser el artículo 9 de la LRCT, la misma que se interpretará “b” a fin de determinar su verdadero alcance a través de diferentes tipos de hermenéutica jurídica, siendo los más comunes la exegética, sistemática y demás, y “c” llegó a ser la mejora del ordenamiento jurídico a través de la incorporación de un artículo en la LRCT a fin restringir interpretaciones erradas del artículo 9 del referido cuerpo normativo.

3.2. Metodología

Las metodologías paradigmáticas se llegan a dividir en empíricas y teóricas, y siendo que la investigación fue teórica, se utilizó una tipología de investigación teórica jurídica [según Witker], con **una tipología de corte propositiva**.

Ahora, respecto a la investigación **propositiva jurídica**, se puede decir que la misma consiste en: “(...) [pretende] analizar la ausencia de una norma o se **cuestiona una existente, determinando sus límites y deficiencias para proponer una nueva**. Generalmente estas investigaciones culminan con propuestas legislativas, programas, principios o fundamentos jurídicos filosóficos” (Aranzamendi, 2010, p. 163) [el resaltado es nuestro]; para que en el presente caso se cuestione una norma, la misma que debería de tener precisión o en el mismo articulado o en otra diferente.

Por lo tanto, la **relación** del paradigma metodológico teórico y la postura epistemológica antes expuesta resulta ser viable y compatible, en tanto lo pretendido es el cuestionamiento de determinada norma; siendo aquella el artículo 9 de la LRCT, ya que cuando es participante un sindicato mayoritario, la misma actúa en representación de todos los trabajadores y no solo por una parte, por ende, no se podría establecer cláusulas que excluyen e incluso incluyan a los trabajadores, pues, los efectos debieran ser para todos en general.

3.3. Diseño metodológico

3.3.1. Trayectoria metodológica.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que la trayectoria metodológica está referida a cómo se llegó a proceder desde la determinación metodológica, hasta la sistematización y explicación de datos, es decir, consiste en explicar holísticamente la elaboración de la presente tesis.

En principio, se llegó a utilizar la forma exegética para interpretar los datos, la misma que es consistente en la búsqueda de la voluntad del legislador (Miró-Quesada, 2003, 157), con ello llegar a analizar el verdadero alcance del artículo 9 de la LRCT, a fin de determinar si con la misma se llega a excluir totalmente la posibilidad a incorporar cláusulas delimitadoras personales dentro de los convenios colectivos de trabajo.

Además, se extrajo la información gracias a la técnica empleada, siendo aquella el análisis documental, y como instrumentos de recolección de datos se utilizaron las fichas, tanto textuales, de resumen y bibliográficas, en aras de perseguir los objetivos trazados, y sobre todo analizar las características de cada categoría y llegar a procesarlos.

3.3.2. Escenario de estudio.

Teniendo como enfoque la presente tesis el corte cualitativo, siendo además teórico, se llegó a analizar tanto las cláusulas delimitadoras personales como el artículo 9 de la LRCT, por lo tanto, el escenario de estudio llegó a ser el mismo ordenamiento jurídico, a fin de poder llegar a analizar las diferentes interpretaciones y con ello llegar a la contrastación de las hipótesis.

3.3.3. Caracterización de sujetos o fenómenos.

Ahora bien, siendo la investigación una de enfoque cualitativo y teórico, en donde se llegó a analizar las siguientes categorías: cláusulas delimitadoras personales y el artículo 9 de la LRCT, y analizando sus subcategorías denominadas: Cláusulas delimitadoras personales excluyentes, cláusulas delimitadoras personales incluyentes, trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados

3.3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Como técnica de investigación a emplear fue el análisis documental, consistente este último en extraer la información necesaria para la elaboración de

la presente tesis, llegando evidentemente a analizar cada texto doctrinario; en tal sentido, es de indicar que esta técnica permitirá la elaboración de un documento primario mediante otras fuentes, y con ello llegar a actuar como intermediarios o instrumentos que lleguen a permitir al usuario tener acceso al documento inicial, para llegar a obtener la información y llegar a comprobar las respectivas hipótesis. (Witker & Larios, 1997, p. 193)

3.3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Ahora bien, se tiene que los instrumentos de recolección de datos, siendo los siguientes: las fichas textuales, fichas de resumen y fichas bibliográficas, ello con el propósito de la constitución de un marco teórico que pueda ser considerado como sólido que pueda satisfacer y permita el cumplimiento de los objetivos que fueron adoptados, ello de conformidad con la interpretación y el enfoque que es realizada a la realidad y los textos que se emplearon (Witker & Larios, 1997, p. 193)

3.3.5. Tratamiento de la información

Como ya se detalló anteriormente, la información que fue recolectada y realizada mediante los diversos tipos de fichas, entre las cuales destacan las fichas de resumen, las fichas textuales y las fichas bibliográficas, haciendo un análisis formalizado con el propósito de que pueda disminuir en cierta medida la subjetividad relacionada a la forma de interpretación de cada uno de los textos en cuestión, por ende, fue necesario analizar las propiedades que son consideradas importantes y exclusivas de las categorías de estudio, para elaborar un marco teórico de manera sostenible, consistente y de manera coherente (Velázquez & Rey, 2010, p. 184). Razón por la cual, se llegó a emplear el siguiente esquema:

FICHA TEXTUAL o RESUMEN: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)

DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.

CONTENIDO:

“.....

”

Ahora bien, en torno a la información documental, la misma de forma necesaria está destinada a contener premisas y conclusiones, las mismas que por su propia naturaleza estarán condicionadas a la existencia de propiedades, lo que conllevó a que en el presente trabajo de investigación se tenga que emplear la argumentación jurídica (Aranzamendi, 2010, p. 112). En esa medida, en torno a las propiedades, las mismas pueden llegar a ser las siguientes: (a) coherentemente lógicas, las mismas que tienen en cuenta los antecedentes y las conclusiones; (b) razonables, las mismas que estarán basadas a motivaciones suficientes y justificables que permitan llegar a conclusiones materiales y formales; (c) idóneas, debido a que, las premisas deben de llegar a tener y a su misma vez mantener una posición; (d) claras, ello con el propósito de que se eviten las interpretaciones ambiguas o las mismas se presten a una multiplicidad de interpretaciones, por el contrario, se permita una conclusión que cuente con información entendible.

Por lo que sigue, habiéndose considerado cada uno de los datos y su procesamiento que cuenta con su origen en una multiplicidad de textos, por ende, se llega a afirmar que, la argumentación es empleada para la tesis entendida como: “(...) secuencia de razonamientos, incluyendo explicaciones (...) [con] una función persuasiva dirigida a un determinado oponente o antagonista intelectual (...)” (Maletta, 2011, pp. 203-204), en esa medida, se llegó a emplear la siguiente estructura: (1) la premisa mayor; (2) la premisa menor y (3) la conclusión, debido a que, mediante principios lógicos y conexiones de la misma fue posible realizar una argumentación para las contrastaciones de las hipótesis planteadas.

