



PARA : **SILVIA MEZA FALLA**
Directora General de Trabajo

DE : **SILVIA MEZA FALLA**
Directora de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Solicitud de opinión técnica sobre la extensión de beneficios del convenio colectivo y su impacto en los derechos sindicales.

REFERENCIA : a) Carta N° 352-2024/SINTRA
b) Oficio N° 573-2024-2025-MAG-CR
c) Informe N° 000029-2025-MTPE/2/15.1

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y, al mismo tiempo, informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el documento de la referencia a), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera y Afines del Perú – SINTRAINCER, solicita a la congresista María Agüero Gutiérrez, en calidad de miembro de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República del Perú, emitir pronunciamiento e interponer buenos oficios frente a la extensión del convenio colectivo 2023 – 2025 por parte de la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston (en adelante, Backus) en contra del Decreto Supremo 014-2022-TR y en perjuicio de los afiliados de dicha organización sindical.
- 1.2. Es así que, mediante el documento de la referencia b), la congresista María Agüero Gutiérrez, en calidad de miembro de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República del Perú, solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (*en adelante, MTPE*), emitir informe respecto a la situación planteada por el SINTRAINCER, sobre la extensión unilateral de los beneficios del convenio colectivo 2022 – 2025, por parte de Backus a favor de los trabajadores no sindicalizados:
 - i) Informe detallado sobre si la extensión de beneficios del convenio colectivo a trabajadores no sindicalizados, en el caso descrito, representa una afectación a los derechos sindicales, considerando lo estipulado en la normativa laboral vigente;
 - ii) Pronunciamiento técnico - legal respecto de si esta práctica es compatible con los principios de negociación colectiva y respeto por los acuerdos pactados entre las partes;
 - iii) De ser el caso, acciones adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para supervisar y garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos y la protección de los derechos sindicales en este caso específico.

- 1.3. Al respecto, mediante el documento de la referencia c), la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud del MTPE emitió opinión técnica sobre la extensión de beneficios del convenio colectivo y su impacto en los derechos sindicales.
- 1.4. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 66° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF MTPE).
- 2.3. Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.4. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.5. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF MTPE).
- 2.6. Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción e Empleo.

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la opinión técnica

- 3.1. Las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo del MTPE 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.

Cuestión Previa

- 3.2. De la revisión de la consulta presentada por el SINTRAINCER, sobre la extensión de beneficios del convenio colectivo y su impacto en los derechos sindicales, se observa que la misma se enmarca en las relaciones colectivas de trabajo. Es decir, dentro de las competencias de esta Dirección de Normativa de Trabajo, conforme el artículo 65 y el literal c) del artículo 66 del ROF MTPE.
- 3.3. No obstante lo anterior, esta Dirección recomienda tener en cuenta la opinión técnica contenida en el Informe N° 000029-2025-MTPE/2/15.1, emitida por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

del MTPE sobre el derecho a la libertad sindical, y la extensión de beneficios del convenio colectiva de un sindicato minoritario.

Sobre el derecho a la libertad sindical

- 3.4. El artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- 3.5. Respecto a la libertad sindical, la doctrina nacional la define como **“la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical”¹**.
- 3.6. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que, a través del ejercicio de estos derechos colectivos **“se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económico y equilibrio social”²**.
- 3.7. Cabe señalar que, la garantía de los derechos que involucra la libertad sindical (*sindicalización, negociación colectiva y huelga*) tiene una dimensión positiva y otra negativa. La dimensión positiva está dirigida a remover todos los obstáculos que pueden impedir o enerva su ejercicio, limitando la actuación estatal en el terreno de la imposición de restricciones. Por otro lado, la dimensión negativa representa un conjunto de garantías frente al empleador, que conllevan al establecimiento de reglas, procedimientos, medios de preparación, sanciones y facilidades para su ejercicio dirigidas a asegurar la efectividad del derecho y promover su desarrollo³.
- 3.8. Así pues, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI, el Tribunal Constitucional ha establecido que, la libertad sindical de carácter “plural” comprende tres (3) aspectos:
- (i) Ante el Estado: comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical;
 - (ii) Ante los empleadores: comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales;
 - (iii) Ante las otras organizaciones sindicales: comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.
- 3.9. Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que, a través de la proscripción de las prácticas antisindicales, en general, y la garantía del fuero sindical en particular, se protege el derecho fundamental a la libertad sindical.

