



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos
minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no
afiliados. Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Portuguez Garcia, Jilson Mark (ORCID: 0000-0002-6709-2865)

ASESOR:

Dr. Gamarra Ramón, José Carlos (ORCID: 0000-0002-9159-57372)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación que refleja el término de una etapa ardua de esfuerzo y sacrificio, está dedicado con mucho aprecio para mis padres y hermanos.

Agradecimiento

Mi agradecimiento está dirigido para mis padres y hermanos quienes han venido realizando sacrificios y aceptando con mucho pesar mis ausencias a su lado.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	12
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimiento.....	15
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de la información	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

TABLA 1: CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS	14
TABLA 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	16

Índice de figuras

FIGURA 1: CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS 1.....	13
---	----

Índice de abreviaturas

CPP	- Constitución Política del Perú
TUO LRCT	- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo
RLRCT	- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
Art.	- Artículo
OIT	- Organización Internacional del Trabajo
MTPE	- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Resumen

El trabajo de investigación que se presenta tiene por título “Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. Lima, 2020”. Ha sido elaborado para obtener el grado académico de Licenciado en Derecho, abordando la problemática que se encuentra dentro del campo del derecho colectivo de trabajo. El objetivo es conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

En cuanto a la metodología; se desarrolla un enfoque cualitativo, con un tipo de investigación básica y diseño de teoría fundamentada. Ha sido necesario realizar una investigación rigurosa dentro del marco de exigencia que acarrea una investigación, para ello, se han realizado entrevistas, análisis de documentos y normativa. Se obtuvo como resultado, que la extensión de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios provocaría vulneración de derechos fundamentales.

Por último, se concluye que no es posible extender los convenios colectivos suscritos por sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados a la organización sindical, porque quebranta el mandato constitucional de fomentar la negociación colectiva, y en efecto, la libertad sindical.

Palabras clave: *Convención colectiva, sindicatos minoritarios, extensión de beneficios, libertad sindical, principio – derecho de igualdad y no discriminación.*

Abstract

The research work presented is entitled “Collective Convention at the company level of minority unions and the extension of benefits to unaffiliated workers. Lima, 2020”. It has been developed to obtain the academic degree of Law Degree, addressing the problems found within the field of collective labor law. The objective is to know if there is a violation of fundamental rights when extending the benefits of the collective agreement at the company level of minority unions to unaffiliated workers.

Regarding the methodology; a qualitative approach is developed, with a type of basic research and grounded theory design. It has been necessary to carry out a rigorous investigation within the framework of demand that an investigation entails, for this, interviews, analysis of documents and regulations have been carried out. As a result, it was obtained that the extension of the collective agreements of minority unions would cause a violation of fundamental rights.

Finally, it is concluded that it is not possible to extend the collective agreements signed by minority unions to workers not affiliated to the union organization, because it violates the constitutional mandate to promote collective bargaining, and in effect, freedom of association.

Keywords: *Collective convention, minority unions, extension of benefits, syndical freedom, principle - right to equality and non-discrimination.*

I. INTRODUCCIÓN.- En nuestro ordenamiento jurídico se advirtió la **realidad problemática** que se encuentra dentro del campo del derecho del trabajo, precisamente en la materia que trata sobre los derechos colectivos de trabajo. Existen en esta área diversos temas controvertidos que en algunos casos afecta derechos fundamentales laborales. Se hace referencia a la eficacia personal del convenio colectivo y la problemática que existe en la extensión de los beneficios de este producto a trabajadores no sindicalizados suscrito por sindicato minoritario. Para ello, se debe determinar si existe afectación de derechos fundamentales laborales.

Además de la posible vulneración de derechos fundamentales, se denota el impacto que produciría en las organizaciones sindicales en cuanto a su existencia. Si a lo indicado anteriormente se le suma los bajos índices de afiliación sindical y como consecuencia la poca capacidad de presión y presencia de las organizaciones sindicales en medio de las relaciones colectivas de trabajo, la realidad se convierte no solo en una problemática, sino también en una devastadora.

En mérito a la identificación de la presente problemática que perturba el normal desenvolvimiento de las relaciones colectivas de trabajo y que no puede ser resuelta de forma inmediata, sino que requiere la intervención del método científico, es que se realizó la presente investigación de forma exhaustiva y minuciosa.

Ha sido necesario para la elaboración del trabajo la formulación del problema. Por lo que se ha planteado como **problema general** la siguiente interrogante: ¿La extensión de los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados vulnera derechos fundamentales?

Como **problemas específicos** los siguientes: 1. ¿Cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios? 2. ¿En qué supuesto el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado: en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario?

La **justificación** del estudio se desprende de la superposición en la que se encuentran los valores en juego. Las organizaciones sindicales son de vital importancia en el ordenamiento jurídico y en definitiva en un Estado Social de Derecho por lo que significó en la lucha por el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores, habida cuenta que tienen como fin, entre otros: la protección de derechos y las mejoras en las remuneraciones, condiciones del empleo y demás. Es en ese orden de ideas que el estudio resultó ser importante, en aras de cautelar los derechos fundamentales laborales.

El estudio ha desarrollado un **enfoque teórico**, en cuanto será de gran utilidad por su desarrollo temático que permitirá ser un referente o fundamento para posteriores investigaciones o para la solución de situaciones, respectivamente.

Sobre el **enfoque práctico**, el presente trabajo es relevante, ya que intentará evitar conflictos en las relaciones colectivas de trabajo, identificando si existe vulneración de derechos fundamentales laborales.

El presente trabajo no escapa de la exigencia del **enfoque metodológico**, ya que observó los pasos del método científico para realizar la investigación, así mismo desarrolló técnicas e instrumentos que son esenciales en la recolección y análisis de datos.

En cuanto a los objetivos, se planteó como **objetivo general** el siguiente: Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

Como **objetivos específicos**: 1. Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios. 2. Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

Por último, también se han planteado supuestos. Como **supuesto general** se planteó: La extensión de beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical y negociación colectiva.

Como **supuestos específicos** se plantearon los siguientes: 1. La convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios tiene eficacia personal limitada. 2. El Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado ante la extensión del convenio colectivo de sindicato minoritario.

II. MARCO TEÓRICO.- Se requiere para la elaboración del trabajo de investigación verificar trabajos internacionales y nacionales. La referencia a trabajos previos se da en sentido amplio, es decir, todos los trabajos de investigación como: artículos, tesis, textos, etcétera. En la identificación de los **antecedentes internacionales** partimos con el trabajo de investigación de Rivas (2011) de la Universidad de la República Uruguay, en la revista indexada “Revista de la Facultad de Derecho”, con el artículo de investigación “*Eficacia subjetiva y objetiva de los convenios colectivos en la Ley N° 18.566*”. Parte de analizar la Ley N° 18.566 de Uruguay, arribando a la conclusión, que solo las convenciones colectivas por sector de actividad que se celebran por las organizaciones más representativas tienen efectos generales.

Rodrigo (2013) de la Universidad de Chile, en la revista indexada “Revista de Derecho (Valdivia)”, con el artículo de investigación “*Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile*”. Analiza las principales instituciones del derecho colectivo de trabajo de Argentina para procurar compararla con normas que rigen el derecho colectivo de Chile, concluyendo que la normativa argentina sobre los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y huelga ofrece un marco jurídico proteccionista a nivel legal y constitucional, situación que no ocurre en el país de Chile.

Ostau y Niño (2018) de la Universidad Católica de Colombia, en la revista indexada “Revista Prolegómenos”, con el artículo de investigación “*Los convenios de la organización internacional del trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados: Caso Colombiano*”. Analizan la coexistencia entre el acuerdo de la organización sindical y empleador (convención colectiva) y la de trabajadores no sindicalizados y empleador (pacto colectivo de trabajo) en el marco de la Constitución Política Colombiana y los Convenios 87 y 98 de la OIT, llegando a concluir, que siendo la negociación colectiva un derecho fundamental, este puede ser ejercido también por trabajadores no sindicalizados.

Gamonal y Arellano (2019) en la revista indexada “Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso”, con el artículo de investigación “*Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: Los casos de España y Francia*”. Realizan un análisis de la negociación ramal y los mecanismos de extensión en los países de España y Francia, concluyendo que en España a los

actores sociales se les reconoce el poder de dictar normas vinculantes para todos los sujetos incluidos en el ámbito del contrato, y en Francia la extensión se encuentra en manos del gobierno o de la autoridad administrativa.

A propósito de la identificación de los **antecedentes nacionales**, partimos con el trabajo de investigación del autor Ganoza (2015) en su tesis titulada "*La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados*", para obtener el grado de Magíster en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Presenta como objetivo el determinar los efectos de la ampliación por acto unilateral del contenido del convenio colectivo de sindicatos minoritarios a trabajadores no sindicalizados. Se realizó el trabajo con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, llegando a establecer que tratándose de un sindicato minoritario los beneficios de la convención colectiva tienen eficacia personal limitada.

Monteblanco (2015) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la revista indexada "Derecho & Sociedad", con el artículo de investigación "*La extensión de los convenios colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de empresa*". Tras analizar la legalidad de la aplicación de los beneficios remunerativos y demás mejoras laborales obtenidas mediante negociación colectiva por sindicatos con eficacia personal limitada a los no sindicalizados, concluye que la extensión en nuestro país ha sido utilizada de manera contraria a los intereses de la parte trabajadora (sindicato), siendo ello una práctica generalizada en nuestro medio.

Por su parte, Valdivia (2017) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su trabajo académico para obtener la segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social "*Casación Laboral N° 2864-2019-Lima*". Presenta como objetivo el analizar los efectos de la aplicación de beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados, llegando a establecer como conclusión que el autor no comparte la posición de la Corte Suprema cuando extiende los beneficios del convenio. Al respecto, el autor considera que aplicando adecuadamente el principio de igualdad, representatividad y el artículo 42 de la LRCT, se colige que los beneficios económicos del convenio suscrito por sindicato minoritario se aplican solo a trabajadores sindicalizados.

Por último, Toyama y Torres (2017) en la revista indexada “IUS ET VERITAS”, realizan el artículo titulado “*Extensión de los convenios colectivos de trabajo y sindicatos minoritarios*”. Llegan a concluir tras analizar la factibilidad de la aplicación de beneficios del convenio colectivo a favor de trabajadores no afiliados suscrito por una organización sindical minoritaria, que es adecuada la aplicación siempre que esta acción no afecte el derecho fundamental a la libertad sindical.

El primer punto del desarrollo temático es el **derecho de libertad sindical**. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1948, señala que:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (Art. 2)

El mismo Convenio 87 de la OIT, 1948, en el artículo 3º refiere claramente que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. Del mismo modo indica que “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Perelló asevera que la libertad sindical es “[...] un derecho humano fundamental no solo inherente a titularidades individuales, sino también a los sujetos colectivos” (2005, p. 361). De las citas se colige que la libertad sindical es un derecho fundamental muy complejo, debido que abarca tres grupos de derechos para los sujetos individuales y colectivos: sindicación, pertenencia y actividad sindical; derechos que han de ser ejercidos sin injerencia del Estado ni del Empleador.

La libertad sindical tiene como titulares a sujetos individuales y colectivos, es por ello que “[...] las relaciones laborales individuales y colectivas están conectadas genética y funcionalmente. Sin relaciones individuales no puede haber relaciones

colectivas. Al mismo tiempo, las relaciones laborales colectivas sirven para las relaciones laborales individuales” (Sewerynski, 2013, p. 316).

El **derecho de sindicación** es uno de los tres grupos y permite constituir una organización sindical, una federación o confederación sin autorización previa, así lo indica el artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003, (en adelante, TUO de la LRCT). Dentro de este grupo se encuentra el de autonomía interna de reglamentación que permite auto organizarse, esto es, redacción de estatutos y reglamentos procedimentales internos; así también, el de autonomía interna de representación que permite elegir a los representantes de la organización. El derecho de sindicación implícitamente contiene el de disolución, el cual puede darse por las causales que contiene el artículo 20° del cuerpo legal citado.

El artículo 3° de la norma citada en el párrafo precedente, indica que el trabajador se puede afiliar a una organización sindical de forma libre y voluntaria; además, el artículo 25° del mismo cuerpo legal señala que todo trabajador sindicalizado puede desafiliarse en cualquier momento. Estos artículos le dan contenido al **derecho de pertenencia**, que en simples palabras permite afiliarse, no afiliarse o desafiliarse. Al afiliarse al sindicato se obtiene el derecho de participación que le permite a todo miembro emitir opinión, tomar decisiones, etcétera.

En cuanto al **derecho de actividad sindical**, este contiene el de autonomía interna de gestión que permite organizar la acción sindical, es decir, la organización sindical sin intervención del estado podrá realizar su planificación para ejercer actividad sindical. Encuentra sustento lo referido en el artículo 4° del TUO de la LRCT, cuando indica que el Estado y los empleadores se abstendrán de tener intervención en la administración o gestión del sindicato.

Como segundo acápite, se define al **sindicato** como una asociación de trabajadores que buscan proteger sus intereses, y así mejorar condiciones de vida y empleo (Valverde, et al., 2019, p. 277). En ese sentido, los sindicatos suelen “[...] organizarse para la protección de los intereses de tales trabajadores” (Domínguez, 2019, p. 71).