3.3.6. Rigor científico

Al respecto del rigor científico se debe precisar que la misma está en relación a la cientificidad del paradigma metodológico que se desarrolló, la misma que se ve respaldada por Witker y Larios (1997) quienes refieren del iuspositivismo lo siguiente: “[consiste en] evaluar las estructuras del derecho, y su materialización que se aúna con los llamados métodos o técnicas de interpretación de las normas jurídicas, en donde destacan lo exegético, lo sistemático, lo histórico, lo sociológico e incluso hasta lo gramatical.” (p. 193); en tal sentido, el desarrollo debe estar en armonía al ordenamiento jurídico, y sobre todo en concordancia con la Constitución, siendo que no debe incluirse argumentos axiológicos, ni datos empíricos, ya que de hacerlo desnaturalizaría el núcleo de la tesis.

Por lo tanto, el rigor científico se denota pues no se llegó a realizar valoraciones axiológicas, sociológicas u otro, en tanto solamente se utilizó las características de la misma estructura normativa.

3.3.7. Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta que la investigación es de naturaleza cualitativa y teórica, no es necesario tener que presentar una justificación sobre la salvaguardia de la integridad o como también el honor de algún entrevistado, encuestado u otro en el que se haya aplicado el instrumento de recopilación de datos respectivo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados del objetivo uno.

El objetivo uno ha sido: “Determinar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano”; y sus resultados fueron:

Primero. – Antes de pasar a exponer los resultados respecto a las cláusulas delimitadoras personales excluyentes, resulta necesario arrojar algunos datos generales respecto a temas relacionados tales como sindicato, convenio colectivo, negociación colectiva de trabajo y demás, a fin de comprender el tema que se indicó inicialmente.

Ahora, los sindicatos vienen a ser aquellas organizaciones de trabajadores, que asumen la representación y defensa de los mismos, para la mejora de vida y labor del trabajador, en tanto intercede en temas relacionados al ámbito económico, social y demás.

En ese sentido, a decir de Montoya (2001) el sindicato persigue la promoción de los intereses de los trabajadores y la defensa de estos, todo en aras de la mejora de las condiciones de vida y trabajo de estos últimos; por lo tanto, queda claro que este tipo de agrupaciones actúan en aras de generar beneficios a los trabajadores y no debiera ser en sentido contrario.

Segundo. - Comúnmente los tipos de sindicatos se pueden clasificar según la condición laboral de sus miembros, ámbito territorial, grupo de integración y de acuerdo a la misma regulación en el ordenamiento jurídico.

La clasificación según la condición de las labores de los miembros, normalmente tiene a los llamados sindicatos de empleados, de obreros o mixtos; mientras que entre los que responden a la clasificación según el ámbito territorial encontramos a los llamados sindicatos regionales, locales o nacionales; en la clasificación que responde según su grado de integración tenemos a los sindicatos de primer, segundo o tercer grado; finalmente, el artículo 5 del TUO de la LRCT clasifica a los sindicatos en los siguientes: sindicatos de empresa, de actividad, de gremio y de oficios varios.

Tercero. – Uno de los puntos importantes a tratar es respecto a las funciones y fines de los sindicatos, la misma que sigue la línea de desarrollo por el mismo TUO de la LRCT, en ese sentido, podemos encontrar las siguientes:

- Representación y defensa de los trabajadores en controversias.
- Celebración de convenios colectivos de trabajo.
- Promoción de organismos de auxilio y promoción social de los trabajadores; también del mejoramiento cultural, educación y demás.
- Otros

Entonces, los fines que desean los sindicatos se basan en la representación y proyección de funciones de índole económica y social.

Siendo más exacto con respecto a la función de representación, cabe indicar que los sindicatos resultan ser los aptos para que puedan llegar a representar en conflictos colectivos de trabajo normalmente, y evidente nada obsta a que también asuman representación de un trabajador ante un conflicto individual.

Cuarto. – Ahora bien, la negociación colectiva del trabajo según Palomeque (1988) consiste en lo siguiente: “(...) el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva de los sujetos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores y empresarios) produce el convenio colectivo” (p. 279).

Mediante la negociación colectiva de trabajo se pretende arribar a la resolución de conflictos o satisfacción de pedidos, nótese que la finalidad es la producción o elaboración del convenio colectivo de trabajo en donde constará las decisiones, compromisos o beneficios pactados entre las partes.

Las características de la negociación colectiva de trabajo versan en principio a que se distingue por ser autónomo, transaccional y bilateral; siendo ello de tal forma, que uno de los presupuestos básicos para la efectiva negociación es el reconocimiento de la autonomía colectiva, que no es más que la facultad y capacidad para la autoorganización y autorregulación por determinado grupo social, siendo en este caso de trabajadores.

Asimismo, la misma OIT en la Convención N° 154 ha definido a la negociación colectiva de trabajo como: Toda negociación que se lleva a cabo entre un empleador o empleadores, una organización o varias de ellas con una

organización o varias de trabajadores, con la finalidad de arribar a acuerdos respecto a **condiciones de trabajo o empleo, regulación de la relación entre trabajador y empleador**, dicha Convención esté o no ratificada por el país sin duda ayuda a comprender de mejor manera este mecanismo.

Quinto. – El Tribunal Constitucional con respecto a la negociación colectiva de trabajo realiza algunas atinencias, indicando en primer lugar que la misma se encuentra regulada en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución, que básicamente indica lo siguiente: “[El Estado] fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”; por lo tanto se puede llegar a colegir que la labor del Estado es la de promover la forma de solución pacífica, y dentro de ellas tenemos a la negociación colectiva.

Resulta también importante indicar que los principios que guían la negociación colectiva de trabajo según lo desarrollado por el mismo Tribunal Constitucional son los siguientes: negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de la negociación y la buena fe.

Analizando los principios rectores, la negociación debe de ser libre y voluntaria, es decir, que no se vea limitada a medida de coacción de terceros externos a los participantes o sus representados, en ese sentido, se tiene plena libertad para negociar y para llegar acordar, evidentemente dentro de lo permitido por el ordenamiento jurídico.

Con respecto al nivel de la negociación resulta evidente que este responde a la voluntad de las mismas partes, no siendo necesario que se responda a algún dispositivo normativo que lo disponga.

Por otra parte, con relación a la buena fe, se debe de entender que durante todo el proceso de negociación las partes deben de actuar con buena fe y lealtad, a fin de arribar a decisiones comprensibles y coherentes con lo que cada parte realmente busca.

Sexto. - Ahora, con respecto al convenio colectivo de trabajo cabe indicar que llega a ser entendido como:

(...) el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias

organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. (...) (Artículo 41 del TUO de la LRCT)

Por lo tanto, en resumen, el convenio colectivo de trabajo viene a ser el acuerdo que arriban tantos trabajadores (a través del sindicato) con el empleador en donde fijan las condiciones de trabajo y empleo, establecen los lineamientos esenciales de labor, de salario, tiempo de duración, modos de remuneración para los diferentes niveles de producción en la empresa, turnos y horarios de trabajo, vacaciones, goce de beneficios sociales, entre otros.

También se tiene que resaltar la fuerza vinculante de los convenios colectivos entre las partes que lo integran, si bien ello resultaría lógico, pues, las mismas partes a través de su autonomía llegan a arribar diferentes condiciones, empero, ello también resulta de una disposición constitucional, dirigido entonces a: Quienes son considerados como las personas celebrantes de la convención colectiva y también a las personas que fueren incorporadas de forma posterior a la celebración de la misma.

