



**PARA** : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**  
Directora General de Trabajo

**DE** : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**  
Director de Normativa de Trabajo

**ASUNTO** : Solicitamos absolver consulta jurídica

**REFERENCIA** : a) Oficio N° 098-2023-FEDERESI-CTP-CALLAO (EXP. 2023-0043723)  
b) Oficio N° 113-2023-FEDERESI-CTP-CALLAO (EXP. 2023-0052965)

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

## **I. ANTECEDENTES**

1.1 Mediante el documento de la referencia a), Federación Regional Sindical – Base Callao - CTP solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se absuelva la siguiente consulta jurídica, en relación al artículo 12 de la ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; llamada también “Ley de Ceses Colectivos”:

*“Si le corresponde al personal reincorporado por la ley de ceses colectivos, los conceptos, beneficios y derechos pactados en convenios colectivos de carácter permanente, en general, y en específico en el caso concreto de ENAPU, respecto de lo pactado en Convenio Colectivo del año 1999”*

1.2 Ello, a razón que, durante el año en que se celebró el Convenio Colectivo (1999), el personal ahora reincorporado de ENAPU, se encontraba cesado por los ceses colectivos, siendo reincorporados recién en los años posteriores (2005,2006, 2007, etc.) por la Ley N°27803.

1.3 En ese marco, mediante documento de referencia b) Federación Regional Sindical – Base Callao – CTP solicita a la Dirección General de Trabajo que se absuelva la consulta jurídica planteada líneas arriba; asimismo, adjunta el Informe 635-2023-SERVIR-GPGSC.

1.4 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

Esta es una copia autentica 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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: VZQL4W0



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo en el sector privado.

## II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú
- 2.2 C087, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- 2.3 C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- 2.4 Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE)
- 2.5 Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales.
- 2.6 Decreto Legislativo N°1023, que crea la Autoridad de Servicio Civil-SERVIR
- 2.7 Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 2.8 Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.9 Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## III. ANÁLISIS

### Naturaleza de la presente opinión técnica

- 3.1 Al respecto, debe precisarse que las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 3.2 De este modo, de la revisión de la documentación alcanzada, es de notar que esta se encuentra referida hacia los trabajadores de la empresa estatal ENAPU S.A. En ese sentido, la referida consulta excede a las competencias de este Despacho, pues la Dirección de Normativa de Trabajo emite opinión técnica en aspectos generales, no específicos, sobre la legislación laboral en el sector privado. Sin perjuicio a lo mencionado, este Despacho considera oportuno exponer criterios generales referidos a los alcances del convenio colectivo laboral hacia los trabajadores no sindicalizados, que se rigen bajo el régimen de la actividad privada.

### Cuestión previa: sobre los ceses colectivos

- 3.3 La Ley N°27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; les da a los ex trabajadores cesados mediante procedimientos de ceses colectivos llevados a cabo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco del proceso de promoción de la inversión privada<sup>1</sup>, un Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios: a) reincorporación o reubicación laboral, b) jubilación adelantada, c) compensación económica, y d) capacitación y reconversión laboral.
- 3.4 En ese sentido, en relación a la reincorporación o reubicación laboral, el artículo 12 de la mencionada norma establece:
- “Para los efectos de lo regulado en los artículos 10 y 11 de la presente Ley, deberá entenderse reincorporación como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada o nombramiento dentro del Régimen Laboral del Servidor Público, a partir de la vigencia de la presente Ley. Para efectos de la reincorporación o reubicación deberá respetarse el régimen laboral al cual pertenecía el ex trabajador al momento de su cese”*
- 3.5 Así, el artículo 12 de la ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; advierte en su texto el surgimiento de un nuevo vínculo laboral, en relación a las reincorporaciones dadas en las Empresas del Estado, Sector Público y Gobiernos Locales.
- 3.6 En base a ello, la presente solicitud versa sobre la aplicación del artículo mencionado en el párrafo anterior, en las reincorporaciones de los trabajadores de la empresa ENAPU S.A, en los años 2005, 2006 y 2007. La razón es que, en el año 1999 se celebró un Convenio Colectivo en dicha empresa estatal.