Sobre la protección contra actos antisindicales

- 3.10. El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (*en adelante, OIT*), en relación a la obligación estatal de protección contra los actos antisindicales, señala que **“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra**

¹ Villavicencio, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. En Editorial PLANDES, 2010. Pág. 87.

² Sentencia recaída en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC

³ Villavicencio, Alfredo. *La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público*. En, Ius Et Veritas, N° 24, Lima, 2022. Pág. 225.

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: 0LQZY0N

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) **Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;**
- b) **Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.**

- 3.11. Cabe precisar que, las conductas antisindicales son de tal amplitud que pueden abarcar cualquier tipo de comportamiento capaz de lesionar el derecho a la libertad sindical, independientemente de la forma que adopten, y al margen de toda tipificación⁴, pues muchas de ellas se presentan de modo encubierto.
- 3.12. Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que, las conductas antisindicales serán analizadas en cada caso particular, atendiendo a actos concretos en los que se pueda verificar una verdadera afectación a la libertad sindical de los trabajadores.

Sobre la extensión de convenios colectivos de sindicatos minoritarios

- 3.13. El artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (*en adelante, TUO LRCT*) establece que el convenio colectivo es **“el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”.**
- 3.14. Una vez adoptado un convenio colectivo, el artículo 42 del TUO LRCT señala que **“(…) este 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 desempeñen cargos de confianza (…)” (el subrayado es nuestro).**
- 3.15. Es así que sobre la eficacia de los convenios colectivos, la doctrina nacional señala que **“(…) 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”⁵ (el subrayado es nuestro).**
- 3.16. En ese mismo orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 12901-2014-Callao, de fecha 26 de abril del año 2017, señala que **“el sindicato más representativo, es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito**

⁴ Sanguineti, Wilfredo. *Lesión de la Libertad Sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de Estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993. Pág. 70 – 71.

⁵

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

(afiliados o no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados” (el subrayado es nuestro).

- 3.17. Teniendo en cuenta lo anterior, nuestra legislación laboral vigente ha determinado los impactos del producto de la negociación colectiva en conexión con la legitimidad que ostente la organización sindical del ámbito específico. Por un lado, el convenio tendrá alcance general cuando el sindicato agrupe a la mayoría de trabajadores del ámbito (*la mitad más uno*), y por otro; en el caso de un sindicato minoritario (cuando agrupe a menos de la mayoría de trabajadores) la eficacia del convenio colectivo es limitada, por lo que, las cláusulas sólo serán aplicables a los trabajadores que conforman el sindicato.

Sobre la naturaleza y alcance de las cláusulas del convenio colectivo

- 3.18. El artículo 28 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (*en adelante RLRCT*) precisa que en **la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, limitaciones o exclusiones que tenga a bien acordar, detallando que estas no pueden establecer diferencias injustificadas entre los trabajadores del ámbito o ser contrarias al ordenamiento legal.** Asimismo, en su segundo párrafo, establece la prohibición al empleador de extender de forma unilateral a los trabajadores no comprendidos en su respectivo ámbito de aplicación.
- 3.19. Asimismo, el artículo 29 del RLRCT señala que las cláusulas de un convenio colectivo pueden clasificarse por su naturaleza en normativas y obligacionales, conforme se aprecia a continuación:

“La convención colectiva tiene cláusulas normativas y obligacionales. Las cláusulas normativas regulan las relaciones individuales y generan derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador. Las cláusulas obligacionales regulan los demás aspectos de las relaciones colectivas y generan derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. Dentro de las cláusulas obligacionales se encuentran también la regulación de los niveles de la propia negociación colectiva. Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas y las cláusulas obligacionales como contratos” (el subrayado es nuestro).