Séptimo. – Ahora, dentro de un convenio colectivo de trabajo se pueden llegar a incorporar cláusulas, las mismas que según la misma LRCT pueden ser normativas, obligacional y delimitadora.

Las tres tienen su propia indicación en la propia norma, con respecto a las cláusulas normativas se dice que estas son aquellas que se incorporan de manera automática al contrato individual de trabajo y los que llegan tanto a proteger y asegurar el cumplimiento del mismo; en esa medida, se tiene que las cláusulas obligacionales están destinadas a establecer los deberes y derechos que cuenten con naturaleza laboral y las cláusulas de naturaleza delimitadora son las que están encaminadas a que se pueda regular el ámbito de aplicación y también de vigencia del convenio colectivo.

Octavo. - En ese sentido, habiendo hecho la explicación de temas necesarios, corresponde indicar los resultados respecto a las cláusulas delimitadoras personales excluyentes.

Como se indicó en el considerando precedente, las cláusulas delimitadoras son todas aquellas que se encaminan a regular el ámbito y vigencia del convenio, y exactamente hablando de las personales, son aquellas mediante las cuales se puede llegar a convenir para quienes se podrá dirigir los efectos del convenio colectivo de trabajo suscrito.

En ese sentido, las cláusulas delimitadoras personales, son aquellas que tienen por finalidad la exclusión de determinado grupo de trabajadores, afiliados o no, de los efectos del convenio colectivo de trabajo.

Noveno. – Ahora bien, el artículo 9 de la LRCT indica textualmente lo siguiente:

En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. (...)

Conforme a la norma antes citada, cuando en la negociación colectiva de trabajo el sindicato mayoritario sea el participante, aquel tendrá la representación de la totalidad de los trabajadores, es decir, estén o no afiliados al mismo.

De igual manera en caso de mayoría conjunta de sindicatos, podrán llegar a tener la representación de la totalidad de los trabajadores.

Décimo. – Finalmente, a nivel jurisprudencial se tiene que el artículo 9 de la LRCT, es interpretado de la manera siguiente:

- En el expediente N° 02912-2019-0-1501-JR-LA-03 la *a quo* en parte de su fundamento 2.6. ha señalado textualmente:

(...)

De donde se desprende que si estamos frente a un sindicato mayoritario su restricción a los no sindicalizados queda sin sustento legal alguno al establecerse que en dichos casos el sindicato representa tanto a los sindicalizados como a los no sindicalizados, obligándole su nivel de

representación a pactar por todos los trabajadores de su ámbito al ser llamado por ley a representarlos estén o no sindicalizados.

(...)

La forma de interpretación de tal artículo 9 es lógico, pues, si dentro de un proceso judicial se llega a exigir determinado beneficio de un convenio colectivo, siendo un no sindicalizado, en donde en dicho convenio participó un sindicato mayoritario, evidentemente tal beneficio también deberá ser extendido para tal trabajador no afiliado; siendo una cuestión justa y coherente, pues, un representante actúa en aras del beneficio del representado, más aún si nos encontramos en materia laboral.

Asimismo, la Sentencia de Vista N° 642-2021 del expediente antes señalado, con respecto al tema analizado confirma en dicho extremo la pretensión demandada, pues, cuando se tiene a un sindicato mayoritario este actúa en representación de todos los trabajadores, resulta curioso que en fundamento d) la Sala Laboral haga referencia a la existencia de cláusulas normativas y delimitadoras, sin embargo, tal argumento careció de asidero pues la afiliación reciente de la demandante no impide la extensión los beneficios adquiridos, en tanto también se entiende que tal sindicato actúa en representación de los no afiliados.

Empero, existe un inconveniente respecto a la representación del sindicato mayoritario, y es la posibilidad a que se pueda excluir a determinado grupo de trabajadores, es decir, restringir su ámbito de aplicación personal (a través de las cláusulas delimitadoras), si bien aquella situación es aceptada a nivel jurisprudencial en casos afines como en el realizado en la Casación Laboral N° 14910-2018 JUNÍN, empero, esta situación como bien se indicó no debe resultar posible cuando la parte que suscribió el convenio colectivo de trabajo resultó ser un sindicato mayoritario, pues, no puede ir en desmedro de los trabajadores representados.

4.1.2. Análisis descriptivo de resultados del objetivo dos.

El objetivo dos ha sido: “Examinar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano”; y sus resultados fueron:

Primero. – Cabe indicar que las nociones esenciales para llegar a entender las cláusulas delimitadoras personales fueron desarrolladas en el acápite anterior en los considerandos primero a séptimo, por lo que, ya no se volverán a incidir en los mismos en tanto la información brindada resultaría ser repetitiva.

Segundo. – Con respecto a las cláusulas delimitadoras incluyentes, cabe indicar que las mismas consisten en la inclusión de determinado grupo de trabajadores beneficiarios de los acuerdos de determinado convenio colectivo de trabajo; es decir, si bien las partes pueden a través de las cláusulas delimitadoras, determinar quién resulta ser el beneficiario de los efectos de tal convenio, empero, a comparación de la excluyente, las incluyente se centran en incorporar (en un sentido positivo), quiénes podrán gozar de determinado beneficio laboral alcanzado.

Tercero. – Asimismo, es menester señalar que la información relacionada al artículo 9 de la LRCT fue desarrollada en el acápite anterior en los considerandos noveno y décimo, por lo que no resulta necesario volver a incidir en la misma pues la información se tornaría repetitiva.

4.2. Contrastación de las hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis uno.

La hipótesis específica uno fue la siguiente: “Las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano”. Así pues, llega a ser necesario tener que comenzar a realizar una argumentación jurídica que faculte la posibilidad de realizar una discusión del contenido de esta.

Primero. – Como bien se tiene en los resultados, las cláusulas delimitadoras personales tratan de enmarcar o fijar los alcances respecto a quiénes irá dirigido los efectos o beneficios del convenio colectivo de trabajo suscrito; empero, si lo relacionamos con lo dispuesto con el artículo 9 de la LRCT -que indica que el sindicato mayoritario participante en la negociación colectiva asume la representación de todos los trabajadores- se da cuenta que se relacionan de manera negativa, pues, dicho sindicato mayoritario no puede excluir a trabajadores no afiliados o afiliados de los beneficios que se logren alcanzar con tal convenio, por los motivos que se pasarán a exponer.

La representación que ejerce el sindicato mayoritario lo hace en aras de mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo de sus representados, por lo tanto, si bien la asunción de la representación de los no afiliados proviene de un dispositivo legal, sin embargo, ello responde al sentido proteccionista del ordenamiento jurídico hacia los trabajadores.

Por lo tanto, el actuar del sindicato mayoritario no debe ir en contra de los mismos intereses de todos los trabajadores a los que representa, consecuentemente, este se ve imposibilitado de sugerir o fijar cláusula delimitadora personal que pretendan excluir a cierto sector de trabajadores de los que es representante, pues sería ir en contra de sus propios fines.

Segundo. - Como bien se indicó, establecer cláusulas delimitadoras personales que pretendan excluir a cierto grupo de trabajadores de los efectos o beneficios de un convenio colectivo de trabajo, va en contra de los propios fines proteccionistas de los trabajadores; el permitir la incorporación de tal cláusula es un desacierto, en tanto no fortalece la efectiva protección de los intereses de los trabajadores.