Los estados han tenido que adoptar para su ordenamiento jurídico un **sistema de relaciones labores**, según la doctrina existen dos sistemas: unidad y pluralidad sindical. El aspecto diferenciador de una y otra radica en el número de sindicatos que se encuentran dentro del mismo ámbito. Los países que han adoptado el sistema de relaciones laborales de unidad sindical, solo permiten tener en un mismo ámbito a una organización, sistema que facilita a la parte empresarial identificar claramente a su contraparte.

Por otro lado, los países que han adoptado el pluralismo sindical como su sistema de relaciones laborales, como el nuestro, permiten coexistir dentro de un mismo ámbito a dos o más organizaciones, pero esto origina problemas en las organizaciones sindicales como es la pérdida de poder al momento de entablar negociaciones (Abello, 2003, p. 269).

Otro aspecto importante es el **criterio de mayor representatividad**, y que la Corte Suprema ha tenido a bien explicarla en la Casación Laboral N° 12901-2014-Callao, de fecha 26 de abril 2017, fundamento vigésimo segundo, que establece como principio jurisprudencial:

[...] 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.

El tercer acápite de nuestro marco temático refiere al **procedimiento de negociación colectiva**, que puede ser definida como un espacio en el que las partes de la relación colectiva de trabajo buscan conciliar sus posiciones con el propósito de arribar a acuerdos (Haro, 2012, p. 179). En otras palabras, “[...] la negociación colectiva es el medio del que se sirven las organizaciones de trabajadores y el empleador [...]” (Guerrero, 2016, p. 13). Además, Pérez señala

haciendo referencia al principio – derecho de igualdad y no discriminación, que “la negociación colectiva puede ir más allá en la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación” (2010, p. 168).

El convenio colectivo por excelencia es el producto normativo del procedimiento de negociación colectiva, así como por excelencia, es la fuente del derecho del trabajo. El artículo 41° del TUO de la LRCT, 2003, lo define como el producto que contiene todos los acuerdos arribados entre las partes de la relación colectiva de trabajo. La convención colectiva tiene carácter vinculante entre las partes y deriva de la condición de norma jurídica (Guerrero, 2016, p. 14). Lo que supone que el producto normativo de una negociación colectiva no puede establecer derechos por debajo de los fijados por ley (Sewerynski, 2013, p. 322). Ojeda agrega que la convención colectiva es una “[...] estructura de fijación colectiva de condiciones de trabajo, [...]” (2012, p. 139).

La naturaleza del convenio colectivo según la tesis tradicional es dual: una parte normativa y otra obligacional. Pero la legislación nacional le ha atribuido una más: parte delimitadora. La parte normativa del convenio colectivo permite establecer derechos y obligaciones para los trabajadores que integran el ámbito de aplicación; la parte obligacional, establece los derechos y obligaciones de los actores pactantes, estos son: el empleador y la organización sindical; y la parte delimitadora del convenio colectivo, permite a los actores establecer límites en la aplicación del convenio colectivo (Neves, 2009, p. 89). Así también lo establece el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 1992 (en adelante, RLRCT):

[...] son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. [...]. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. (Art. 29)

Respecto a la **eficacia personal del convenio colectivo**, el autor español Valdés, haciendo referencia a la eficacia personal general o limitada de los convenios colectivos, señala que este producto puede ser aplicado a todos los trabajadores de la empresa o a solo los afiliados al sindicato (2004, p. 27). Antes de desarrollar la eficacia personal general y limitada, debemos definir los términos: “capacidad negocial y legitimidad negocial”. Nos referimos a capacidad negocial como la aptitud que tienen todas las organizaciones sindicales para negociar y suscribir convenios colectivos, y esta capacidad se obtiene con el registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) según el artículo 17° del TUO de la LRCT. El término legitimidad negocial hace referencia a la afiliación mayoritaria que tiene una organización sindical para representar el interés colectivo de los trabajadores (Senra, 2007, p. 3).

Una vez definidos los conceptos previos, toca definir a qué nos referimos con eficacia personal general. Un convenio colectivo posee eficacia personal general cuando los beneficios alcanzan a todos los trabajadores independientemente de si se encuentran afiliados o no (Pérez, 2011, p. 263); es decir, se extiende las disposiciones del convenio colectivo a aquellos trabajadores que no se encuentran adheridos a la organización (Valle, 2005, p. 94). Y nos referimos a eficacia personal limitada, cuando los beneficios solo alcanzan a los trabajadores que se encuentran afiliados a la organización. En efecto, la convención colectiva tiene eficacia personal general siempre que el sindicato ostente legitimidad negocial. En ese orden de ideas, la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, de fecha 19 de junio de 2017, en el fundamento décimo sexto, establece como principio jurisprudencial lo siguiente:

Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integran dichos organismos gremiales, [...]. En consecuencia, tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, [...].

Del **Principio – Derecho de igualdad y no discriminación** podemos aseverar que “prohíbe, en suma, los tratos diferentes para situaciones iguales o tratos iguales para situaciones diferentes. La única excepción a estas dos premisas es que existan razones objetivas y razonables que la justifiquen” (Arce, 2018, p. 16).

III. METODOLOGÍA

La **investigación cualitativa** es inductiva por lo que explora, describe y comprende las situaciones sociales (Monje, 2011, p. 17). Por ello se desarrolló un enfoque cualitativo orientado a identificar y conocer el fenómeno a analizar en su contexto natural. Se hace referencia como fenómeno a la extensión de beneficios de convenios colectivos a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados, y a contexto natural, al área del derecho del trabajo.

En ese contexto, la particularidad de la investigación cualitativa es la de comprender el fenómeno a analizar, explorándolos en su ambiente natural desde la óptica de los participantes (Hernández, et al., 2014, p. 358).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló un **tipo de investigación básica** ya que intentó desarrollar conocimientos y campos de investigación para así explicar el fenómeno social en su contexto natural. Es denominada pura porque se origina en un marco teórico siendo el objetivo incrementar los conocimientos sobre ese fenómeno a analizar pero sin corroborarlos con algún aspecto práctico (Muntané, 2010, p. 221). Así también, la consulta en libros sobre la investigación nace por la importancia de estos (Barrantes, et al., 2014, p. 99). En ese sentido, es necesario revisar libros, tesis, artículos y realizar entrevistas a especialistas sobre la materia.

La investigación pura realiza un proceso formal y sistemático tomando en cuenta el método científico para el análisis de la información obtenida (Tamayo, 2002, p. 43). En cuanto al **diseño de investigación, es pura o fundamental** porque ha pretendido generar teorías a partir del proceso de recolección y análisis de datos, para que expliquen un fenómeno social concerniente a la extensión de la convención colectiva en el contexto natural del derecho del trabajo. De este modo, el diseño de investigación básica no tiene objetivo práctico (Ñaupás, et al., 2013, p. 104).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

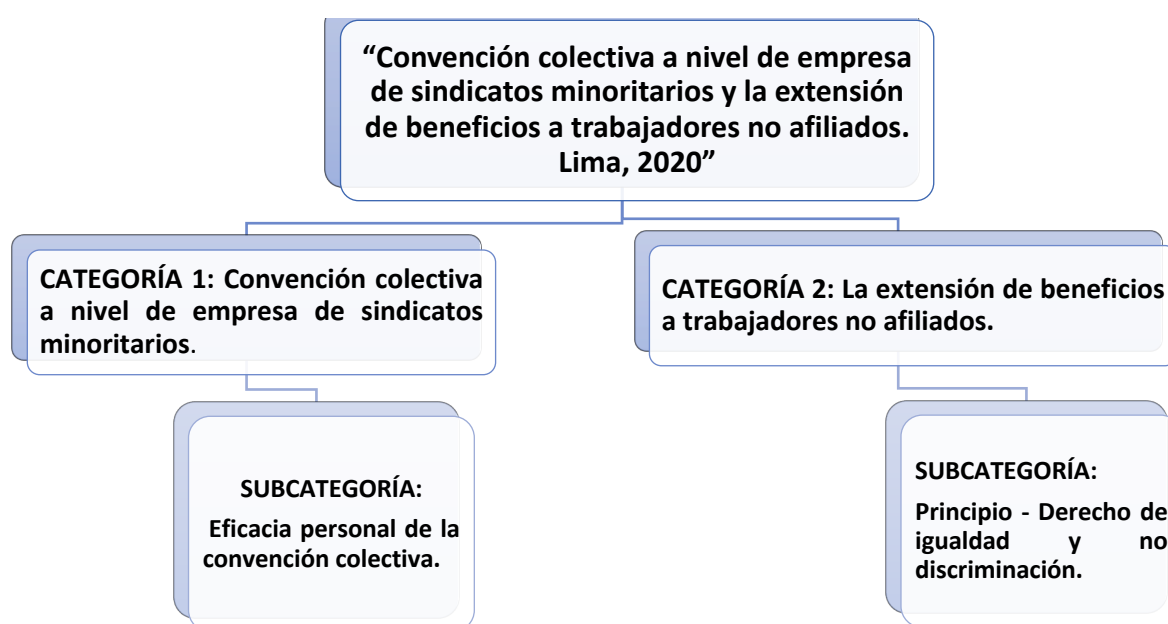
Las categorías y subcategorías son los temas centrales de la investigación que guían la misma, y permiten estudiar al fenómeno a analizar. Las categorías o temas

son piezas que guían la investigación para el estudio del fenómeno (Hernández, Mendoza, 2018, p. 528).

La investigación constó de dos categorías que estructuran el trabajo. La primera, “convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios”. Hace referencia al producto normativo por excelencia de una negociación colectiva en la cual las partes acercan sus diferencias hasta arribar a acuerdos. La segunda categoría, “la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados”, esto es, extender los beneficios obtenidos por convenio colectivo de un sindicato que no goza de legitimidad negocial a aquellos que no se encuentran sindicalizados a la organización sindical.

De las categorías se desprendieron dos subcategorías. Siendo una de ellas: “Eficacia personal de la convención colectiva”, que refiere al ámbito subjetivo del mismo, es decir, el alcance que tiene el convenio respecto de los trabajadores. La segunda subcategoría es: “Principio – Derecho de igualdad y no discriminación”, y hace referencia a que debe asegurarse a los sujetos el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y los Tratados de Derechos Humanos sin distinción, especialmente por motivos prohibidos.

Figura 1: Categorías y subcategorías 1



Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

La línea de investigación es el Derecho Laboral, “Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales”. Precisamente la investigación se encontró delimitada en el área geográfica de Lima y más delimitado aún, en los sindicatos minoritarios.

3.4. Participantes

En la investigación cualitativa importa la perspectiva subjetiva de las personas interpretando sus experiencias y apreciaciones sobre un fenómeno en un contexto particular (Vasilachis, et al., 2006, p. 33). En la investigación participaron destacados abogados especialistas en materia de derecho del trabajo, estos como asesores que inician procedimientos de negociación colectiva y eventualmente suscriben convenios colectivos han sido los más idóneos para proporcionar información valiosa sobre el fenómeno a estudiar.

Tabla 1: Caracterización de sujetos

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑAN	INSTITUCION	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Javier Neves Mujica	Docente Principal en la Facultad de Derecho de la PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú	38 años
2	Carlos Alfredo Villavicencio Ríos	Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú	30 años
3	Jorge Toyama Miyagusuku	Docente en la Facultad de Derecho de la PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú	26 años
4	Javier Mujica Petit	Vicepresidente de APL	Asociación Peruana de Laboralistas	30 años
5	Adolfo Alberto Ciudad Reynaud	Encargado de Organización y Formación de la APL	Asociación Peruana de Laboralistas	30 años

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son aquellas que facilitan la obtención de datos que se encuentran relacionados con los problemas y objetivos en la realización de una investigación (Carrasco, 2009, p. 275).

En suma, se puede aseverar que el instrumento es flexible y básicamente depende su estructura de lo que el investigador requiere, en observancia de los objetivos e intereses. Es el diseño específico de la técnica (Hernández, et al., 2014).

El presente trabajo de investigación por tener justificación o enfoque metodológico hizo uso de técnicas e instrumentos en el proceso de recolección de datos. La recolección de datos partió de la obtención de información contenida en textos para tener una idea clara del tema a analizar y a la vez pueda tener vinculación con lo obtenido en el ambiente natural (Páramo, 2015, p. 8). Las técnicas utilizadas son la **entrevista, el análisis documental y el análisis normativo**; como instrumentos, la guía de entrevista, guía de análisis documental y guía de análisis normativo.

3.6. Procedimiento

La presente investigación con enfoque cualitativo tuvo la particularidad de ser flexible, además cumplió con las exigencias del método científico, y en razón a ello, se requirió de técnicas e instrumentos de recolección de datos para que así se reconozca la información que se oriente a absolver nuestros problemas y a la vez nos ayude a alcanzar los objetivos propuestos. Retamozo señala “[...] que es preciso conocer el terreno en el que se desarrollará la investigación [...]” (2014, p. 181). Tomando en cuenta que lo esencial es recopilar información o datos no estructurados obtenidos de las entrevistas u observaciones para que el investigador los analice y los estructure (Hernández, et al., 2014, p. 418).

Los datos se obtuvieron a partir de un proceso ordenado, iniciando con la búsqueda de trabajos nacionales e internacionales, con el propósito de conocer a qué nivel han llegado las investigaciones previas de nuestro fenómeno a analizar, la orientación que se le da, entre otros aspectos que se coligen de su revisión. Asimismo, fue necesario revisar información confiable de libros, artículos, normas,

instrumentos internacionales, etcétera. Esta revisión y estudio con el fin de que ayude a estructurar el marco teórico.