### Sobre los alcances de la negociación colectiva

- 3.7 La sindicalización y la negociación colectiva están estrechamente interrelacionadas en el ámbito laboral. La sindicalización se refiere a la formación y participación de sindicatos, que son organizaciones conformadas por trabajadores para representar y negociar en nombre de sus miembros. La negociación colectiva, por otro lado, es el proceso a través del cual, los representantes de los empleadores y los sindicatos negocian acuerdos que beneficien tanto a los empleadores como a los trabajadores, estableciendo términos y condiciones laborales, salarios, beneficios y otros aspectos relacionados.
- 3.8 Al respecto, Perú ha ratificado el Convenio N.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio N.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estos convenios de la Organización

<sup>1</sup> Decreto Legislativo N°674, Promulgan la Ley de Promoción de la Inversión Privada de las Empresas del Estado

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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: VZQL4W0

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

Internacional del Trabajo (OIT) influyen en la legislación peruana y establecen estándares internacionales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva

- 3.9 El respeto irrestricto a los convenios internacionales, señalados en el párrafo anterior, está garantizado por el Control de Convencionalidad, el cual obliga al Poder Judicial a aplicar el control difuso en salvaguarda de las normas de derechos fundamentales contenidas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos - CADH, a pesar de que el Tribunal Constitucional haya confirmado la constitucionalidad de la ley objeto de control difuso, reconociéndose de forma implícita, la prevalencia de la CADH sobre las normas cuya constitucionalidad haya sido confirmada por el Tribunal Constitucional, pero que vulneran derechos regulados en la CADH<sup>2</sup>
- 3.10 Ahora, es menester mencionar que nuestro sistema peruano ha asumido un pluralismo sindical, eso quiere decir que en una misma empresa pueden coexistir diversas organizaciones sindicales<sup>3</sup>. Asimismo, habrá pluralidad sindical siempre que se otorgue la posibilidad de constituir diversos sindicatos, “aunque actúe una sola organización”<sup>4</sup>.
- 3.11 Asimismo, tanto los convenios internacionales suscritos por el Perú (sobre todo, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo) como las normas nacionales (Constitución Política y Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR) regulan la posibilidad de que existan varios sindicatos en un mismo ámbito.
- 3.12 Por otro lado, la negociación colectiva en nuestro sistema jurídico está regulado por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR; el cual detalla los derechos y obligaciones de las partes involucradas, los procedimientos para la negociación, la mediación y la conciliación, así como las normas para la solución de conflictos laborales.
- 3.13 En ese sentido, la negociación colectiva es considerada un derecho fundamental, la cual abarca una serie de alcances que van más allá de la simple fijación de salarios, como: a) condiciones laborales, b) jornada laboral y horarios flexibles, c) formación y desarrollo profesional, d) protección laboral, e) proceso disciplinario y despido, f) participación en decisiones empresariales, g) condiciones específicas, h) solución de conflictos; etc.

### **Sobre los alcances y eficacia del convenio colectivo**

- 3.14 En ese marco, el Convenio Colectivo es un acuerdo formal y legal celebrado entre empleadores y trabajadores, como resultado de la Negociación Colectiva. Este acuerdo tiene un alcance más amplio que los contratos individuales y establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores en un ámbito específico, ya sea a nivel de una empresa, una industria o incluso a nivel regional.
- 3.15 En ese marco, la Constitución Política del Perú, en su artículo 28 indica que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En relación a lo último, ello implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el Convenio Colectivo obligan a las partes que

<sup>2</sup> STC 01679-2005-PA/TC, FJ. 9

<sup>3</sup> VILLAVICENCIO, Alfredo. Óp. cit., p. 107. Véase también ESPINOZA, Javier. Óp. cit., pp. 9 y 12.