El sistema de mayor protección para iniciar una negociación colectiva adoptado por el país (conforme lo indica el mismo TC), responde a fin de proteger los intereses de **todos** los trabajadores y no solo de un grupo de afiliados, pues se trata del sindicato mayoritario y del respeto de la dignidad de los trabajadores.

Tercero. – Ahora bien, por omisión o comisión, no se puede dar a entender que se excluyen a los trabajadores afiliados o no afiliados, pues, el sindicato mayoritario se apoya y erige en sacar el máximo beneficio de sus representados, por lo tanto, todo entendido o consignación del grupo beneficiario de las condiciones laborales alcanzadas se debe de entender hacia todos los trabajadores y no sobre un grupo determinado.

Lo señalado hasta el momento nos muestra que el artículo 9 de la LRCT debe de ser entendida a que en estos casos no se pueda aplicar cláusulas delimitadoras personales, máxime si se tiene por sí, un representante que no puede actuar en desmedro de su representado, por lo tanto, no puede privar de los beneficios alcanzados a un grupo determinado, cuando se actúa por todos y para todos.

Cuarto. – Ahora, si se sigue permitiendo la permisión de cláusulas delimitadoras personales dentro de los convenios colectivos de trabajo en donde actúa el sindicato mayoritario en representación de todos los trabajadores, se corre el riesgo de dañar la unidad sindical y laboral en general, pues, en caso de excluir a un grupo determinado se generarían riñas al interior del centro laboral que solamente afectaría el ambiente de trabajo perjudicando todo el sistema productivo y por ende a la misma empresa y sociedad en general.

La unidad sindical y laboral resulta relevante para el efectivo funcionamiento del centro laboral, por ello, una forma de promover y evitar tal resquebrajamiento (entiéndase de la unidad sindical y laboral), es permitiendo que el convenio colectivo de trabajo sea dirigido para todo trabajador.

Quinto. – Ahora bien, también debemos de tener en cuenta el derecho a la igualdad, en tanto mediante este se nos establece que nadie debe de ser discriminado por causa alguna, ello también supone que no se trate de manera desigual o diferenciado sin tener bases objetivas y razonables (conforme a la doctrina desarrollada por el TC sobre este derecho).

En ese sentido, si no existe base objetiva y razonable para excluir a cierto grupo de trabajadores, no existe posibilidad a que se pueda realizar o llevar a cabo tal posibilidad, más aún si todo sindicato mayoritario actúa en representación, por ende, en beneficio de todos los trabajadores, conforme a la protección de los intereses de los trabajadores que el Estado persigue tutelar.

Por ejemplo, se tiene el caso N° **00442-2020-0-0401-JR-LA-02**, la cual versa sobre: “La nulidad de la cláusula 15 del convenio colectivo del 2019, que expresa: únicamente a los afiliados al Sindicato [para el mayoritario] un bono por cierre de pliego por la suma de S/ 2,000.00 a cada trabajador afiliado a éste”, pretensión generada por el sindicato minoritario denominado Sindicato de Trabajadores de la comunidad del distrito de Caylloma de Minera Bateas contra el sindicato mayoritario denominado Sindicato Único de trabajadores mineros y metalúrgicos de la compañía minera Bateas Caylloma, cuyos desenlaces fueron:

En **primera instancia** [2° Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa] la declaran **infundada**, a razón de que no ha cumplido con acreditar la “práctica antisindical e ilegal” que alega en su escrito, asimismo ésta

sentencia en **segunda instancia**, es **confirmada** por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en tanto, que si bien existe un beneficio económico en favor del Sindicato mayoritario, sin embargo, es de advertir que los mayores beneficios alcanzan a los integrantes del sindicato minoritario, por lo que, si esto es así, **no existe una práctica antisindical** que pretenda desaparecer al sindicato minoritario, el pago de bonificación por **cierre de pliego en favor del sindicato mayoritario puede considerarse como un derecho que es permitido por la ley**, que busca incentivar a los demás trabajadores a la afiliación del Sindicato.

En **tercera instancia**, es declarada improcedente el recurso de casación por Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República [Casación Laboral N° 21854-2022 Arequipa], fundamentando su decisión en base a que **no señala cual debería ser la interpretación correcta de las normas**, limitándose a exponer argumentos que no son suficientes para incidir en la sentencia recurrida; en consecuencia, imposibilita a este Supremo Tribunal analizar si procede o no revocar la decisión adoptada por la Sala Superior en su oportunidad; por lo tanto, al no cumplir con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3 del artículo 36 de la NLPT, las causales denunciadas devienen en improcedentes.

El caso en mención a todas luces evidencia la protección de la cláusula exclusiva, la cual como ya se ha evidenciado atenta los derechos del trabajador.

Sexto. – Si bien toda negociación colectiva de trabajo tiene como principio rector la libertad y voluntariedad, empero, recordemos que la misma no es absoluta, en tanto la misma se puede restringir o se llega a desarrollar por la misma normativa, es decir, el hecho que se permita o prohíba negociar de manera colectiva en ciertos temas, es una forma de relativizar tales principios.

Por lo tanto, no resulta incorrecto que se atente contra tales principios el hecho de sugerir que se prohíba incorporar cláusulas delimitadoras personales en los convenios colectivos de trabajo, máxime si se dan argumentos sólidos y proporcionales para tal propuesta de mejora a la problemática abordada.

Séptimo. – Es menester también aclarar que la misma Corte Suprema en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del año 2019 ha indicado lo siguiente:

En ese orden ideal, y de conformidad con lo señalado en el principio jurisprudencial antes indicado y los artículos 9 y 42 del TUO de la LRCT, podemos indicar que cuando estamos ante un convenio colectivo de trabajo suscrito por un sindicato mayoritario los efectos del mismo (ámbito de aplicación) corresponden a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, por mandato expreso de la ley, (...) (p. 27)

Si bien es cierto también se es consciente respecto a la libertad sindical y por ende de la posibilidad de establecer cláusulas delimitadoras (sea cual fuese el tipo), empero, nótese que, si se estableció determinados efectos que debían extenderse a todos los trabajadores, entonces realmente no cabría posibilidad alguna de excluir a algún grupo de trabajadores, en tanto se estaría actuando en desmedro de estos últimos, no yendo acorde a situaciones más beneficiosas o favorables para los trabajadores.

Además, siendo que la situación es más que clara que, cuando actúa un sindicato mayoritario, este lo hace en representación de todos los trabajos -no excluyendo la posibilidad a la participación de alguno minoritario, que en tal caso actuaría en representación de los suyos-, por ello, ante este tipo de supuestos cabe resguardar el máximo beneficio de los trabajadores a fin de que todos los trabajadores reciban los beneficios alcanzados.

Octavo. – Otro punto importante a señalar es que si resulta menester interpretar el artículo 9 del TUO de la LRCT, con la idea central de brindar protección a los trabajadores, en tanto esta no solamente se materializa en brindar mecanismos de fomento y acceso a la sindicalización, sino también que a través de los convenios colectivos de trabajo se vean favorecidos, máxime si el sindicato que participa es el mayoritario, que conforme al texto del mismo artículo citado representa a todos los trabajadores, afiliados o no como se llegó a estudiar.