Se procedió a validar el instrumento, y a partir de ello se utilizó la guía de entrevista que incluyó preguntas de tipo abierta con la intención que los especialistas desde su perspectiva profesional y crítica ofrezcan información certera. Asimismo, se utilizó la guía de análisis documental y guía de análisis normativo.

Posteriormente se realizó al análisis de los datos mediante la confrontación de las posiciones de los entrevistados y de esa forma ir puliendo cada vez más la investigación.

Tabla 2: Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de entrevista)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
José Carlos Gamarra Ramón	Doctor en Derecho	100 %
Gerard Henry Angles Yanqui	Magíster en Derecho	100 %
Jorge Luis Mayor Sanchez	Doctor en Derecho	99 %
PROMEDIO		99.7 %

Fuente: Elaboración propia

3.7. Rigor científico

Durante el desarrollo de la investigación se buscó realizar un trabajo dentro de los parámetros del rigor de la metodología de la investigación para obtener como resultado un trabajo de calidad (Hernández, et al., 2014, p. 453). El trabajo estuvo orientado a obtener información de calidad que implica ser legítimo y certero, habida cuenta, que tanto técnica como instrumento se verán sometidos por un riguroso juicio de confiabilidad y validez.

3.8. Método de análisis de la información

Es la forma o modo de recolectar la información con la finalidad de analizarla en atención al enfoque cualitativo de la investigación. Se necesitó recopilar información de diversas fuentes como libros, tesis y artículos, con el propósito de obtener información idónea. Entonces, es el **método hermenéutico** el que se utilizó para el análisis e interpretación de la información obtenida a partir de las fuentes expuestas líneas arriba, así también como, el **método sistemático e inductivo**.

De este modo, se estudió los convenios colectivos a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a trabajadores no afiliados. Se conoció si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los convenios colectivos suscritos por sindicatos minoritarios, se identificó la eficacia personal de los convenios colectivos y si en la extensión o en la no extensión del convenio colectivo el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

Por último, después del proceso de análisis de la información recopilada, se procedió a proporcionar conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

Todo trabajo o actividad académica debe seguir un lineamiento orientado al respeto de las ideas de diferentes autores, y el presente trabajo de investigación conservó ese lineamiento. En efecto, todo texto revisado y citado se realizó conforme a la norma American Psychological Association, conocida como la norma APA – 2019, del Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo. Además, se tomó en cuenta las normas legales relativas a derechos de autor, así también, la ética y la moral.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Atañe en esta sección del trabajo de investigación, la **descripción de los resultados** obtenidos en la investigación por medio de los instrumentos de recolección de datos aplicada a los especialistas en materia de derecho del trabajo. Cabe mencionar que los instrumentos utilizados fueron la guía de entrevista, la guía de análisis documental y guía de análisis normativo; instrumentos de los que se expondrán sus resultados obtenidos en el mismo orden.

De ese modo, se planteó como **objetivo general**: conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados. Y en este marco se reconocieron las siguientes interrogantes de la **guía de entrevista**.

1. Desde su experiencia profesional, ¿qué es la libertad sindical, cuál es su jerarquía dentro de los derechos subjetivos y qué implicancia tiene en las relaciones de trabajo?

Los destacados especialistas, **Javier Neves Mujica (2020)**, **Alfredo Villavicencio Ríos (2020)**, **Adolfo Ciudad Reynaud (2020)**, **Javier Mujica Petit (2020)** y **Jorge Toyama Miyagusuku (2020)**, concertaron que la libertad sindical es un derecho fundamental de máxima jerarquía, reconocido en la constitución y en tratados internacionales suscritos por el Perú, como los Convenios 87 y 98 de la OIT; siendo sin duda, una pieza fundamental para tratar de equilibrar las relaciones laborales en las empresas. Este derecho fundamental agrupa un conjunto de derechos que según la titularidad, pueden ser individuales o colectivos, y según su contenido, pueden ser de organización o de actividad.

2. Tomando en cuenta las dimensiones de la libertad sindical, así como la inescindible relación con el derecho de negociación colectiva, ¿considera usted que estos derechos fundamentales se verían vulnerados si se extiende los beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no afiliados?

Javier Neves Mujica (2020), **Alfredo Villavicencio Ríos (2020)**, **Adolfo Ciudad Reynaud (2020)** y **Javier Mujica Petit (2020)**, sostuvieron que el sindicato

posee capacidad negocial cuando es minoritario; cuando es mayoritario, posee lo que se conoce como legitimidad negocial, es decir, el derecho de representar a todos. En efecto, la consecuencia de la no afiliación debería ser la de no verse beneficiado por las condiciones económicas y de trabajo que logra el sindicato, debido que es muy insolidario ante la acción sindical. Resulta ser evidente que desalienta la afiliación de los trabajadores al sindicato minoritario si es que de igual forma recibiría un provecho sin esfuerzo alguno, de modo que, extender los beneficios de un convenio minoritario significaría perennizar la debilidad sindical en beneficio del empleador.

Por su parte, **Jorge Toyama Miyagusuku (2020)**, consideró que la libertad sindical no prima sobre la libertad de empresa, ni la libertad de empresa sobre la libertad sindical. No hay resolución de la OIT o del Comité de Libertad Sindical donde se manifieste que es antisindical extender los convenios colectivos a los no sindicalizados, es más, pareciera ser que se permite. Además, el sindicato puede negociar que no se extienda y el no hacerlo significaría que lo estaría permitiendo.

Se planteó como **objetivo específico 1**: Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios. Y en razón al objetivo se propuso las siguientes interrogantes:

3. ¿Cuántos tipos de eficacia personal existen, qué implicancia tienen y cuál es la eficacia personal de las convenciones colectivas a nivel de empresa de sindicatos minoritarios?

En opinión de **Javier Neves Mujica (2020)**, **Alfredo Villavicencio Ríos (2020)** y **Javier Mujica Petit (2020)**, refirieron que la ley de relaciones colectivas establece que el sindicato que es mayoritario celebra convenios colectivos con eficacia personal general, es decir, se aplica a afiliados al sindicato mayoritario más no afiliados; y, el sindicato que es minoritario, solo celebra convenios de eficacia limitada, de aplicación solo a sus afiliados. En ese sentido, se debe enfocar los derechos laborales desde la cúspide de la pirámide y no desde la jerarquía legal, porque bien se sabe que la eficacia personal de los convenios suscritos por sindicatos minoritarios es limitada; entonces, se debe fomentar la sindicalización y

la negociación colectiva procurando que los trabajadores tengan interés en afiliarse al sindicato.

Adolfo Ciudad Reynaud (2020), además de concertar con la opinión anterior, agregó que la disposición de nuestra legislación respecto de la extensión de los convenios colectivos suscritos por sindicatos mayoritarios, es una disposición que habría que considerar si promueve la sindicalización. Se promovería más la libertad sindical y la negociación colectiva si es que únicamente los trabajadores sindicalizados de sindicato minoritario o mayoritario sean los que se beneficien de las condiciones del convenio.

En contrapartida, **Jorge Toyama Miyagusuku (2020)** mencionó que la legislación no establece claramente el tipo de eficacia de los convenios colectivos, tanto es así que no hay norma que prohíba la extensión.

4. A propósito del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, ¿considera usted que en nuestro ordenamiento laboral existe base normativa que admita la extensión de beneficios de los sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados? Además, ¿cuáles son las consecuencias del referido Pleno sobre este tema?

Javier Neves Mujica (2020), Alfredo Villavicencio Ríos (2020), Adolfo Ciudad Reynaud (2020) y Javier Mujica Petit (2020), concordaron en que no hay base normativa, porque no solamente se debe enjuiciar el marco normativo únicamente con el nivel legal, sino que el nivel legal debe encuadrarse dentro de las normas de superior jerarquía, donde se encuentra la Constitución y el bloque de constitucionalidad. En ese sentido, la extensión de beneficios se encontraría reñida con el mandato de la constitución de fomentar la negociación colectiva, y es claro que la extensión de beneficios definitivamente no fomentaría la negociación colectiva, sino que la debilitaría. El Convenio 98 de la OIT realiza el mandato de fomentar la negociación colectiva. La Constitución en el numeral 2 artículo 28, también fomenta la negociación colectiva, en efecto, para fomentar la negociación colectiva se tiene que fomentar también la sindicalización porque el principal sujeto de la negociación colectiva es el sindicato. Si un sindicato minoritario logra unos derechos para que después la empresa extienda los beneficios al resto de

trabajadores, no se estaría cumpliendo con la Constitución ni con los Tratados Internacionales, en la medida que eso no fomenta la negociación colectiva, sino que fomenta la concesión unilateral de derechos por parte del empleador, lo que va en contra de la negociación colectiva y de la sindicalización.

Desde el punto de análisis de **Jorge Toyama Miyagusuku (2020)**, la empresa podría extender el convenio colectivo a los no sindicalizados, ya que parte de la libertad de empresa es hacerlo, y parte de la libertad sindical es delimitarlo. Considera que el ordenamiento no puede atrapar a la empresa y obligarla a que el sindicato sea mayoritario, o sea, el sistema legal válido sería que el sindicato sea mayoritario y así estarías promoviendo la libertad sindical positiva. Me parece inconstitucional que el ordenamiento peruano promueve la libertad sindical positiva, y no solo lo promueve, prácticamente obliga al no sindicalizado a ejercerlo.

Se planteó como **objetivo específico 2**: Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

5. Del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se desprende que la desigualdad está constitucionalmente admitida, en el entendido que no todo trato desigual es discriminatorio; solo cuando el trato desigual carezca de razones objetivas y razonables ingresará al terreno de la discriminación. Bajo la lógica planteada, ¿en qué supuesto considera usted que se vulnera el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación: ante la extensión del convenio de sindicato minoritario o ante la no extensión del convenio?

Javier Neves Mujica (2020), Adolfo Ciudad Reynaud (2020) y Javier Mujica Petit (2020), concordaron que es totalmente inapropiado señalar que por igualdad debe extenderse el convenio, porque la igualdad parte de si los hechos son iguales o no; si los hechos son iguales, el trato debe ser igual. El afiliado tiene título para obtener beneficios que no tiene el otro porque no está afiliado, y por ende, no está dentro de su ámbito. Entonces, la extensión unilateral de beneficios es inconstitucional porque no promueve la sindicalización, no fomenta la negociación colectiva y no cumple con los tratados internacionales que justamente ordenan el fomento de la negociación colectiva.

Enseguida, **Alfredo Villavicencio Ríos (2020)**, además de concertar con la opinión del párrafo anterior, mencionó que no existe discriminación ante el ejercicio de un derecho, y en el caso sub generis, el derecho de sindicación positiva.

Por su lado, **Jorge Toyama Miyagusuku (2020)**, refirió que no habría trato desigual si la empresa por política otorgara un aumento por no sindicalizarse, ya que no hay norma que prohíba que la empresa pueda dar aumento unilateralmente a un no sindicalizado. Un sistema no puede obligar a que los trabajadores se sindicalicen para obtener un beneficio, porque el derecho de sindicalizarse está al mismo nivel que el derecho de no sindicalizarse. En cuanto a la discriminación, esta se da respecto de un acto unilateral en el que el empleador le da un monto a los no sindicalizados y al sindicalizado le da un monto menor.

Corresponde exponer los resultados que han sido desprendidos de las guías de análisis documental y guía de análisis normativo, por ello se presenta el **objetivo general**: conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

En relación a los resultados de la **guía de análisis documental**, se requirió el análisis del artículo titulado "*Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social*", de Perelló (2005); en el cual realiza un análisis del diálogo social en Venezuela y cómo este influye y es necesario en el procedimiento de negociación colectiva, pero pese a la existencia del diálogo social como vía de concertación de acuerdos, la eficacia general de los convenios de sindicatos minoritarios vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical.

Del mismo modo, de los resultados de la **guía de análisis normativo**, se desprendió del artículo 4º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que a nivel normativo se ha establecido el criterio de mayor representatividad de las organizaciones sindicales, siendo el nivel de afiliación el criterio, en efecto, la organización que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores dentro de su ámbito asume la representatividad de todos, afiliados y no afiliados.

Se planteó como **objetivo específico 1**: Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

En lo que respecta a los resultados de la **guía de análisis documental**, se analizó el artículo titulado “*Casación Laboral N° 2864-2019-Lima*”, de Valdivia (2017); en el cual llega a concluir que los beneficios obtenidos como consecuencia de un convenio colectivo suscrito por sindicato minoritario es de aplicación solo para los trabajadores sindicalizados a la organización sindical, en efecto, el convenio goza de eficacia limitada.

Enseguida, de los resultados de la **guía de análisis normativo**, se desprendió que el artículo 9° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que en lo que respecta al procedimiento de negociación colectiva, aquella organización sindical que goce de legitimidad negocial asume la representatividad de todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, sean sindicalizados o no.

Se planteó como **objetivo específico 2**: Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

De los resultados de la **guía de análisis documental**, y analizando el artículo titulado “*Negociación colectiva y principio de igualdad*”, de Senra (2007); se desprende que si bien el empleador privado goza de autonomía de la voluntad en el ámbito de sus relaciones laborales, este debe darse en estricto margen del principio de igualdad y la prohibición de discriminación. En ese entendido, resulta viable la diferenciación en el otorgamiento de los beneficios obtenidos por convenio colectivo, ya que los trabajadores sindicalizados tienen título que los no sindicalizados no ostentan, y que justifica el goce de los beneficios del convenio.