<sup>4</sup> MTPE. Informe N° 011-2013-MTPE/2/14. Solicita opinión legal respecto a negociación colectiva con los trabajadores del Ministerio Público. Lima, 2013

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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: VZQL4W0

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable; así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo, conforme a lo establecido en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>5</sup>.

- 3.16 Así, el artículo 42 del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece:

*“La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.*

- 3.17 Ante ello, se aprecia que el artículo 42 del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, complementa lo dicho por la Carta Magna en su artículo 28, en relación a que el Convenio Colectivo es de obligatorio cumplimiento para las partes, incluyendo a quienes se sumaron a la empresa luego de suscrito el acuerdo entre el empleador y la organización sindical.

- 3.18 Por otro lado, para conocer la eficacia de los convenios colectivos es necesario entender que existen dos conceptos básicos: la Capacidad negocial y Legitimidad negocial. De esta forma, el profesor Neves Mujica señala: *“(…) para que un convenio tenga eficacia personal general se requiere que la organización sindical pactante posea legitimidad negocial, que es la aptitud específica para celebrar convenios colectivos de ese alcance y se adquiere en nuestro ordenamiento cuando se afilia a la mayoría absoluta de trabajadores del ámbito en el que se desarrolla la negociación y al cual se aplicará el convenio”, en cambio la capacidad negocial es “la aptitud genérica para celebrar convenios colectivos”<sup>6</sup>.*

- 3.19 En ese sentido, se entiende que la legitimidad negocial es el atributo que tiene la organización sindical de obtener acuerdos de alcance general (a todos los trabajadores, sindicalizados o no); en cambio, la capacidad negocial se entiende como la aptitud específica para ser parte en una negociación colectiva y suscribir el convenio colectivo.

- 3.20 En base a lo anterior, nuestra legislación ha determinado los impactos de la negociación colectiva. Por un lado, el convenio colectivo atribuye efectos de alcance general (erga omnes) cuando el sindicato agrupe a la mayoría de los trabajadores del ámbito (la mitad más uno como mínimo): empresa, rama de actividad o gremio. Por otra parte, en caso de un sindicato que agrupe a menos de la mayoría de trabajadores, la eficacia del convenio colectivo es limitada, por lo que las cláusulas solo serán aplicables a los trabajadores que conforman el sindicato<sup>7</sup>

- 3.21 Aunado a ello, el artículo 9 del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, precisamente, se encuentra referido a la consistencia numérica y afiliativa: *“En materia de*

<sup>5</sup> CASACIÓN LABORAL N° 4255-2017 LIMA

<sup>6</sup> NEVES MUJICA, Javier, Ob. Cit., p. 73.

<sup>7</sup> MIYAGUSUKU, J. T., & TORRES, A. (2017). Extensión de los convenios colectivos de trabajo y sindicatos minoritarios. *Ius et veritas*, (55), 284-302.

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://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: VZQL4W0

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

*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”.*

- 3.22 Tal como se señala en el párrafo anterior, la norma faculta al sindicato mayoritario con legitimidad negocial para representar en la negociación colectiva a aquellos que no se encuentren afiliados al sindicato, dando así libertad a que puedan ser beneficiados aquellos trabajadores que se encuentran fuera del ámbito sindicalizado en ese momento.

#### IV. **CONCLUSIÓN**

La Dirección de Normativa de Trabajo expone criterios generales referidos a los alcances del convenio colectivo laboral, hacia los trabajadores no sindicalizados, que se rigen bajo el régimen de la actividad privada.

#### V. **RECOMENDACIÓN**

Se recomienda que el presente informe, de contar con el visto bueno de la Dirección General de Trabajo, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR  
DIRECTOR (A)  
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/rac)

EXP. 2023-0043723

EXP. 2023-0052965