Si bien en ocasiones se suele señalar que se requiere la sindicalización para que se puedan extender los efectos del convenio colectivo de trabajo celebrado, en tanto sino se desalentaría la sindicalización, argumento usado por ejemplo en la

Casación Laboral N° 14910-2018, Junín (considerando sexto), empero, no por esto último se debe de desproteger y restringir la tutela de los trabajadores, es decir, no por el hecho de la no sindicalización y su consecuente apego al supuesto desaliento de esta misma debe de significar restringir los supuestos en donde se pueda llegar a mejorar las condiciones laborales y personales de los trabajadores.

Y, justamente el principio protector y el ideal de mayor protección o máximo beneficio al trabajador debe de primar en toda relación laboral, ya sea individual o colectiva, por ello ese sentido interpretativo incluso debe de primar, resultando necesario que la misma sea enfocada de esa manera, consecuentemente, es correcto que durante la participación de un sindicato mayoritario los efectos del convenio colectivo de trabajo se extiendan a todos los trabajadores.

Por todo lo expuesto, **se confirma la hipótesis planteada**, en tanto, las cláusulas delimitadoras excluyentes no pueden ser consignadas dentro de algún convenio colectivo de trabajo cuando el sindicato participante en la negociación colectiva fue el mayoritario, al tener el deber de actuar en beneficio de todos los trabajadores y no en desmedro de los mismos, máxime si también está en control de la unidad sindical y/o laboral y del fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores en su totalidad.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis dos.

La hipótesis específica dos es la siguiente: “Las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano”. Al respecto, surge la necesidad de iniciar una discusión sobre su contenido.

Primero. – Las cláusulas delimitadoras personales incluyentes permiten encuadrar los convenios colectivos de trabajo indicando a qué grupo van dirigidos los beneficios laborales alcanzados, es decir, contrariamente a los excluyentes estas son reglas positivas que indican para quiénes sí van los beneficios alcanzados.

En ese sentido, si bien pueda parecer que incluir a determinado grupo de trabajadores en el convenio colectivo resulta positivo, empero no lo es, pues ello podría prestarse al mismo inconveniente descrito en la contrastación de la hipótesis uno, solo que sería en un sentido positivo, pues, se podría incluir a determinado grupo olvidándose del resto, en donde se corre el riesgo que se interprete en un

sentido contrario a estos últimos, no haciéndolos benefactores de tales condiciones laborales alcanzadas.

Segundo. – Por lo antes indicado, parece una realidad que las cláusulas delimitadoras personales sean totalmente prohibidas de incorporar, pues, en todo caso se entendería que los beneficios alcanzados son para los trabajadores afiliados como no afiliados, no siendo necesaria la incorporación de cláusula alguna que lo disponga de tal forma.

En ese sentido, el que se llegue a indicar a los beneficiarios del convenio colectivo en donde se hayan establecido mejores condiciones laborales, presupone que se hayan excluido consecuentemente a otros, es decir, indico a quienes sí, aunque ello suponga que existirá quienes no serán los beneficiarios, resultando ser contrario a lo que debe de perseguir un representante general de todos los trabajadores.

Tercero. – Recapitulando, la incorporación de cláusulas delimitadoras personales de cualquier tipo resulta peligrosa, pues como se llegó a detallar en la contrastación uno, las mismas pueden servir para que se resquebraje la unidad sindical y laboral en general, en tanto solamente algunos serían benefactores de ciertas condiciones laborales.

Además, resulta contrario al fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores, pues cualquier forma de exclusión inmotivada a cierto grupo solamente limita el desarrollo personal y familiar del grupo de trabajadores excluidos y de la misma entidad para la que se labora.

Por lo tanto, **se confirma la hipótesis**, en tanto resultaría un peligro, de igual manera, permitir establecer cláusulas delimitadoras inclusivas, pues ello supone que se excluya a algún otro grupo, corriéndose el riesgo a ocasionar lo indicado en la primera contrastación, máxime si no existiría la necesidad de delimitar a los beneficiarios pues todos lo serían, por ende, este tipo de cláusulas estarían prohibidas.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis general.

La hipótesis general fue: “Las cláusulas delimitadoras personales sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano”, el cual, ya habiéndose realizado la

contrastación de las dos hipótesis específicas se puede considerar como apto para que sea posible la asunción de una postura científica, frente al problema evidenciado mediante los argumentos siguientes:

Primero. - Finalmente, se debe pasar a asumir una decisión con relación a la contrastación de la hipótesis general, es decir, a través del análisis de las dos específicas llegar a determinar esta última, por ejemplo, puede suceder que las dos se hayan desestimado ello supondría la desestimación de la general, igual caso sucedería con respecto a la estimación de ambas, o en caso de solo haberse estimado una puede tener la suficiente importancia para confirmar la general o no.

Segundo. – En ese sentido, el peso de cada hipótesis llega a equivaler el 50%, las mismas que de manera aditiva llegan a sumar o equivaler a la hipótesis general, en el presente caso, si la primera se hubiera rechazado, sin duda la general se hubiera llegado a rechazar de igual manera, empero, ello no es el escenario, por lo tanto, se llegó a determinar que las cláusulas delimitadoras personales llegan a influir negativamente en el artículo 9 de la LRCT, siendo ello así, las cláusulas hechas referencia inicialmente no deben de ir incorporadas en los convenios colectivos de trabajo.

Por lo que, teniéndose dos hipótesis confirmadas, se puede afirmar que la hipótesis general se confirma de igual modo, pues seguiría la suerte de las específicas.

4.3. Discusión de los resultados

En la presente tesis se **llegó a demostrar** que la cláusula delimitadora personal sindical influye de manera negativa en el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, habida cuenta que la incorporación de las cláusulas antes mencionadas dentro de los convenios colectivos de trabajo -en donde el participante fue un sindicato mayoritario-, se presta a que se pueda excluir de manera injustificada, atentando contra la unidad sindical y fortalecimiento de la efectiva protección de los intereses de los trabajadores, en tanto los sindicatos mayoritarios actúan en representación de todos los trabajadores, evidentemente en beneficio de todos ellos no en desmedro de los mismos.

Los supuestos que influyen de manera negativa, son todos aquellos en donde es participante el sindicato mayoritario, es decir, en aquel supuesto en donde actúa

en representación de todos los trabajadores (ya sean afiliados o no); en ese sentido, se tiene que cuando se incorporan cláusulas delimitadoras personales en los convenios colectivos de trabajo, tales acuerdos arribados atentan con el interés de los mismos trabajadores a los que representa el mismo sindicato mayoritario, siendo contrario a la misma finalidad y función de estos, además de atentar contra todo lo señalado en el párrafo precedente.

Asimismo, con respecto a las cláusulas delimitadoras incluyentes, si bien a priori puede parecer que las mismas no resultan perjudiciales, sin embargo, también se pueden prestar para excluir a determinado grupo, pues, aunque en apariencias pueda parecer que se está incorporando a trabajadores benefactores de los acuerdos arribados, empero, ello supone tácitamente la exclusión de otros; y si se quisiera incluir mediante este tipo de cláusula todos los trabajadores, ello resultaría redundante pues se actúa en representación de todos ellos, para el beneficio de cada uno.