De los resultados de la **guía de análisis normativo**, se desprendió que el artículo 2° numeral 2 de la Constitución Política del Perú, que hace referencia al derecho de igualdad y no discriminación, establecen una obligación para los Estados, concerniente a asegurar el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y los Tratados de Derechos Humanos, sin distinción, especialmente por motivos prohibidos.

Luego de haber expuesto los resultados, ha sido necesario realizar la **discusión de los resultados** obtenidos de la guía de entrevista, guía de análisis documental

y guía de análisis normativo; de las investigaciones previas que surten de antecedentes nacionales e internacionales y de las teorías expuestas en la investigación.

Respecto al **objetivo general**, de los resultados de la **guía de entrevista** realizada a especialistas en el área del derecho colectivo de trabajo, se advirtió que conciertan que la libertad sindical es un derecho fundamental de máxima jerarquía normativa, reconocido en instrumentos internacionales. Y por tanto, es fundamental su ejercicio para equilibrar las desigualdades materiales y sustanciales que existen. Además, el respeto de este derecho fundamental supone el respeto también de los otros dos derechos que no pueden ser escindidos, refiriéndose a la negociación colectiva y a la huelga.

Del análisis mayoritario se coligió que la extensión de convenios de sindicatos minoritarios sí afecta los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, derechos fundamentales cuya relación es impenetrable, y que no es posible el reconocimiento de uno sin el otro. Por otro lado, esta acción del empleador desalentaría la afiliación de los no sindicalizados y alentaría la desafiliación de los sindicalizados, sabiendo que de igual forma el no sindicalizado se vería beneficiado de lo obtenido fruto del esfuerzo y sacrificio de los sindicalizados.

Del juicio de análisis de la minoría, se desprendió que la extensión no constituye afectación o vulneración de derechos fundamentales, en tanto la libertad sindical no prima sobre la libertad de empresa, ni viceversa. En ese contexto, se debe buscar una vida armónica entre ambos. Asimismo, la organización sindical tiene la facultad de negociar la delimitación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, a fin de que no se extienda, ya que no delimitarlo significaría permitirlo en buena cuenta.

En cuanto al **análisis de fuente documental y normativo**, se tiene que nuestro ordenamiento constitucional configura una trilogía de derechos, concatenados, de relación inescindible, que en suma no pueden ser ejercidos ni uno ni otro de forma independiente. En esa medida, la libertad sindical no puede ser ejercida sin el derecho de negociación colectiva, y este a su vez, no puede ejercerse sin tener a

disposición la medida de fuerza legal que es el derecho a huelga. Entonces, su reconocimiento, respeto y fomento se da desde un nivel de mandato de la más alta jerarquía, refiriéndose a la Constitución y al bloque de constitucionalidad en la que se encuentran entre otros, los Convenios internacionales de la OIT que sirven de referencia al interpretar normas internas, según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y de la Décima Disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, desde el nacimiento del Derecho del Trabajo como área que regula las relaciones derivadas del contrato de trabajo, su carácter es tuitivo, lo que se traduce en la protección de quien se asume se encuentra en desventaja. Para tales efectos, se le otorgó un instrumento para mejorar los derechos mínimos reconocidos mediante las leyes laborales; nos referimos al convenio colectivo. Entonces, la libertad sindical en su ámbito positivo procura justamente a través de la negociación colectiva equilibrar la desigualdad mejorando los derechos mínimos reconocidos.

De modo similar, se obtuvo resultados de los **trabajos previos** que fueron utilizados como antecedentes en la investigación, precisamente del artículo de Rodrigo (2013), titulado "*Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile*". El autor, luego de analizar las principales instituciones del derecho del trabajo, particularmente del derecho colectivo en el país de Argentina, pudo advertir que la libertad sindical, negociación colectiva y huelga son derechos catalogados como fundamentales que se encuentran dentro de un marco proteccionista del más alto nivel, el constitucional y asimismo, el legal. De este modo, el autor logra coincidir con la postura planteada en relación a que los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, son derechos fundamentales del más alto nivel de reconocimiento y por ende, respeto.

Por último, del resultado de las **teorías** se ha podido desprender según Perelló que la libertad sindical es "[...] un derecho humano fundamental no solo inherente a titularidades individuales, sino también a los sujetos colectivos" (2005). En el mismo sentido Sewerynski, ha referido que "[...] las relaciones laborales

individuales y colectivas están conectadas genética y funcionalmente. Sin relaciones individuales no puede haber relaciones colectivas. Al mismo tiempo, las relaciones laborales colectivas sirven para las relaciones laborales individuales” (2013).

En lo que respecta al **primer objetivo específico** planteado, se pudo destacar de los resultados de la **guía de entrevista**, que la mayoría de los especialistas consideraron que la eficacia personal de los convenios colectivos se encuentra establecida en la ley de relaciones colectivas de trabajo; siendo la eficacia personal erga omnes para los sindicatos mayoritarios, y la eficacia personal limitada para los sindicatos minoritarios. Esta diferencia realizada en razón a la legitimidad negocial que ostentan algunas organizaciones sindicales que permite según lo reseñado en la ley, que se extienda sus convenios colectivos. Cabe señalar que uno de los especialistas que constituye la mayoría, agregó que la disposición normativa que otorga a los convenios de sindicatos mayoritarios eficacia personal general podría resultar contradictoria al mandato de fomentar la libertad sindical y la negociación colectiva.

El punto de vista minoritario entendió que la legislación nacional en materia de relaciones colectivas de trabajo no señala de forma precisa cuál es la eficacia personal de los convenios, de modo que, la interpretación de la norma parte de los preceptos generales y de la orientación que se le dé. En ese sentido, es válida la extensión en razón de la libertad de empresa y de la no delimitación del ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del sindicato en el marco de un procedimiento de negociación colectiva.

En cuanto al **análisis de fuente documental y normativo**, se tiene que las legislaciones dentro de su marco normativo escogen cuál será el criterio que determine la mayor representatividad de las organizaciones sindicales, cuántos criterios se utilizará para tal fin, entre otras cuestiones. En el sistema peruano se adoptó un solo criterio, el volumen de afiliación, siendo el que determine la mayor representatividad de las organizaciones sindicales. De ese modo, el sindicato que logre afiliarse a la mitad más uno de todos los trabajadores del mismo ámbito asume la representatividad de todos, sindicalizados o no, exceptuando a los clasificados como personal de dirección y de confianza; opinión que es compartida con los

especialistas. Los convenios de sindicatos minoritarios tienen como ámbito de aplicación solo a los sindicalizados, en la medida que no tienen la representatividad de los no sindicalizados, y en efecto, sus convenios no pueden extenderse.

La eficacia personal de los convenios colectivos encuentra relación directa con la aplicación de las cláusulas normativas, porque son las que inciden directamente a los trabajadores, siendo por esa consideración el ámbito subjetivo del producto normativo. De un correcto análisis del TUO de la LRCT, se puede colegir que una organización sindical cuando adquiere la mayor representatividad por su nivel de afiliación, se le otorga la facultad de decidir la eficacia personal de su convenio colectivo, es decir, decidir si su convenio se aplicará solo a sus afiliados o si también se aplicará a no afiliados. Es por ello que el RLRCT realiza una clasificación de cláusulas del convenio colectivo, encontrándose las delimitadoras; en ese sentido, las cláusulas delimitadoras están orientadas únicamente para los sindicatos mayoritarios quienes pueden decidir unilateralmente la eficacia personal de su convenio. Análisis e interpretación que respeta el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y los mandatos de la Constitución y de los tratados internacionales, en relación al fomento de la libertad sindical y negociación colectiva como un espacio de diálogo social.

De los **trabajos previos**, se obtuvo los resultados de la tesis del autor Ganoza (2015), titulada "*La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados*". De la investigación se desprendió que la configuración de la eficacia personal de los convenios colectivos viene dado por mandato legal, es decir, es la ley quien establece que los sindicatos minoritarios ostenten eficacia personal limitada, y los sindicatos mayoritarios gocen de la eficacia erga omnes.

En lo que concierne a las **teorías**, Pérez indicó que un convenio colectivo tiene efectos erga omnes cuando los beneficios obtenidos por convenio colectivo alcanzan a todos los trabajadores independientemente de si se encuentran afiliados o no a la organización sindical pactante (2011).

Con referencia al **segundo objetivo específico** expuesto, se pudo destacar de los resultados de la **guía de entrevista**, que mayoritariamente los especialistas

consideraron que la extensión del convenio colectivo de sindicato minoritario es atentatorio al derecho de igualdad y no discriminación, en la medida que los sindicalizados tienen título para obtener beneficios que no tiene el no sindicalizado. Además, consideró uno de los especialistas que no se puede configurar discriminación por el ejercicio de un derecho.

El punto de vista minoritario sentenció que no habría trato desigual y en consecuencia no se vulneraría el derecho de igualdad y no discriminación, sustentando el análisis en que no hay prohibición de otorgar beneficios unilateralmente a un no sindicalizado. En la misma línea de análisis, el marco normativo no puede incentivar la sindicación en su ámbito positivo porque eso supondría que este prime sobre la sindicación negativa, lo cual sería inconstitucional.

En cuanto al **análisis de fuente documental y normativo**, se tiene que el numeral 2 del artículo 2 de nuestra Constitución, reconoce el derecho de igualdad y el de no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (motivos prohibidos); como complemento, el numeral 1 del artículo 26 reconoce estos derechos como principios que deben respetarse en la relación laboral. Entonces, son principios porque son valores y fundamentos que inspiran el ordenamiento constitucional; y son derechos, porque como derechos subjetivos son oponibles a terceros e imponen una prohibición de no discriminación. Estos hacen referencia a que se debe asegurar el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y los Tratados de Derechos Humanos sin distinción, especialmente por motivos prohibidos.

En efecto, se comete discriminación cuando el trato se funda en un motivo prohibido, pero también se comete discriminación cuando un trato desigual no tiene justificación objetiva y razonable o cuando pese a existir justificación objetiva y razonable para un trato desigual se le da un trato igualitario. Entonces, un trato desigual no ingresa al terreno de la discriminación cuando exista una justificación objetiva y razonable que persiga una finalidad legítima, y que encuentre relación

con los efectos de la medida; asimismo, cuando exista una relación razonable de proporcionalidad entre el medio empleado y la finalidad que se busca.

En el supuesto de extensión de los convenios de sindicatos minoritarios evidentemente se vulnera el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación, porque supone tratar igual a aquellos que se encuentran en situaciones diferentes.

De modo seguido, de los resultados vertidos de los **trabajos previos** se identificó el del autor Monteblanco (2015), artículo titulado “*La extensión de los convenios colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de empresa*”. En la investigación el autor abordó el objetivo planteado llegando a establecer que la extensión de los sindicatos minoritarios estaría dada por acto unilateral y no por mandato legal, y que a su juicio los efectos producidos constituyen no solo una vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, sino también al mandato constitucional de no discriminación, porque la extensión traería consigo una diferencia injustificada del sindicalizado por su condición.

De las **teorías** esbozadas se encontró a Arce, quien en relación al objetivo planteado señala que el mandato no discriminación “Prohíbe, en suma, los tratos diferentes para situaciones iguales o tratos iguales para situaciones diferentes. La única excepción a estas dos premisas es que existan razones objetivas y razonables que la justifiquen” (2018).

V. CONCLUSIONES

Luego del desarrollo de la investigación realizada, que condujo a la obtención de información y su respectivo análisis, se ha podido extraer las siguientes conclusiones:

1. Dentro de la gama de derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico, se encuentra la trilogía de derechos fundamentales compuesto por la libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Derechos que deben ser ejercidos sin injerencia o direccionamiento de voluntad mediante actos externos aparentemente neutros de parte del empleador o de alguna autoridad estatal. De esta forma, la extensión de los convenios colectivos de sindicatos sin legitimidad negocial constituye la vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical, negociación colectiva, y por ende, de la huelga; habida cuenta que no pueden ejercerse de forma independiente. De modo que, se vulnera el derecho fundamental de libertad sindical, en la medida que la extensión infringe el mandato de no intervención o injerencia de modo alguno en el ejercicio libre y voluntario de la sindicación, expresado en el Convenio 87, Constitución y la Ley de relaciones colectivas de trabajo. Respecto al derecho fundamental de negociación colectiva, la extensión vulnera este derecho, en la medida que trasgrede el mandato de fomentar la negociación colectiva, contenida en el Convenio 98 y Constitución.
2. La ley de relaciones colectivas de trabajo establece la eficacia personal de los convenios colectivos de los sindicatos en relación al criterio de mayor representatividad. En buena cuenta, establece que en los convenios colectivos suscritos por sindicatos con legitimidad negocial, a estos se les confiere la facultad de determinar la eficacia personal de su convenio colectivo a través de las cláusulas delimitadoras, pudiendo ser erga omnes, es decir, de aplicación a la totalidad de trabajadores con la excepción de trabajadores de confianza o de dirección; análisis de la disposición normativa que concuerda con el mandato de fomento de la negociación colectiva. Por otro lado, los convenios suscritos por sindicatos minoritarios tienen efectos limitados, es decir, su ámbito de aplicación

se enmarca solo en los sindicalizados por disposición legal en concordancia con la constitución y el bloque de constitucionalidad.

