



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

## **INFORME N° 0054-2021-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo

**ASUNTO** : Solicitud de opinión técnica sobre convenio colectivo

**REFERENCIA** : H.R. E-78644-2020.

**FECHA** : 21 de abril de 2021

### **I. ANTECEDENTES**

1. Mediante el documento de la referencia, el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Atacocha S.A.A. – NEXA RESOURCES solicita opinión técnica sobre los alcances del convenio colectivo suscrito entre dicha organización sindical y la empresa NEXA RESOURCES referido al otorgamiento de viáticos a trabajadores y dirigentes sindicales.
2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

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

### **II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).
- Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

### **III. ANÁLISIS**

1. En su solicitud, el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Atacocha S.A.A. – NEXA RESOURCES informa que, a través del convenio colectivo de fecha 25 de mayo de 1989, se regula el otorgamiento de viáticos a los trabajadores que realizan labores fuera del campamento habitual y a los dirigentes nombrados para desempeñar funciones en organismos superiores, reconocidos oficialmente, cuando tales labores tengan que realizarse fuera de su localidad; incluyendo los sábados, domingos, y feriados en los que permanezcan fuera por el mismo motivo.

Así, según señala la organización sindical, se fijaron montos de viáticos diferenciados en función al lugar donde se dirigía el trabajador, sea a otros campamentos, así como a las

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: ZKZ1LET



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

ciudades de Pasco, Huánuco, Junín y Lima. Los montos están fijados en intis, moneda vigente a la fecha de suscripción del referido convenio.

Añade el sindicato que, en el año 2008, se dio la folletización de los convenios colectivos de 1947 al 2008 (ordenamiento de convenios colectivos previos), en la cual se estipuló el cambio o evolución monetaria precisando que la unidad monetaria vigente a partir de enero de 1991 es el nuevo sol.

En este sentido, refiere el sindicato que, debido al tiempo transcurrido a la fecha, los montos fijados por concepto de viáticos (en intis) se encuentran desfasados, por lo cual ameritaría una actualización de los costos en el convenio colectivo.

Asimismo, advertimos que, mediante documento de fecha 6 de marzo de 2020, la empresa NEXA RESOURCES, señala lo siguiente:

“(…) observamos que los valores consignados como viáticos en las Actas de Trato Directo de 1986 y 1989 devinieron en inmatenables al momento del cambio de moneda ya que al aplicar la relación entre “Inti” y “Nuevo Sol” representaban valores menores a un (1) céntimo de Nuevo Sol, así como que no existió acuerdo posterior entre las partes para actualizar los valores.

Sin perjuicio de lo señalado y pese a la falta de acuerdo entre las partes, la empresa de manera unilateral y voluntaria, fijó y viene otorgando valores superiores a los acordados como viáticos a favor de los dirigentes nombrados para desempeñar funciones en organismos superiores nombrados por su sindicato”.

2. En relación al presente caso, informamos que la Dirección de Normativa de Trabajo tiene competencia para emitir opinión técnica en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral, en el marco de las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas. Sin embargo, ello no alcanza a la interpretación o eventual actualización de lo concretamente pactado en el marco de una convención colectiva de trabajo. En efecto, son las partes que suscribieron el convenio quienes, en uso de su libertad de negociación, se encuentran en mejor posición y cuentan con mayor legitimidad para determinar los concretos alcances de las disposiciones del acuerdo alcanzado. Por lo demás, ello resulta acorde al mandato de no injerencia estatal derivado de normas internacionales vinculantes y del propio TUO de la LRCT<sup>1</sup>.
3. Asimismo, sin perjuicio de la solución a la que pueden arribar las partes conforme a ley, es importante que se tenga en cuenta que las controversias derivadas de la interpretación o aplicación de las cláusulas que constan en los convenios colectivos son

<sup>1</sup> El Convenio OIT N° 87, ratificado por el Estado peruano, en su artículo 3 señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen los derechos de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Las autoridades públicas **deberán abstenerse** de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte, el artículo 4 del TUO de la LRCT, aprobado por el Decreto supremo N° 010-2003-TR, establece que “el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros **deberán abstenerse** de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, **y de intervenir en modo alguno** en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: ZKZ1LET



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Av. Salaverry N° 655  
Jesús María



resueltas por los órganos jurisdiccionales correspondientes. En efecto, de acuerdo al artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, los jueces laborales interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos.

4. Sin perjuicio de lo señalado, y de manera informativa, podemos indicar que, en general, existe jurisprudencia sobre controversias derivadas de la actualización de montos fijados en unidades monetarias distintas a la vigente. Así, por ejemplo, en la Casación N° 9450-2014-LIMA, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, se analiza la actualización de los bonos de la deuda agraria e intereses (fijados en soles de oro e intis), aplicándose finalmente el criterio valorista o valor actualizado de los bonos, conforme a las razones de derecho que aplica la Corte Suprema para dicho caso.

Por otro lado, tenemos el caso de la demanda de amparo interpuesta por Fetentel Perú (ahora Fetratel Perú) contra Entel Perú SA (ahora Telefónica del Perú S.A), a fin de que se disponga el cumplimiento de la segunda cláusula del Acta de Arreglo del Pliego de Reclamos 1988 – 1989, referida a incrementos adicionales de remuneraciones a favor de los trabajadores.

Así, se emitió la resolución de fecha 29 de mayo de 1992 (Expediente 01754-89), en la que la Segunda Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de la República dispuso que la empresa demandada dé cumplimiento a la cláusula antes mencionada. Por lo cual, ya en la etapa de ejecución de sentencia, el 26 Juzgado Civil de Lima designó peritos encargados del cálculo del monto (fijado en intis) que debía cancelarse a la federación demandante. De esta manera, con fecha 29 de febrero de 1996, el 26 Juzgado Civil de Lima (Expediente 0347-89), aprobó el informe pericial y dispuso que se proceda al pago de la suma consignada en dicho dictamen, ascendente a S/ 52 577.69 a favor de los trabajadores afiliados a Fetentel Perú. La Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima confirmó la resolución del 29 de febrero de 1996.<sup>2</sup>

5. Finalmente, debemos señalar que en caso se considere que existe un incumplimiento del convenio colectivo por parte del empleador, el sindicato tiene la posibilidad de activar los mecanismos legales previstos en el ordenamiento jurídico para la tutela correspondiente. De esta manera, puede acudir, de ser el caso, al Sistema de Inspección de Trabajo<sup>3</sup> o al órgano jurisdiccional competente del Poder Judicial para hacer valer los derechos que se habrían incumplido.

#### IV. CONCLUSIÓN

- a) La Dirección de Normativa de Trabajo no tiene competencia para interpretar o actualizar, de ser el caso, lo concretamente pactado en el marco de una convención colectiva de trabajo. Así, son las partes que suscribieron el convenio quienes se

<sup>2</sup> Adjuntamos al presente informe la jurisprudencia referida en este punto.

<sup>3</sup> Según el artículo 22 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, “[s]on infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno. (...)”.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”  
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”*

encuentran en mejor posición y cuentan con la legitimidad para determinar los alcances de las disposiciones del acuerdo alcanzado.

- b) Sin perjuicio de la solución a la que pueden arribar las propias partes conforme a ley, las controversias derivadas de la interpretación o aplicación de las cláusulas que constan en los convenios colectivos son resueltas por los órganos jurisdiccionales correspondientes, conforme a la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Atentamente,

**Renato Sarzo Tamayo**  
**Director de Normativa de Trabajo**

H.R E-078644-2020



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “<https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext>” e ingresando la siguiente clave: ZKZ1LET