Como **autocrítica** se debe de mencionar que se pudo llegar a indagar mucho más respecto a los orígenes o comienzos de la negociación colectiva de trabajo, a fin de verificar los fines y demás principios primigenios seguidos por este, como poder identificar de mejor manera su desarrollo para tutelar los intereses de todos los trabajadores, asimismo, también se pudo seguir indagando respecto al sistema de mayor representación tanto en la legislación peruana como internacional.

El hallazgo demostrado **se condice y se debate también con otras investigaciones**, con respecto a las que son de nivel nacional, se tiene a la titulada: “Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados”, por Portuguez (2020), este trabajo se relaciona con el presente debido a que no posibilita conocer las razones que priman al no hacer extensible un acuerdo celebrado por un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados, además de poder saber la capacidad de presencia y presión que tienen las organizaciones sindicales dentro de las relaciones colectivas de trabajo. Además, se tiene la investigación titulada: “La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de La Victoria 2017-2018”, por Silva (2021), y se relaciona con la tesis debido a que posibilita observar la importancia e influencia que tienen los convenios colectivos para los

sindicatos, y sobre todo analizar la manera de trascendencia de estos en la satisfacción de los intereses de los trabajadores afiliados o no a algún sindicato.

Por otro lado, con respecto a investigaciones a nivel internacional se tiene la tesis titulada: “Organizaciones sindicales de trabajadores precarios y sus posibilidades como agentes de transformación estructural en Chile”, por Valdebenito (2018), se relaciona con la tesis, ya que se analiza la estructura organizativa de los sindicatos por medio del discurso de sus dirigentes, así como la valoración que tendrían los trabajadores formales y dependientes al momento de poder contar con una referencia identitaria de un sindicato, ello ayudó a identificar la importancia de los sindicatos para la misma sociedad, siendo menester tutelarlos y sobre todo a cada tipo de trabajador de la entidad laboral. Además, tenemos a la titulada: “La democracia sindical en México”, por Díaz (2019), se relaciona con la tesis debido a que se tiene otra perspectiva al señalar que los problemas que se ocasionarían respecto de los derechos colectivos también se deben a situaciones del propio sindicato o gremio, pues una mala gestión puede ocasionar una desprotección de los derechos de los trabajadores, para lo que se necesita darle un mayor enfoque y así los trabajadores puedan confiar y sentirse seguros dentro su sindicato o gremio.

Los **resultados obtenidos sirven** a fin de que dentro de la negociación colectiva de trabajo en donde uno de los participantes es el sindicato mayoritario, no sea posible la incorporación de cláusulas delimitadoras personales.

Lo que **si fuera de provecho es que futuros investigadores promuevan** a que se realicen más estudios acerca de la posibilidad de extender los beneficios de un convenio colectivo de trabajo en donde el participante haya sido un sindicato minoritario a otros trabajadores no afiliados exactamente a tal sindicato.

4.4. Propuesta de mejora

Como consecuencia de lo mencionado es necesaria la incorporación de un artículo 9 – A dentro de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de poder llegar a poner en claro la imposibilidad de establecer cláusulas delimitadoras personales se plantea el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA

EL ARTICULO 9-A AL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1. Exposición de motivos

La cláusula delimitadora personal sindical genera una incompatibilidad con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, a razón de que mediante una cláusula personal sindical excluyente en un convenio colectivo de trabajo (en donde el participante fue un sindicato mayoritario) se presta a que se pueda excluir de manera injustificada y atentando contra la unidad sindical como el fortalecimiento de la efectiva protección de los intereses de los trabajadores.

Asimismo, con respecto a las cláusulas delimitadoras incluyentes, si bien a priori puede parecer que los mismos no resultan perjudiciales, sin embargo, estos también se pueden prestar para excluir a determinado grupo, pues, aunque en apariencias pueda parecer que se está incorporando a los trabajadores benefactores sobre los acuerdos arribados, ello supone tácitamente la exclusión de otros; y si se quisiera incluir mediante este tipo de cláusula todos los trabajadores, ello resultaría redundante, pues se actúa en representación de todos ellos, para el beneficio de cada uno.

2. Objeto de la ley

A través de la presente iniciativa se propone la incorporación del artículo 9-A a la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo.

3. Artículos

Artículo 1º: Incorporación del artículo 9-Aº la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo

Siendo de la siguiente manera:

Artículo 9-A: Restricción a la representación del sindicato mayoritario

El sindicato mayoritario durante la negociación colectiva de trabajo, en donde actúe como representante de todos los trabajadores, no podrá llegar a acordar la incorporación de cláusulas en donde se restrinja los alcances de los efectos del convenio colectivo de trabajo en desmedro de un grupo de trabajadores, aun si aquellos no se encontraran afiliados.

Artículo 2º: Vigencia

La vigencia de la presente ley será a partir del día siguiente de publicada en el Diario El Peruano.

4. Costo – beneficio

La presente iniciativa no trae consigo gasto alguno respecto al erario nacional menos aun generará algún gasto significativo a ningún sector, ello a razón de que, lo que se busca en realidad es incorporar al cuerpo normativo jurídico una norma que posea protección a los derechos fundamentales del trabajador. A través de los funcionarios o instituciones que cuentan con iniciativa legislativa en el país como son: los congresistas, los colegios profesionales e incluso el Poder Judicial en atención al art. 107 de la Constitución Política del Estado.

CONCLUSIONES

- Se determinó que las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales influyen de manera negativa en el artículo 9 de la LRCT, en tanto el sindicato mayoritario actúa como representante de todos los trabajadores, viéndose imposibilitado a actuar en desmedro de los mismos, máxime si también se llegaría a atentar la unidad sindical y el fortalecimiento en la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores, ya que promover cláusulas excluyentes podría provocar la destrucción de sindicatos minoritarios, ya que éstos no podrían alcanzar los beneficios ganados por los mayoritarios.
- Se examinó que las cláusulas delimitadoras personales incluyentes influyen de manera negativa en el artículo 9 de la LRCT, en tanto, las mismas cláusulas que indican quiénes (un grupo de trabajadores) pueden tener acceso a los beneficios se presta de igual manera para poder apartar de los beneficios alcanzados a determinado grupo de trabajadores, aun cuando los sindicatos mayoritarios resultan ser representantes de todos los trabajadores.
- Se analizó que las cláusulas delimitadoras personas influyen de manera negativa en el artículo 9 de la LRCT, en tanto mediante las mismas se pueden llegar a excluir a determinado grupo de trabajadores de los beneficios alcanzados plasmados en el convenio colectivo de trabajo, lo que supone ir en contra de los mismos intereses de los trabajadores representados, puesto que, los sindicatos actúan en representación de todo trabajador, afiliado o no.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que los resultados de la presente investigación se lleguen a **publicar** en diferentes sitios académicos, tales como repositorios, sitios web académicos o revistas jurídicas.
- Se recomienda **capacitación** a los operadores del derecho y demás sujetos relacionados al ámbito sindical-laboral, a fin de que puedan tener en cuenta la trascendencia e importancia de la incorporación del artículo propuesto (9-A)
- Se recomienda **tener cuidado con las consecuencias** de mal interpretar el artículo 9-A recomendado, en tanto los mismos solamente están dirigidos a los supuestos en donde el participante fue un sindicato mayoritario. Asimismo, se debe de tener cuidado con la forma de interpretar el artículo 9, por lo que se sugirió el texto de un artículo siguiente, en aras de precisar su alcance, es decir, es una norma de desarrollo o delimitación del supuesto en donde participa un sindicato mayoritario en representación de todos los trabajadores.
- Se recomienda **llevar a adelante los resultados** obtenidos mediante la incorporación del artículo 9-A con el siguiente texto:

9-A: Restricción a la representación del sindicato mayoritario
El sindicato mayoritario durante la negociación colectiva de trabajo, en donde actúe como representante de todos los trabajadores, no podrá llegar a acordar la incorporación de cláusulas en donde se restrinja los alcances de los efectos del convenio colectivo de trabajo en desmedro de un grupo de trabajadores, aun si aquellos no se encontraran afiliados.
- Se recomienda **llevar a cabo una nueva investigación** acerca de la posibilidad de extender los beneficios de un convenio colectivo de trabajo en donde el participante haya sido un sindicato minoritario a otros trabajadores no afiliados exactamente a tal sindicato.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo N° 4 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998. Arequipa. Recuperado

de:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/48a0c90043eb77ff931fd34684c6236a/10_pleno+laboral+98.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=48a0c90043eb77ff931fd34684c6236a

Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación. Estructura y redacción de la tesis*. Lima: Grijley.

Bernales, E. (1999). *La Constitución de 1993: análisis comparado*, 5ed., Rao, Lima

Berrios, L. (2019). *El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú - año 2019*. [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en el Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú]. Recuperado de

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16059/BERRIOS_SOTO_LIZET_KARINA.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta SRL.

Casado, L. (2009). *Diccionario Jurídico*. Valletta Ediciones SRL – Buenos Aires.

Castillo R., & Quispe, E. (2021). *Limitaciones en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sujetos al régimen cas en las municipalidades de la provincia de Chupaca*. [Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú]. Recuperado de

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2965/TESIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Constitución Política del Perú. (29/12/1993). Disponible en:

<https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>

Convenio sobre la negociación colectiva, (19/06/1081). Número 154. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (01/07/1949).

Número

98.

Disponible

en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas). (29/07/1949). Número 94. Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C094

Convenio sobre las plantaciones. (24/06/1958). Número 110. Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312255#:~:text=Todo%20Miembro%20que%20ratifique%20el,social%2C%20tribu%20o%20afiliaci%C3%B3n%20sindical.

Código de Trabajo Dahir. (01/03/1994). Ley N° 99-65.

Corte Suprema de Justicia de la República. (18/04/2010). Casación N° 2864-2019-Lima.

Corte Suprema de Justicia de la República. (08/04/2011). Casación N° 602-2010-Lima.

Corte Suprema de Justicia de la República. (26/04/2017). Casación N° 12901-2014-Callao. Disponible en:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/68d32000431447c093969fe6f9d33819/12901-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=68d32000431447c093969fe6f9d33819>

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (09/07/1948). Número 87. Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Convenio sobre la administración del trabajo. (26/06/1978). Número 150. Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312295

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. (27/06/1978). Número 151. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296

Corte Suprema de Justicia de la República. (17/01/2018). Casación N° 19367-2015-Junin. Disponible en:

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/cas19367-2015-JUNIN.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (19/01/2017). Casación N° 4255-2017-Lima. Disponible en:

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/11/Legis.pe-Cas.-Lab.-4255-2017-Lima-Establecen-debida-interpretaci%C3%B3n-sobre-la-fuerza-vinculante-de-convenciones-colectivas.pdf>

Cortés, J. (2000). La negociación colectiva in peius en el Perú, pp. 284-301. En: revista IUS ET VERITAS, nro. 20.

Cuadros, F. & Sánchez, C. (2008). El rol estatal de fomento de la negociación colectiva, pp. 495-514. En: "Alcances y eficacia del derecho del trabajo: tercerización, inspección y derechos colectivos": tercer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chiclayo.

De La Cueva, M. (2000). El nuevo derecho mexicano del trabajo, 11.3 ed., Porrúa, México.

Díaz, D. (2019). La democracia sindical en México. [Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias del Derecho, Universidad Autónoma de Sinaloa, México]. Recuperado de

<https://derecho.uas.edu.mx/posgrado/documentos/DCD3G/DiazQuinonezDeniseAzucena.pdf>

García, D. (2015). *La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI*. En W. Godínez & J. García (Coord.), Metodologías: Enseñanza e investigación jurídicas. 40 años de vida académica-Homenaje a Jorge Witker, (pp. 449-465). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

González, A. (2021). La reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de

adaptación. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias Sociales, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México]. Recuperado de https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/285/1/Gonzalez_VA.pdf

Haro, J. (2004). Derecho colectivo del trabajo, Rao, Lima.

Huamani E., & Jiménez, S. (2020). Factores motivacionales asociados a la afiliación sindical de los trabajadores afiliados del sindicato Cerro Verde Arequipa – 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú]. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11907/RIhqued%26jichsm%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

La Ley. (16/02/2018). Es válido que convenio colectivo excluya de los beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Recuperado de: <https://laley.pe/art/4868/es-valido-que-convenio-colectivo-excluya-de-los-beneficios-a-los-trabajadores-no-sindicalizados>

Martín A. (2008). Derecho del trabajo. 17 ed., Tecnos, Madrid.

Maletta, H. (2011). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. Lima: Universidad Pacífico-Centro de investigación.

Miró-Quesada Cantuarias, F. (2003). *Ratio interpretandi*. Lima-Perú: Editorial Universitaria, Universidad Ricardo Palma.

Montoya, A. (2001). Derecho del trabajo, 21.4 ed., Tecnos, Madrid.

Negociación colectiva: guía de políticas. Lima: OIT, 2016. p. 92. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf

Palomeque, M. (1988). Derecho sindical español. 2a ed., Tecnos, Madrid.

Panaque, C. (2020). La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios. [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Recuperado de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbulu_Carmen.pdf

Portuguez, J. (2020). Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. [Tesis para obtener el título profesional de Abogado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de

https://repositorio.uev.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54657/Portuguez_GJM-SD.pdf?sequence=1

Recomendación sobre la negociación colectiva. (19/06/1981). Número 163.

Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163

Recomendación sobre los contratos colectivos. (29/06/1951). Número 91.

Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios. (29/06/1951).

Número 92. Disponible:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312430,es:NO

Recomendación sobre la relación de trabajo. (31/05/2006). Número 198.

Disponible en:

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrajonum198.pdf>

Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (15/10/1992). Decreto

Supremo N° 011-92-TR. Recuperado de:

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>

Rodrigo, C. (2013). Derecho Colectivo del Trabajo en Argentina: un modelo a considerar en Chile, pp. 49-68. En: Revista de Derecho, Vol. XXVI, nro. 1.

Sanguinetti, W. (2013). Derecho del Trabajo. Lima: Grijley.