3. De la investigación realizada se desprende que la igualdad y no discriminación son principios que inspiran el ordenamiento constitucional, y a su vez, son derechos porque son oponible a terceros que impone un mandato de no discriminación. La extensión de convenios de sindicato minoritario, como acto unilateral del empleador constituye otorgar beneficios a unos y no a otros por un motivo prohibido, como es por la condición de afiliado; debido que, los sindicalizados ejercieron su derecho de sindicación positiva para la obtención de esos beneficios, y los no sindicalizados no tienen título para gozar de esos beneficios porque no ejercieron este derecho en su faceta positiva. De modo que, si el empleador otorgara beneficios a los no sindicalizados, también tendría que hacerlo con los sindicalizados sin perjuicio de los beneficios obtenidos por convenio colectivo, de lo contrario, el trato constituiría uno discriminatorio por motivo prohibido.

VI. RECOMENDACIONES

Con base en la investigación realizada y advirtiendo algunas falencias propias de nuestro ordenamiento jurídico, de las autoridades estatales y de los empleadores, es que se ofrece las siguientes recomendaciones:

1. Los jueces supremos que conciertan para llevar a cabo los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral y previsional, deben tener en claro que estos sirven para unificar criterios al momento de resolver casos similares. En esa medida, no pueden extralimitarse en las decisiones que adoptan, ni mucho menos realizar planteamientos que atentan gravemente derechos fundamentales y contravienen mandatos del más alto nivel jerárquico.
2. Para los operadores jurídicos, los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva no deben ser analizados desde el nivel legal, sino desde el nivel constitucional y de conformidad con los tratados internacionales. De modo que, los mandatos dados desde el nivel más alto de la jerarquía normativa no pueden ser soslayados por los vacíos advertidos en niveles inferiores o por la voluntad unilateral del empleador.
3. Para los empleadores, se recomienda que se abstengan de realizar políticas que incentiven la no sindicalización mediante el otorgamiento de beneficios a los trabajadores no sindicalizados. En tanto, esta política atenta contra la libertad sindical que debe ser ejercida de forma libre y voluntaria; además, ese trato constituiría uno discriminatorio.

REFERENCIAS

- Abello, J. (Diciembre, 2003). *Constitución política y negociación colectiva*. Revista de Derecho, 20, 262 – 279. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102011>
- Barrantes, M., López, M. y Fernández, M. (2014). *Las representaciones geométricas en los libros de textos utilizados en la Comunidad Autónoma de Extremadura*. Revista Campo abierto, 33, 97 - 116. https://www.researchgate.net/publication/280076331_Barrantes_M_Lopez_M_y_Fernandez_M_A_2014_Las_representaciones_geometricas_en_los_libros_de_textos_utilizados_en_la_Comunidad_Autonomade_Extremadura_Campo_abierto_Revista_de_educacion_Vol_33_N_1_pags_
- Carrasco D., S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- [2017] Casación Laboral 12901-2014 Callao (Corte Suprema).
- [2017] Casación Laboral 4255-2017 Lima (Corte Suprema).
- Constitución Política del Perú (1993).
- Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (1960).
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Aprueba Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Diario Oficial el Peruano, Lima, 05 de octubre del 2003.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Diario Oficial el Peruano, Lima, 15 de octubre del 1992.
- Domínguez, A. (Marzo, 2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 29, 63 – 85. https://www.redib.org/Record/oai_articulo2483688-representaci%C3%B3n-colectiva-y-negociaci%C3%B3n-de-derechos-de-trabajadores-en-plataformas
- Gamonal, S. y Arellano, P. (Diciembre, 2019). *Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: Los casos de España y Francia*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 53, 37 - 66. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512019000200037&lang=es
- Ganoza, M. (2015). *La negociación colectiva en sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados*. (Tesis de maestría). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8393>
- Guerrero, T. (2016). *La extensión de los beneficios del convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados*. (Trabajo de segunda especialidad). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8392>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Monteblanco, V. (Agosto, 2015). *La Extensión de los Convenios Colectivos Dentro de la Negociación Colectiva a Nivel de Empresa*. Revista Derecho & Sociedad, 46, 259 – 265. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18840>
- Muntané, J. (Junio, 2010). *Introducción a la investigación básica*. Revista RAPD, 33, 221 – 227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>
- Neves M., J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. (3.ª ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. (4.ª ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ojeda, A. (2004). *Eficacia de los convenios colectivos europeos*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 61, 415 – 444. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6344223>
- Ojeda, A. (Diciembre, 2012). *La evolución hacia la negociación colectiva de empresa en Europa*. Revista IUS ET VERITAS, 45, 136 – 153. https://www.redib.org/Record/oai_articulo1180414-la-evoluci%C3%B3n-hacia-la-negociaci%C3%B3n-colectiva-de-empresa-en-europa
- Ostau, F. y Niño, L. (Junio, 2018). *Los convenios de la organización internacional del trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados: Caso Colombiano*. Revista Prolegómenos, 41, 115 - 129. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2018000100115&lang=es
- Páramo, D. (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762015000200001
- Perelló, N. (2005). *Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social*. Revista Gaceta Laboral, 11, 358 – 377. https://www.redib.org/Record/oai_articulo504080-libertad-sindical-negociaci%C3%B3n-colectiva-y-di%C3%A1logo-social
- Pérez, A. (2010). *Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva*. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, 43, 143 – 174.

https://www.redib.org/Record/oai_articulo725463-igualdad-y-discriminaci%C3%B3n-en-la-negociaci%C3%B3n-colectiva

- Pérez, J. (2011). *La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 29, 261 – 302. https://www.redib.org/Record/oai_articulo2744072-la-negociaci%C3%B3n-colectiva-y-los-salarios-en-espa%C3%B1a-un-an%C3%A1lisis-econ%C3%B3mico-agregado
- Piza, N., Amaiquema, F. y Beltrán, G. (Julio, 2019). *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias*. Revista Conrado, 15, 455 - 459. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
- Retamozo, M. (Mayo, 2014). *¿Cómo hacer un proyecto de tesis doctoral en Ciencias Sociales??*. 48, 173 - 2020. <https://www.aacademica.org/martin.retamozo/78>
- Rivas, D. (Diciembre, 2011). *Eficacia subjetiva y objetiva de los convenios colectivos en la Ley N° 18.566*. Revista de la Facultad de Derecho, 31, 237 - 245. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568160367018>
- Rodrigo, C. (Julio, 2013). *Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile*. Revista de Derecho (Valdivia), 1, 49 - 68. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502013000100003&lang=es
- Senra, R. (2007). *Negociación colectiva y principio de igualdad*. IUSLabor, 2, 1 – 7. https://www.redib.org/Record/oai_articulo673509-negociaci%C3%B3n-colectiva-y-principio-de-igualdad
- Sewerynski, M. (Julio/diciembre 2013). *Collective Labour Law Codification, polish experience*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 17, 315 - 325. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702013000200315&lang=en
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-EI%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>
- Toyama, J. y Torres, A. (Diciembre, 2017). *Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios*. Revista IUS ET VERITAS, 55, 284 – 302. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19772>
- Valdés, F. (2004). *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*. TEMAS LABORALES, 76, 21 – 65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060619>
- Valdivia, L. (2017). *Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA*. (Trabajo de segunda especialidad). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10136>

- Valle, F. (2005). *El procedimiento de extensión de los convenios colectivos*. TEMAS LABORALES, 82, 93 – 132.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1395105>
- Varios Autores. (2018). *Trabajo y seguridad desde el Estado Social de Derecho. Temas actuales. Libro homenaje a Carlos Blancas Bustamante*. Lima, Perú: Palestra.
- Vasilachis, I. et al. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. <http://investigacionsocial sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>
- Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J. (2019). *Derecho del trabajo*, (28.^a ed.). Madrid, España: Tecnos.

ANEXOS

ANEXO 3

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CONVENCIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA DE SINDICATOS MINORITARIOS Y LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO AFILIADOS. LIMA, 2020					
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.</p>	<p>Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.</p>	<p>El artículo 41º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003, define al convenio colectivo como el producto normativo que contiene todos los acuerdos arribados entre las partes de la relación colectiva de trabajo. Guerrero agrega que el convenio colectivo tiene carácter vinculante entre las partes y deriva de la condición de norma jurídica (2016).</p>	<p>Eficacia personal de la convención colectiva.</p>	<p>El autor Valdés, haciendo referencia a la eficacia personal de la convención colectiva indica que este producto puede ser aplicado a todos los trabajadores de la empresa o a solo los afiliados al sindicato (2004).</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista. - Análisis documental. - Análisis normativo. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista. - Guía de análisis documental. - Guía de análisis normativo.
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios. 2. Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.</p>	<p>La extensión de beneficios a trabajadores no afiliados.</p>	<p>La extensión de beneficios implica alcanzar a todos los trabajadores independientemente de si se encuentran afiliados o no a la organización sindical (Pérez, 2011).</p>	<p>Principio – Derecho de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Con relación al Principio – Derecho de igualdad y no discriminación “prohíbe, en suma, los tratos diferentes para situaciones iguales o tratos iguales para situaciones diferentes. La única excepción a estas dos premisas es que existan razones objetivas y razonables que la justifiquen” (Arce, 2018, p. 16).</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

CONVENCIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA
DE SINDICATOS MINORITARIOS Y LA EXTENSIÓN
DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO AFILIADOS.
LIMA, 2020

INDICACIONES: El instrumento de recolección de datos está dirigido para especialistas con amplia experiencia en materia laboral y fue diseñado para recopilar opinión acerca de la extensión de beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados. Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión.

Entrevistado:

Grado académico:

Especialidad:

OBJETIVO GENERAL

Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

1. Desde su experiencia profesional, ¿qué es la libertad sindical, cuál es su jerarquía dentro de los derechos subjetivos y qué implicancia tiene en las relaciones de trabajo?
2. Tomando en cuenta las dimensiones de la libertad sindical, así como la inescindible relación con el derecho de negociación colectiva, ¿considera usted

que estos derechos fundamentales se verían vulnerados si se extiende los beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no afiliados?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

3. ¿Cuántos tipos de eficacia personal existen, qué implicancia tienen y cuál es la eficacia personal de las convenciones colectivas a nivel de empresa de sindicatos minoritarios?
4. A propósito del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, ¿considera usted que en nuestro ordenamiento laboral existe base normativa que admita la extensión de beneficios de los sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados? Además, ¿cuáles son las consecuencias del referido Pleno sobre este tema?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

5. Del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se desprende que la desigualdad está constitucionalmente admitida, en el entendido que no todo trato desigual es discriminatorio; solo cuando el trato desigual carezca de razones objetivas y razonables ingresará al terreno de la discriminación. Bajo la lógica

planteada, ¿en qué supuesto considera usted que se vulnera el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación: ante la extensión del convenio de sindicato minoritario o ante la no extensión del convenio?

FIRMA Y/O SELLO DEL ESPECIALISTA

ANEXO 5

VALIDACIONES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Gerard Henry Angles Yanqui
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Abg. Principal en Estudio Angles & Valverde abogados
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jilson Mark Portuguez Garcia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100 %

Lima, 01 de setiembre del 2020.

GERARD H. ANGLAS YANQUI
ABOGADO
CAL 48818

DNI. 42197030 / Telf: 995131022



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mayor Sánchez Jorge Luis
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Pontificia Universidad Católica del Perú
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jilson Mark Portugal Garcia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 99%

99%

Lima, 30 de setiembre del 2020.

Jorge J Mayor Sanchez
 DNE: 09277227 / Telf: 989235789
 CAL 29057

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: José Carlos Gamarra Ramón
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jilson Mark Portuarez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100 %

Lima, 17 de setiembre del 2020.



Dr. José Carlos Gamarra Ramón
 DNI 09919088 / Telf. 963347510

GUÍAS DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

CONVENCIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA
DE SINDICATOS MINORITARIOS Y LA EXTENSIÓN
DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO AFILIADOS.
LIMA, 2020

INDICACIONES: El instrumento de recolección de datos está dirigido para especialistas con amplia experiencia en materia laboral y fue diseñado para recopilar opinión acerca de la extensión de beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados. Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión.

Entrevistado: Jorge Luis Toyama Miyagusuku

Grado académico: Magíster

Especialidad: Derecho Laboral

OBJETIVO GENERAL

Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

1. Desde su experiencia profesional, ¿qué es la libertad sindical, cuál es su jerarquía dentro de los derechos subjetivos y qué implicancia tiene en las relaciones de trabajo?

Evidentemente estamos hablando de una de las piezas claves del mundo moderno, de las relaciones laborales. Es un derecho fundamental, esencial sin duda, pieza para tratar de equilibrar las relaciones laborales en las empresas, es un derecho humano

que no se discute su exigibilidad, y ni siquiera sería necesario que este en la constitución porque es un derecho fundamental. Lo que hay que ver es cómo se relaciona con otros derechos para que se ejerzan armónicamente, tu tema de tesis es sin duda uno donde entra en conflicto la libertad de empresa y en mi opinión la libertad de los trabajadores no sindicalizados por la igualdad.

2. Tomando en cuenta las dimensiones de la libertad sindical, así como la inescindible relación con el derecho de negociación colectiva, ¿considera usted que estos derechos fundamentales se verían vulnerados si se extiende los beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no afiliados?