- Silva, J. (2021). La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de La Victoria 2017-2018. [Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú]. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, M. (1985). Reflexiones sobre derecho sindical. Centro Copias Gagó Hnos., Lima.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (05/10/2003). Decreto Supremo 010-2003-TR. Recuperado de:
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>
- Tribunal Constitucional. (17/04/2006). Expediente N° 04635-2004-AA. Tacna. Recuperado de:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (04/03/2021). Expediente N° 04767-2017-PA/TC.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04767-2017-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (26/03/2003). Expediente N° 0261-2003-AA/TC. Disponible en:
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (28/11/2005). Expediente N° 0206-2005-AA/TC. Huaura. Disponible en:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (25/11/2012). Expediente N° 05539-2009-PA/TC. Lima. Disponible en:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/05539-2009-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (17/08/2009). Expediente N° 03561-2009-PA/TC. Callao. Disponible en:
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (12/08/2005). Expediente N° 0008-2005-AI/TC. Callao. Disponible en:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

- Toyama, J. (1994). El contenido del convenio colectivo de trabajo, en Compendio de Derecho Colectivo del Trabajo.
- Valdebenito, R. (2018). Organizaciones sindicales de trabajadores precarios y sus posibilidades como agentes de transformación estructural en Chile. [Memoria para obtener el título profesional de socióloga, Universidad de Chile]. Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175623/Organizaciones%20sindicales%20de%20trabajadores%20precarios%20y%20sus%20posibilidades%20como%20agentes%20de%20transformaci%c3%b3n%20estructural%20en%20Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velázquez, A. & Rey, N. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Villareal, A. (2015). El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados. [Tesis para obtener el título de Magister en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4656/1/T1713-MDTH-Villareal-El%20sindicato.pdf>
- Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación. Lima: Plades.
- Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiper descentralización y sus múltiples inconvenientes, pp. 333-353. En: Derecho PUCP: Revista de la facultad de derecho, nro. 75.
- Vivanco, P. (2017). Fundamentos para una concepción de justicia a partir de la lucha entre escuelas jurídicas (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú) recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9860/Vivanco_Nu%c3%b1ez_Fundamentos_concepci%c3%b3n_justicia1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Witker, J. & Larios, R. (1997). *Metodología jurídica*. México: MacGraw-Hill.

Zapata, J. (2019). Análisis del sindicalismo colombiano desde la teoría de la agencia. [Trabajo de grado para optar por el título de Abogado, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia]. Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/15662/JuanPablo_ZapataCruz_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORIAS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<p>Categoría 1 Cláusulas delimitadoras personales sindicales</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cláusulas delimitadoras personales excluyentes ● Cláusulas delimitadoras personales incluyentes <p>Categoría 2 Artículos 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Trabajadores sindicalizados ● Trabajadores no sindicalizados 	<p>Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica Cualitativa teórica y iuspositivista</p> <p>Metodología paradigmática Propositiva</p> <p>Diseño del método paradigmático</p> <p>a. Escenario de estudio Ordenamiento jurídico peruano</p> <p>b. Caracterización de sujetos o fenómenos Sujetos: Categoría 1 y 2, los señalados en el apartado izquierdo.</p> <p>c. Técnica e instrumento Investigación documental mediante fichas textuales y de resumen</p> <p>d. Tratamiento de la información Los datos se procesarán mediante la argumentación jurídica.</p> <p>e. Rigor científico Al ser iuspositivista se debe alejar de cualquier argumento moral, social o filosófico, sino que debe centrarse en argumentos normativos y doctrinarios.</p>
¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?	Analizar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.	Las cláusulas delimitadoras personales sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?	Determinar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.	Las cláusulas delimitadoras personales excluyentes sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.		
¿De qué manera se relacionan las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano?	Examinar la manera en que se relacionan las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.	Las cláusulas delimitadoras personales incluyentes sindicales se relacionan de manera negativa con el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Estado peruano.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de categorías

Categorías	Sub-Categorías	Indicadores	Ítems	Escala instrumento
Cláusulas delimitadoras personales sindicales	Cláusulas delimitadoras personales excluyentes	Al tratarse de una investigación cualitativa teórica jurídica de corte propositivo, se prescinde de indicadores, ítems y la escala de los instrumentos de recolección de datos, pues estas categorías solo se utilizan cuando se hace un trabajo de campo		
	Cláusulas delimitadoras personales incluyentes			
Artículos 9 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo	Trabajadores sindicalizados			
	Trabajadores no sindicalizados			

Anexo 3: Matriz de la operacionalización del instrumento

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Se han utilizado una serie de fichas textuales y de resumen, por lo que se pondrá en evidencia alguna de ellas:

<p>FICHA TEXTUAL: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)</p> <p>DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.</p> <p>CONTENIDO: “.....” [Transcripción literal del texto]</p>

<p>FICHA RESUMEN: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)</p> <p>DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual.</p> <p>CONTENIDO: [Resumen de lo analizado, sea de uno, dos, tres o n párrafos]</p>

Se detalló que la información fue recolectada a través de la ficha textual, de resumen y bibliográfica; también se debe precisar que esta no fue suficiente para la realización de la investigación, en ese sentido se empleó un análisis formalizado o de contenido, con el objeto de reducir la subjetividad que se forma al interpretar cada uno de los textos, por ello, se dispuso a analizar las propiedades exclusivas e importantes de las variables en estudio, tendiendo a la sistematización y establecimiento de un marco teórico sostenible, coherente y consistente. (Velázquez & Rey, 2010, p. 184) Por lo mismo, se recolectó de la siguiente manera (a manera de ejemplo, pues las fichas y su correcta transcripción está en las bases teóricas):

FICHA TEXTUAL: Definición de sindicato

DATOS GENERALES: Palomeque, M. (1988). Derecho sindical español. 2a ed., Tecnos, Madrid. Página 28.

CONTENIDO: “Sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses de clase, económicos y sociales, frente a los del empleado y sus organizaciones”

FICHA RESUMEN: Evolución de la negociación colectiva de trabajo

DATOS GENERALES: Sanguinetti, W. (2013). Derecho del Trabajo. Lima: Grijley. Página 265

CONTENIDO: La primera etapa: El resultado de las negociaciones colectivas que se producían se trataban solo de convenios enunciativos, por lo que la doctrina lo entendía como esporádico, particular y básico.

FICHA TEXTUAL: Marco normativa de la negociación colectiva

DATOS GENERALES: Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiper descentralización y sus múltiples inconvenientes, pp. 333-353. En: Derecho PUCP: Revista de la facultad de derecho, nro. 75. Página 333.

CONTENIDO: En cuanto a las declaraciones de la OIT, se entienden como enunciados de tipo formal de políticas, principios y aspiraciones, dichas declaraciones se originan en la Conferencia Internacional de Trabajo y resultan aplicables a todos los Estados Miembros. Como ejemplo de ello tenemos a la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual se incorpora como parte de la Constitución de la OIT, en este caso la Organización desea ayudar al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Anexo 5: Validación de expertos del instrumento

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 7: Documento de aceptación por parte de la entidad donde recolectará los datos

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 10: Evidencias fotográficas

Al ser una investigación cualitativa teórica, según el reglamento se puede prescindir de este anexo.

Anexo 11: Declaración de autoría

En la fecha, yo Ray Juan Chuquillanqui Cipriano, identificado con DNI N.º 44691419, domiciliado en Prolongación Tarapacá N.º 450, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “LAS CLÁUSULAS DELIMITADORAS PERSONALES SINDICALES Y EL ARTÍCULO 9 DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL ESTADO PERUANO”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 12 de setiembre del 2023



DNI N.º 44691419