Considero que la libertad sindical no prima sobre la libertad de empresa, ni la libertad de empresa prima sobre la libertad sindical. Lo que hay que ver es cuál es el derecho aplicable, creo que eso es fundamental. Hasta donde he revisado, no hay resolución de la OIT o del Comité de Libertad Sindical que digan que es antisindical extender los convenios colectivos a los no sindicalizados, es más, pareciera ser que se permite, pero es discutible.

He visto pactos en el cual el sindicato recibe un monto donde sirve de compensación por la extensión y luego el sindicato lo distribuye entre los sindicalizados; entonces, el sindicato puede delimitar y puede hasta pedir una compensación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

3. ¿Cuántos tipos de eficacia personal existen, qué implicancia tienen y cuál es la eficacia personal de las convenciones colectivas a nivel de empresa de sindicatos minoritarios?

Si bien la legislación establece el tipo de eficacia de los convenios colectivos, también es cierto que no hay norma que prohíba la extensión. Además, el sindicato pudo negociar que no se extienda y si no lo hizo es responsabilidad suya. En efecto, la extensión se podría dar porque el sindicato al no pactar esa cláusula la estaría permitiendo.

4. A propósito del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, ¿considera usted que en nuestro ordenamiento laboral existe base normativa que admita la extensión de beneficios de los sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados? Además, ¿cuáles son las consecuencias del referido Pleno sobre este tema?

Me parece importante que no haya resolución de la OIT que diga que un derecho prima sobre otro. Entonces, en mi opinión, la empresa puede extender el convenio colectivo a los no sindicalizados, creo que parte de la libertad de empresa es hacerlo, y parte de la libertad sindical es delimitarlo. Cuando el sindicato suscribe un convenio colectivo con la empresa está en la potestad de negociar su ámbito, sus límites; entonces, el sindicato podría establecer que los efectos no se aplican a los no sindicalizados. O sea es posible pactar en el convenio colectivo una limitación, porque parte de la negociación colectiva del sindicato es prever y regular el ámbito de aplicación. Si el sindicato quisiera resguardar el ámbito y limitarlo a los no sindicalizados en primer lugar ha podido negociarlo, no es ilegal evidentemente pactar que el convenio colectivo se aplique solo a los sindicalizados.

Finalmente, si tu dijeras que no se puede extender el convenio colectivo a los no sindicalizados ¿qué puede hacer el empleador, podría darle un monto distinto y mayor? Tú me dices no, sería antisindical. Entonces, el ordenamiento atrapa a la empresa y obliga a que el sindicato sea mayoritario, o sea el sistema legal válido sería que el sindicato sea mayoritario y estarías promoviendo la libertad sindical positiva y

creo que eso es inconstitucional. ¿Qué salida tiene un no sindicalizado?, me parece inconstitucional que la única alternativa que tiene un no sindicalizado para obtener un beneficio sea sindicalizarse, porque claro, si no se sindicaliza no puede pedir la extensión porque es inconstitucional, si el empleador se los da directamente también sería inconstitucional, según las posiciones de algunos especialistas. Entonces el ordenamiento peruano promueve la libertad sindical positiva, y no solo lo promueve, prácticamente lo obliga al no sindicalizado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

5. Del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se desprende que la desigualdad está constitucionalmente admitida, en el entendido que no todo trato desigual es discriminatorio; solo cuando el trato desigual carezca de razones objetivas y razonables ingresará al terreno de la discriminación. Bajo la lógica planteada, ¿en qué supuesto considera usted que se vulnera el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación: ante la extensión del convenio de sindicato minoritario o ante la no extensión del convenio?

¿Dónde dice que un no sindicalizado no puede tener un aumento de la empresa unilateralmente? No habría trato desigual porque si no estás sindicalizado tienes un aumento por política si no te sindicalizas. Habría que encontrar un ordenamiento que diga qué opción tiene el no sindicalizado, porque si se ve desde la lógica del convenio colectivo, el empleador no puede extender el beneficio, ¿pero qué salida tiene en la práctica el no sindicalizado?, solo sindicalizarse nada más.

Considero que una política no afectaría el derecho de igualdad, porque la gran cuestión es, qué salida tiene el no sindicalizado. En mi opinión un sistema no puede obligarte a sindicalizarte para obtener un beneficio, porque el derecho de sindicalizarse está al

mismo nivel que el derecho de no sindicalizarse; entonces, si el sindicato no tiene la fuerza para ser mayoritario, tiene que aceptar su condición, pero porqué los no afiliados tienen que sufrir los efectos de un sindicato minoritario, en todo caso, si la empresa fructos de su actos incentiva que se desafíen, podría ser antisindical, pero se tendría que probar.

En cuanto a la discriminación, esta se da respecto de un acto unilateral en el que el empleador le da un monto a los no sindicalizados y al sindicalizado le da un monto menor. Considero que aplican la igualdad aquellos que defienden la postura de la no extensión ante la deficiencia del sindicato de no pactar el ámbito de aplicación. Hay casos en los que el sindicato acepta un monto a cambio de que su convenio se extienda, ¿se podría?

Primera posición, no se puede extender porque es norma de orden público.

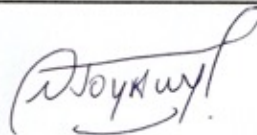
Segunda posición, sí se puede porque el sindicato lo permite.

Tercera posición, sí se puede de forma unilateral porque no lo delimitó.

Cuarta posición, sí se puede pero si hay perjuicio no se puede.

¿La opción del no sindicalizado cuál sería en las dos primeras posiciones?

FIRMA Y/O SELLO DEL ESPECIALISTA

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, is contained within a rectangular box. The signature appears to be a name in Spanish, possibly starting with 'A'. The box is empty except for the signature.

GUÍA DE ENTREVISTA

CONVENCIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA
DE SINDICATOS MINORITARIOS Y LA EXTENSIÓN
DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO AFILIADOS.
LIMA, 2020

INDICACIONES: El instrumento de recolección de datos está dirigido para especialistas con amplia experiencia en materia laboral y fue diseñado para recopilar opinión acerca de la extensión de beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados. Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión.

Entrevistado: Adolfo Alberto Ciudad Reynaud

Grado académico: Magíster

Especialidad: Derecho Laboral

OBJETIVO GENERAL

Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

1. Desde su experiencia profesional, ¿qué es la libertad sindical, cuál es su jerarquía dentro de los derechos subjetivos y qué implicancia tiene en las relaciones de trabajo?

La libertad sindical tiene protección constitucional, y además tiene protección de los tratados internacionales suscritos por el Perú, en específico el Convenio 87 y 98 de la OIT que tienen jerarquía constitucional. El Convenio 98 de la OIT habla del fomento de la negociación colectiva, la Constitución en el numeral 2 artículo 28, también habla de fomentar la negociación colectiva, entonces, para fomentar la negociación colectiva se tiene que fomentar también la sindicalización porque el principal sujeto de la negociación colectiva es el sindicato. Entonces, si estamos en un sindicato minoritario y logra unos derechos, y después la empresa extiende los beneficios al resto de trabajadores no estamos cumpliendo con la Constitución ni con los Tratados Internacionales, en la medida que eso no fomenta la negociación colectiva, sino lo que estaría fomentando es la concesión unilateral de derechos por parte del empleador, lo que va en contra de la negociación colectiva y de la sindicalización, ambos protegidos con jerarquía constitucional. Tenemos que enfocar los derechos laborales desde la cúspide de la pirámide y no hacer mucha elucubración de lo que tenemos en jerarquía legal porque ya sabemos que de los sindicatos minoritarios el convenio colectivo no se extiende, entonces cómo fomentamos la sindicalización y la negociación colectiva, pues procurando que los trabajadores tengan interés en afiliarse al sindicato. El sindicato hace gastos, hace esfuerzos para lograr una convención colectiva. Un sindicato minoritario que puede tener solamente el 30% de trabajadores de una empresa y con el convenio que suscribe el 30% de trabajadores, se beneficia el 70% a quienes el empleador unilateralmente extiende los beneficios. Entonces, dependemos del empleador para extender los beneficios, eso me parece una aproximación incorrecta porque finalmente al empleador le interesa tener un sindicato más reducido, más débil, porque un sindicato más débil tiene menor poder de negociación. Entonces, la extensión de beneficios a mí me parece que es un mecanismo que atenta, que contraviene la libertad sindical y la negociación colectiva, porque a través de estos derechos es que se consiguen beneficios, de los que finalmente terminan siendo aprovechados por el 70% de trabajadores que no se afilian, no cotiza al sindicato, no hace vida sindical, no hace vida gremial, no hace ningún esfuerzo y además con esa actitud debilita la organización sindical, porque es muy distinto que el

empleador negocie con un sindicato que agrupa al 80% de trabajadores, que negocie con un sindicato que agrupa al 30% o 20% de trabajadores, lógicamente a un sindicato minoritario le va otorgar menos beneficios. Entonces yo creo que la extensión de beneficios es una que puede ser cuestionada Constitucionalmente y también ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la medida que atenta contra la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.

2. Tomando en cuenta las dimensiones de la libertad sindical, así como la inescindible relación con el derecho de negociación colectiva, ¿considera usted que estos derechos fundamentales se verían vulnerados si se extiende los beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no afiliados?

La libertad sindical efectivamente tiene una doble dimensión, positiva y negativa, el trabajador tiene toda la libertad de afiliarse al sindicato, pero la consecuencia debe ser la de no verse beneficiado por las condiciones económicas y de trabajo que logra ese sindicato, porque es muy insolidario esperar sentado que el empleador extienda los beneficios para gozar de un derecho que no he contribuido en nada, pero que sí ha contribuido un grupo de trabajadores que hace esfuerzos para lograr mejores económicas y de esa manera nunca va crecer el sindicato. El extender los beneficios de un convenio minoritario es perennizar la debilidad sindical en beneficio del empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

3. ¿Cuántos tipos de eficacia personal existen, qué implicancia tienen y cuál es la eficacia personal de las convenciones colectivas a nivel de empresa de sindicatos minoritarios?

La Ley de relaciones colectivas de trabajo nos dice que un sindicato minoritario celebra convenios colectivos de eficacia limitada, a diferencia de un sindicato mayoritario que celebra convenios colectivos erga omnes, es decir, para todos los trabajadores afiliados y no afiliados, incluso, yo creo que la disposición de nuestra legislación respecto de los sindicatos mayoritarios es una disposición que habría que considerar si promueve la sindicalización, porque a partir de más del 50% los beneficios son para todos los trabajadores. Yo creo que se promovería más la libertad sindical y la negociación colectiva si es que únicamente los trabajadores sindicalizados de sindicato minoritario o mayoritario sean los que se beneficien de las condiciones del convenio en la medida que estén sindicalizados, yo creo que en nuestro país hay que promover la sindicalización. En el sector privado tenemos 5% de sindicalización, en el sector público tenemos el 15%, es muy poco para una sociedad democrática y de estado de derecho. En Europa la tasa de sindicalización puede llegar hasta el 90% o 95%, en los países nórdicos donde el diálogo social está más extendido, es absolutamente normal que los trabajadores estén afiliados a una organización sindical. Entonces, nosotros tenemos un micro sindicalización, un micro negociación colectiva, y tenemos que adoptar medidas que promuevan la sindicalización y la negociación colectiva.

4. A propósito del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, ¿considera usted que en nuestro ordenamiento laboral existe base normativa que admita la extensión de beneficios de los sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados? Además, ¿cuáles son las consecuencias del referido Pleno sobre este tema?

Yo no creo que haya base normativa, porque no solamente hay que enjuiciar nuestro marco normativo únicamente con el nivel legal, sino que el nivel legal tiene

que encuadrarse dentro de las normas de superior jerarquía, y esta es la Constitución y el bloque de constitucionalidad. Tenemos mandato del artículo 3 de la Constitución que señala que tiene una lista abierta de tratados internacionales que pasan a formar parte de la constitución, y además la cuarta disposición transitoria y complementaria de la constitución que señala que los derechos que concede la constitución tienen que interpretarse de conformidad con los tratados internacionales. Entonces, no podemos detenernos en enjuiciar la extensión de beneficios únicamente porque la ley lo permite o porque se de una u otra razón. En un estado de derecho tenemos que en primer término hacer énfasis en las normas de superior jerarquía, la constitución y el bloque de constitucionalidad, y la extensión de beneficios en mi opinión está reñido con el mandato de la constitución de fomentar la negociación colectiva. Esa extensión de beneficios definitivamente no fomenta la negociación colectiva sino que la debilita.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

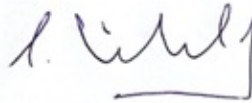
Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

5. Del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se desprende que la desigualdad está constitucionalmente admitida, en el entendido que no todo trato desigual es discriminatorio; solo cuando el trato desigual carezca de razones objetivas y razonables ingresará al terreno de la discriminación. Bajo la lógica planteada, ¿en qué supuesto considera usted que se vulnera el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación: ante la extensión del convenio de sindicato minoritario o ante la no extensión del convenio?

Yo no considero que se afecte el derecho de igualdad y no discriminación, hay una razón objetiva que es su no afiliación al sindicato, ellos pueden gozar de sus

derechos, ¿qué necesitan para gozar de esos derechos?, afiliarse al sindicato, entonces que se afilien. Hay una razón objetiva para que esos trabajadores no perciban los mismos derechos del convenio colectivo minoritario, la razón objetiva es que no están dentro de su ámbito. Entonces, la extensión unilateral de beneficios es inconstitucional porque no promueve la sindicalización, porque no fomenta la negociación colectiva y no cumple con los tratados internacionales que justamente ordenan el fomento de la negociación colectiva, es decir que haya más negociación colectiva.

FIRMA Y/O SELLO DEL ESPECIALISTA

A handwritten signature in black ink, enclosed within a rectangular box. The signature is cursive and appears to be "A. Uruj".

GUÍA DE ENTREVISTA

CONVENCIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA
DE SINDICATOS MINORITARIOS Y LA EXTENSIÓN
DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO AFILIADOS.
LIMA, 2020

INDICACIONES: El instrumento de recolección de datos está dirigido para especialistas con amplia experiencia en materia laboral y fue diseñado para recopilar opinión acerca de la extensión de beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados. Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión.

Entrevistado: Javier Mujica Petit

Grado académico: Abogado

Especialidad: Derecho Laboral

OBJETIVO GENERAL

Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

1. Desde su experiencia profesional, ¿qué es la libertad sindical, cuál es su jerarquía dentro de los derechos subjetivos y qué implicancia tiene en las relaciones de trabajo?
2. Tomando en cuenta las dimensiones de la libertad sindical, así como la inescindible relación con el derecho de negociación colectiva, ¿considera usted

que estos derechos fundamentales se verían vulnerados si se extiende los beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no afiliados?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

3. ¿Cuántos tipos de eficacia personal existen, qué implicancia tienen y cuál es la eficacia personal de las convenciones colectivas a nivel de empresa de sindicatos minoritarios?
4. A propósito del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, ¿considera usted que en nuestro ordenamiento laboral existe base normativa que admita la extensión de beneficios de los sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados? Además, ¿cuáles son las consecuencias del referido Pleno sobre este tema?


OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

5. Del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se desprende que la desigualdad está constitucionalmente admitida, en el entendido que no todo trato desigual es discriminatorio; solo cuando el trato desigual carezca de razones objetivas y razonables ingresará al terreno de la discriminación. Bajo la lógica

planteada, ¿en qué supuesto considera usted que se vulnera el Principio -
Derecho de igualdad y no discriminación ante la extensión del convenio de
sindicato minoritario o ante la no extensión del convenio?

FIRMA Y/O SELLO DEL ESPECIALISTA

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to be 'M. J.' with a long horizontal stroke extending to the left.

GUÍA DE ENTREVISTA

CONVENCIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA
DE SINDICATOS MINORITARIOS Y LA EXTENSIÓN
DE BENEFICIOS A TRABAJADORES NO AFILIADOS.
LIMA, 2020

INDICACIONES: El instrumento de recolección de datos está dirigido para especialistas con amplia experiencia en materia laboral y fue diseñado para recopilar opinión acerca de la extensión de beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados. Se solicita responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión.

Entrevistado: Javier Neves Mujica

Grado académico: Magíster

Especialidad: Derecho Laboral

OBJETIVO GENERAL

Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

1. Desde su experiencia profesional, ¿qué es la libertad sindical, cuál es su jerarquía dentro de los derechos subjetivos y qué implicancia tiene en las relaciones de trabajo?

La libertad sindical se ha definido como un conjunto de derechos que por su titular pueden ser individuales o colectivos, o sea, en favor del trabajador o de la organización sindical, respectivamente. Y en su contenido, pueden ser de organización o de actividad. Constituir y afiliarte es más orgánico que funcional, y negociar colectivamente o realizar una huelga es más funcional; todo esto se complementa como lo ha dicho el Tribunal Constitucional: con la protección de la libertad sindical. La libertad sindical tendría: titulares, contenido y protección.

2. Tomando en cuenta las dimensiones de la libertad sindical, así como la inescindible relación con el derecho de negociación colectiva, ¿considera usted que estos derechos fundamentales se verían vulnerados si se extiende los beneficios de la convención colectiva de sindicato minoritario a trabajadores no afiliados?

Te diría primero que todo sindicato tiene capacidad negocial, cuando es minoritario; cuando es mayoritario, tiene lo que se conoce como legitimidad negocial, es decir, el derecho de representar a todos, incluso a los afiliados al sindicato minoritario. Lo que ha pedido el Tribunal Constitucional es que se le escuche al sindicato minoritario, como el sindicato mayoritario va negociar en representación de todos, entonces si hay sindicato minoritario que lo escuche, que incorpore sus intereses en el pliego único. Ahora, la extensión de convenios colectivos puede provenir de la ley o del convenio colectivo. Por ejemplo, una extensión legal: el sindicato mayoritario representa a todos, es decir, se extiende por ley. Una extensión voluntaria, cuando el sindicato es minoritario, considero que viola la libertad sindical. Yo adopto la primera postura que tuvo el Poder Judicial, luego en un Pleno Jurisdiccional se rectificó. Yo creo que es evidente que desalienta la afiliación de los trabajadores al sindicato minoritario si igual voy a recibir un provecho.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

3. ¿Cuántos tipos de eficacia personal existen, qué implicancia tienen y cuál es la eficacia personal de las convenciones colectivas a nivel de empresa de sindicatos minoritarios?

Este punto depende del número de afiliados. Si el sindicato es mayoritario, su convenio colectivo tiene eficacia personal general, es decir, se aplica a afiliados al sindicato mayoritario más no afiliados; si el sindicato es minoritario, solo a sus afiliados. Y el supuesto de extensión del que estamos hablando es este último, cuando hay un sindicato minoritario y el empleador extiende unilateralmente o bilateralmente los efectos del convenio colectivo a todos.

4. A propósito del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, ¿considera usted que en nuestro ordenamiento laboral existe base normativa que admita la extensión de beneficios de los sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados? Además, ¿cuáles son las consecuencias del referido Pleno sobre este tema?

A mí el Pleno me parece lamentable, contradictorio y pobre. En una parte parece decir que no y luego termina diciendo que sí. Yo creo que es un acto claramente antisindical. Ahora, cuando el sindicato minoritario pacta con el empleador extender los beneficios, recordemos que el sindicato minoritario ni el empleador son titulares del derecho de los no afiliados porque el sindicato es minoritario, representa solo a sus afiliados; entonces no pueden pactar nada como esto.

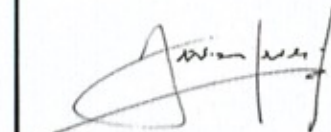
OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

5. Del Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se desprende que la desigualdad está constitucionalmente admitida, en el entendido que no todo trato desigual es discriminatorio; solo cuando el trato desigual carezca de razones objetivas y razonables ingresará al terreno de la discriminación. Bajo la lógica planteada, ¿en qué supuesto considera usted que se vulnera el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación: ante la extensión del convenio de sindicato minoritario o ante la no extensión del convenio?

El Poder Judicial considera que por igualdad debe extenderse. Es totalmente inapropiado porque la igualdad parte de si los hechos son iguales o no. Si los hechos son iguales, el trato debe ser igual. ¿Pero es lo mismo un trabajador que ejerce su libertad positiva que uno que ejerce su libertad negativa? No, los hechos son diferentes. Yo tengo título para obtener beneficios que no tiene el otro porque estoy afiliado, y ejerzo mi derecho a la negociación colectiva, entonces, es una errónea aplicación del principio de igualdad.

FIRMA Y/O SELLO DEL ESPECIALISTA

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. H. H.', is written inside a rectangular box. The signature is stylized and somewhat illegible.

ANEXO 7

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. Lima, 2020.

Objetivo General: Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

AUTOR (A): Jilson Mark Portugal Garcia

FECHA: 14/09/2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo de investigación titulado "Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social". Autor Perelló (2005).	"[...] una visión teórica general sobre los aspectos definitorios del derecho a la negociación colectiva en Venezuela, así como de la acepción diálogo social tripartito, para interrelacionarlos y precisar cómo la afectación del mencionado derecho, como uno de los contenidos esenciales del derecho a la libertad sindical, conlleva indefectiblemente la violación de este derecho humano fundamental".	Se realiza un análisis del diálogo social en Venezuela y cómo este influye y es necesario en el procedimiento de negociación colectiva, pero pese a la existencia del diálogo social como vía de concertación de acuerdos, la eficacia general de los convenios de sindicatos minoritarios vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical.	El diálogo social es un presupuesto para el procedimiento de negociación colectiva que es parte del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

Objetivo Específico 1: Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo de investigación titulado "Casación Laboral N° 2864-2019-Lima". Autor Valdivia (2017).	"[...] la eficacia personal está regulada por el artículo 4 del reglamento de la LRCT y artículo 9 de la LRCT, según la cual, el sindicato representará a sus afiliados y su convenio colectivo solo tendrá efectos para estos, mientras que en caso de ser sindicato mayoritario (criterio fijado para determinar la representatividad en el ordenamiento peruano), el ente colectivo representará a todos los trabajadores del ámbito y por tanto los efectos del convenio colectivo serán aplicables a todos los trabajadores".	Los beneficios obtenidos como consecuencia de un convenio colectivo suscrito por sindicato minoritario son de aplicación solo para los trabajadores sindicalizados a la organización sindical, en efecto, el convenio goza de eficacia limitada; en el supuesto que sea mayoritario, se aplicará a todos.	La eficacia personal del convenio colectivo va orientada a si la organización es mayoritaria o no, en caso lo sea, sus efectos serán generales, caso contrario, será de efectos limitados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Objetivo Especifico 2: Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo de investigación titulado "Negociación colectiva y principio de igualdad". Autor Senra (2007).	"La razón constitucional de esa diferente posición es que el empleador privado goza de autonomía de voluntad en sus relaciones contractuales laborales, [...], resultando ajustadas a derecho las diferenciaciones salariales que realice entre los trabajadores a nivel individual siempre y cuando se respete la jerarquía de fuentes [...]".	Si bien el empleador privado goza de autonomía de la voluntad en el ámbito de sus relaciones laborales, este debe darse en estricto margen del principio de igualdad y la prohibición de discriminación. En ese entendido, resulta viable la diferenciación en el otorgamiento de los beneficios obtenidos por convenio colectivo, ya que los trabajadores sindicalizados tienen título que los no sindicalizados no ostentan, y que justifica el goce de los beneficios del convenio.	La extensión de beneficios obtenidos por convenio colectivo de sindicato minoritario vulnera el principio – derecho de igualdad y no discriminación.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE NORMATIVO

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE NORMATIVO

Título: Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. Lima, 2020.

Objetivo General: Conocer si existe vulneración de derechos fundamentales al extender los beneficios de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados.

AUTOR (A): Jilson Mark Portuguez Garcia

FECHA: 14/09/2020

FUENTE NORMATIVO	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Artículo 4° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.	"Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella; y los de actividad, gremio u oficinas de que trata el Artículo 5° de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46° de la Ley".	A nivel normativo se ha establecido el criterio de mayor representatividad de las organizaciones sindicales, siendo el nivel de afiliación el criterio, en efecto, la organización que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores dentro de su ámbito asume la representatividad de todos, afiliados y no afiliados.	La regla general es que los sindicatos tengan la representatividad de los trabajadores afiliados a su organización, pero la ley establece que aquellos que afilien a la mayoría absoluta asumirán la representatividad de todos los trabajadores comprendidos en su ámbito.

Objetivo Específico 1: Identificar cuál es la eficacia personal de la convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios.

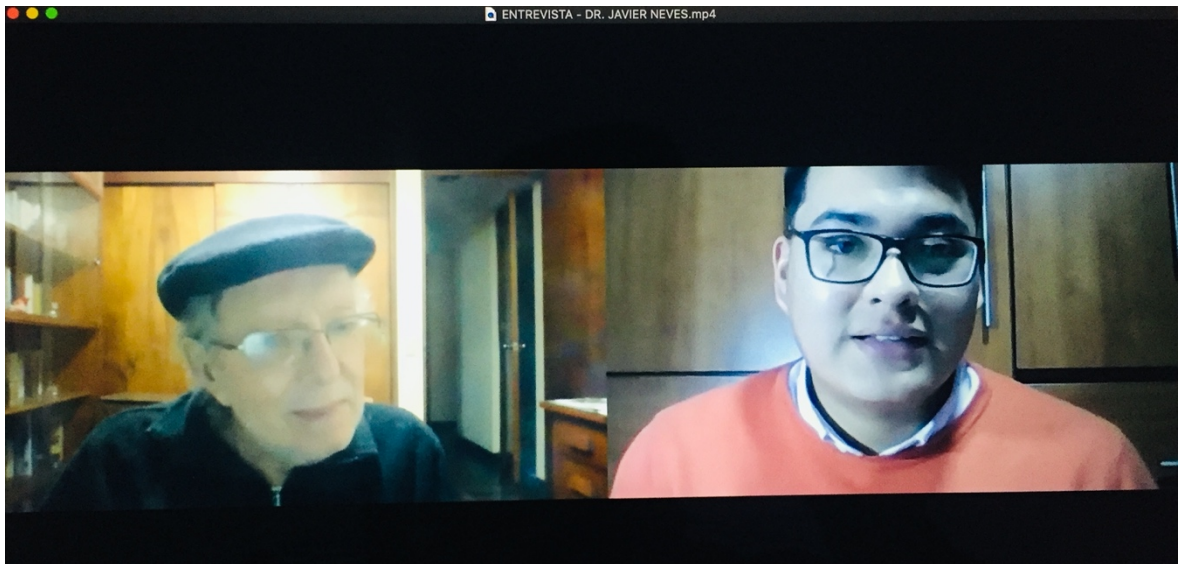
FUENTE NORMATIVO	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Artículo 9º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo</p>	<p>"En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume 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".</p>	<p>Se establece que en lo que respecta al procedimiento de negociación colectiva, aquella organización sindical que goce de legitimidad negocial asume la representatividad de todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, sean sindicalizados o no.</p>	<p>La organización sindical minoritaria posee eficacia personal limitada, y la organización mayoritaria ostenta eficacia personal general.</p>

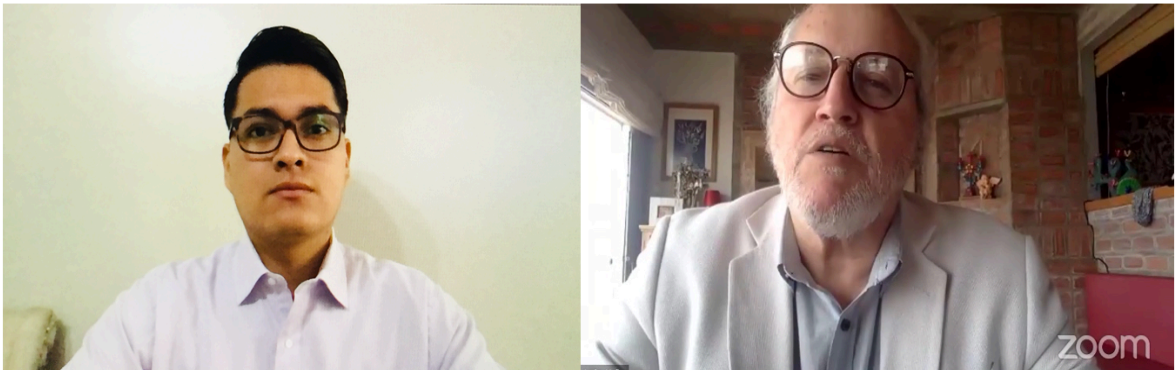
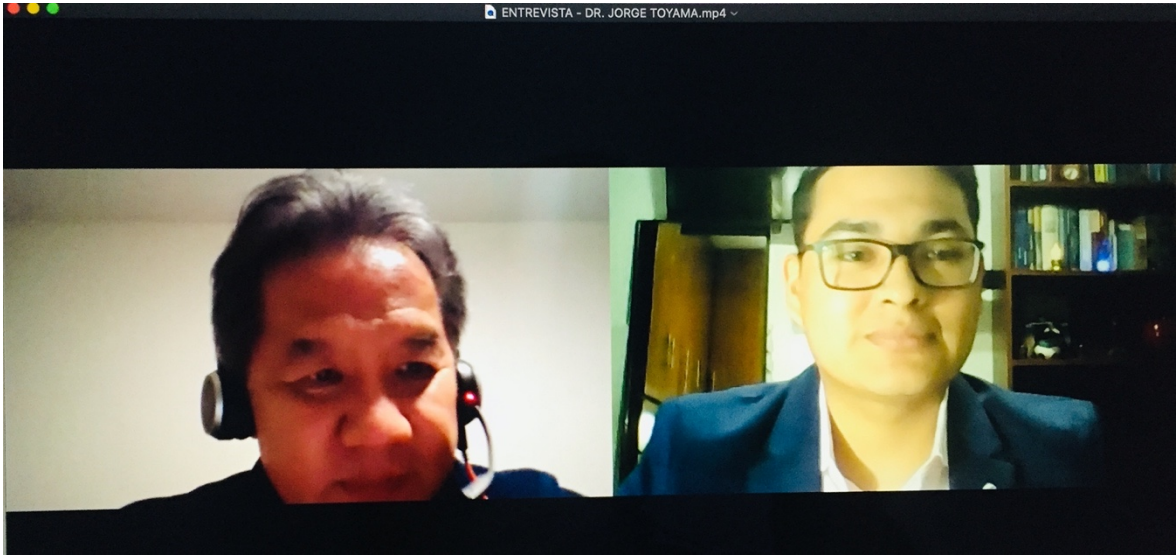
Objetivo Especifico 2: Identificar si en la extensión o en la no extensión del convenio de sindicato minoritario el Principio – Derecho de igualdad y no discriminación se ve vulnerado.

FUENTE NORMATIVO	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Numeral 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.	"2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole".	El derecho de igualdad y no discriminación establecen una obligación para los Estados, concierne a asegurar el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y los Tratados de Derechos Humanos, sin distinción, especialmente por motivos prohibidos contenidos en el artículo citado.	Un trato discriminatorio se configura cuando la distinción se funda en motivos arbitrarios, prohibidos, que van en contra de los pilares de una sociedad democrática.

ANEXO 9

FOTOGRAFÍAS Y CAPTURAS DE PANTALLA





Javier Neves Mujica has joined your meeting - Mi reunión

Recibidos x

Zoom <no-reply@zoom.us>
para mí ▾

mar., 8 sept. 19:01



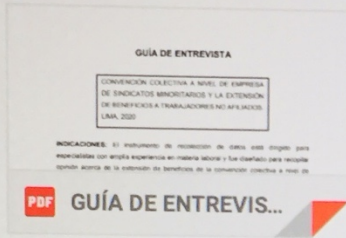
Hola, Pulse en esta dirección de sitio web para iniciar su reunión Zoom: Mi reunión, <https://us04web.zoom.us/j/76371135707> ya que su participante Javier Neves Mujica está esperando.

Responder

Reenviar



JILSON M. PORTUGUEZ GARCIA



Alfredo Villavicencio Ríos <alfredo.villavicenci... mié., 9 sept. 12:13
para mí ▾



Estimado Jilson, con mucho gusto accedo a la entrevista. Te propongo que sea el viernes 11 de setiembre, a las 16 horas. Me envías el vínculo de Zoom. Saludos cordiales.
Alfredo



Jilson Mark Portugal Garcia <jportuguezga... mié., 9 sept. 12:24
para Alfredo ▾



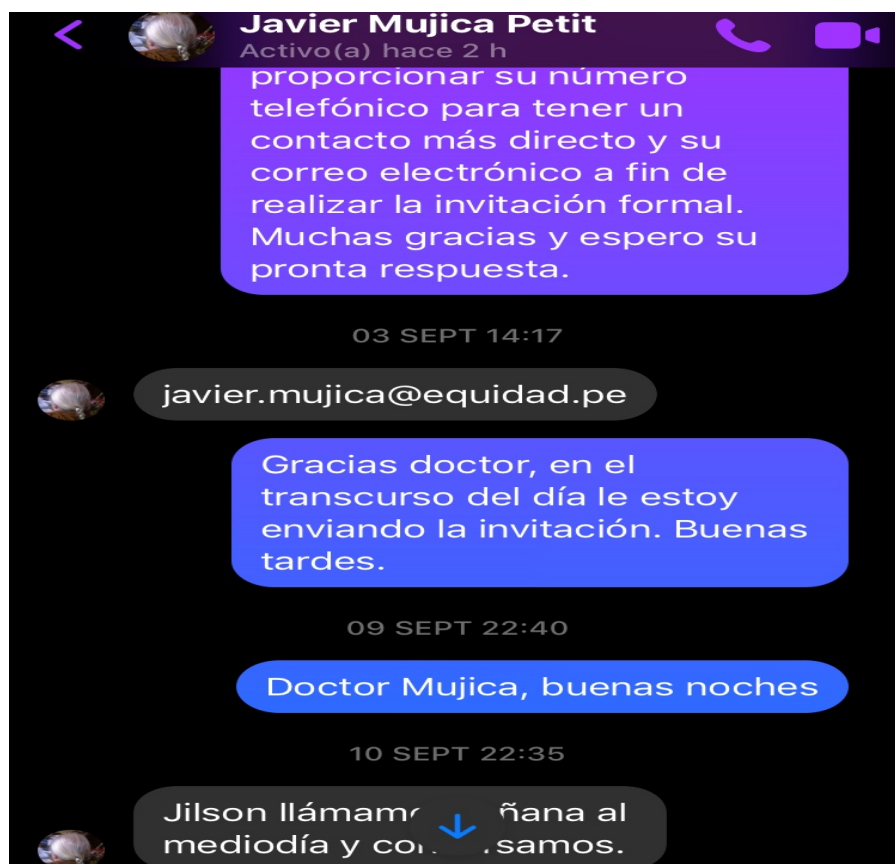
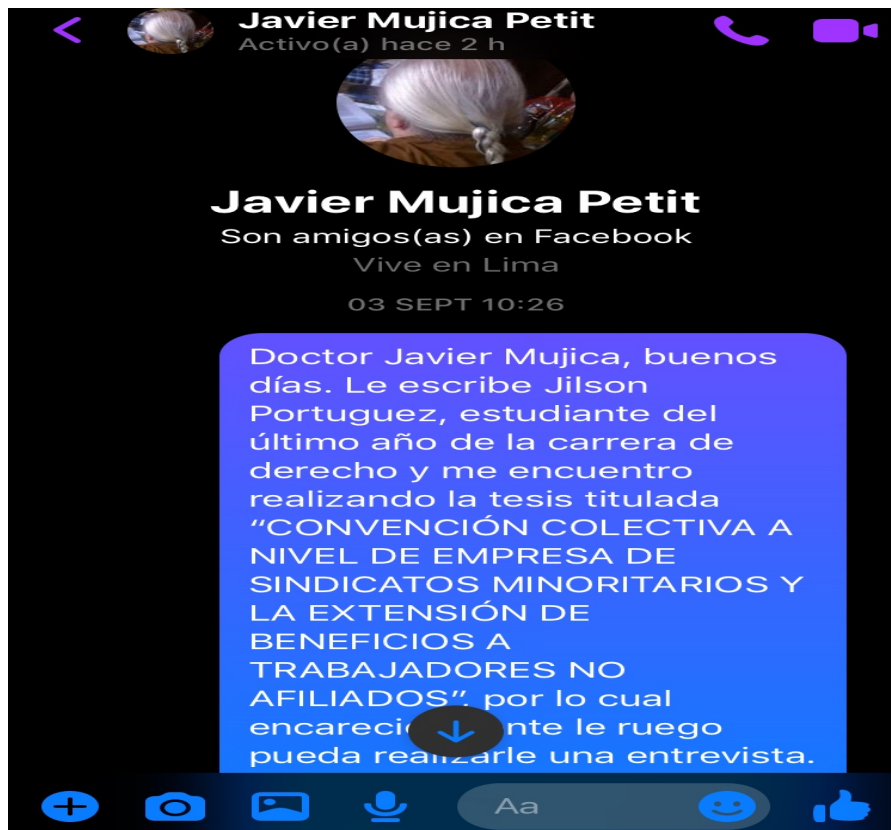
De acuerdo. El mismo día a primera hora le estoy enviando el vínculo. Buen día y gracias.



Atte:

Asist. Legal. Jilson M. Portugal Garcia







Jorge Toyama <jtoyama@vinateatoyama.com>
para mí, Marybel ▾

vie., 18 sept. 0:10 ☆ ↶ ⋮

Hola Jilson,
De acuerdo.
Con gusto.
Mandame la invitación para este sábado 9 pm.
Saludos
Jorge

De: Jilson Mark Portuguez Garcia <jportuguezga@gmail.com>
Enviado el: jueves, 17 de setiembre de 2020 10:51
Para: Jorge Toyama <jtoyama@vinateatoyama.com>
CC: Marybel Saavedra <msaavedra@vinateatoyama.com>
Asunto: Solicito entrevista

Dr. Jorge Toyama Miyagusuku
Docente de la Facultad de Derecho de la PUCP

Presente.-

Jilson Mark Portuguez Garcia, estudiante del último año de la carrera profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, le hace llegar un cordial saludo y a la vez solicitarle por favor me conceda una entrevista, como parte del proceso de elaboración del trabajo de investigación que vengo realizando para obtener el título académico de Abogado. El trabajo tiene por título: **"Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. Lima, 2020"**.

La entrevista que tenga a bien usted concederme se realizaría a través de la plataforma Zoom o Google Meet en el día y hora que su persona disponga.

Le ruego encarecidamente me conceda la entrevista, la cual le dará realce a mi trabajo de investigación. Asimismo, adjunto a la presente la "Guía de Entrevista".



Adolfo Ciudad Reynaud <adolfo.ciudad.reynaud@gmail.com>
para mí ▾

jue., 17 sept. 11:33 ☆ ↶ ⋮

Buenos días señor Portuguez

Podría atenderle el jueves 24 de este mes a las 6:00 p.m. en mi teléfono 999 628 707. Me confirma por favor.

Saludos

Adolfo Ciudad Reynaud

Abogado

José del Llano Zapata N° 331, Of. 906, Miraflores, Lima 18
(Altura Óvalo Gutiérrez, costado Clínica Anglo Americana)

Teléf. + 51 1 421 2059 +51 999 628 707

Skype: adolfo.ciudad.reynaud

[Mapa de ubicación](#)

...



Jilson Mark Portuguez Garcia <jportuguezga@gmail.com>
para Adolfo ▾

jue., 17 sept. 11:58 ☆ ↶ ⋮

Perfecto doctor Ciudad. El mismo día le estoy enviando el enlace a esta dirección electrónica y a su número de celular. Buen día y muchas gracias por la deferencia.

...

--

Atte:

Asist. Legal, **Jilson M. Portuguez Garcia**