- 3.20. Entonces, puede identificarse una dualidad respecto a la naturaleza de las cláusulas del convenio colectivo: i) la normativa, vinculada a las relaciones individuales de trabajo y sus efectos en los contratos de trabajo -que son sus destinatarios-, ello en términos de derechos y obligaciones para las partes; y ii) la obligacional, que no tiene como destinatarios a los contratos de trabajo, sino a las partes en sí, la organización y el empleador⁶. La citada disposición precisa un criterio interpretativo como normas jurídicas sobre la primera, y como contratos respecto de la segunda.
- 3.21. Es así que, luego de realizar una lectura sistemática de TUO LRCT y el RLRCT, se puede concluir que la facultad de las partes de establecer el alcance, limitaciones, o exclusiones del convenio colectivo -en el marco de su autonomía colectiva- tendrá que leerse en concordancia con la naturaleza de las cláusulas; y, no así con respecto a la totalidad del producto negocial en sí, respetando los

⁶ Toyana, Jorge. *El contenido del convenio colectivo de trabajo*. En revista *Ius Et Veritas* N° 9. Lima, 1994. Pág. 171 – 174.

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: 0LQZY0N

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

límites que la misma legislación prevé (*diferencias injustificadas entre los trabajadores del ámbito o ser contrarias al ordenamiento jurídico*).

- 3.22. En dicho orden de ideas, repárese que la representatividad de una organización sindical no implica necesariamente todas las cláusulas del convenio colectiva que suscriba con la parte empleadora sean aplicables a todos los trabajadores que representa, sino que dependerá si es mayoritario o no, de la naturaleza y alcance de cada cláusula; ello en el marco de lo que las partes acuerden a la luz de su autonomía colectiva, y los límites establecidos en la normativa vigente.
- 3.23. Sobre el particular, conviene mencionar el concepto de autonomía colectiva que, según la doctrina se encuentra compuesta por un conjunto de poderes o facultades, siendo uno de ellos la autonomía normativa o autonomía colectiva en sentido estricto, que hace referencia al poder determinación autónoma de las condiciones de trabajo y otros, dirigido a "fijar un equilibrio de intereses entre fuerzas sociales contrapuestas"⁷. En efecto, su reconocimiento constitucional -a través del artículo 28 de la Constitución Política del Perú- hace referencia al derecho a la negociación colectiva y la autonomía colectiva de los protagonistas sociales (*organización sindical y empleador*) de tutelar sus propios intereses, obteniendo un rol protagónico en el sistema de relaciones laborales y su valoración como poder normativo.
- 3.24. Por las razones antes expuestas, es claro que, la legislación laboral vigente establece pautas generales sobre lo que se considera un convenio colectivo y como pueden clasificarse las cláusulas que conforman su contenido; también señala expresamente que existen límites respecto a que las partes de la negociación colectiva pueden pactar. Por ello, debe entenderse que el contenido de un convenio colectivo no puede entenderse en término de libertad absoluta, sino limitada.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. 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.
- 4.2. La libertad sindical es el derecho que tienen todo trabajador para organizarse colectivamente, constituir sujetos colectivos como presupuesto de la actividad sindical.
- 4.3. Los actos sindicales realizados por el empleador deberán ser analizados en cada caso concreto, ya que, pueden plasmarse en una amplitud de supuestos que tienden a lesionar el derecho a la libertad sindical de los trabajadores.
- 4.4. El producto de la negociación colectiva en conexión con la legitimidad que ostente una organización sindical minoritaria será limitada, por lo que, las cláusulas solo serán aplicables a los trabajadores que conforman el sindicato.
- 4.5. Finalmente, esta Dirección recomienda tener en cuenta la opinión técnica contenida en el Informe N° 000029-2025-MTPE/2/15.1, emitida por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales del MTPE

⁷ Villavicencio, Alfredo. *Fundamentos y ámbito de la autonomía colectiva*. En revista Laborem N° 1. Lima, 1994. Pág. 66-68.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

sobre el derecho a la libertad sindical, y la extensión de beneficios del convenio colectiva de un sindicato minoritario.

V. RECOMENDACIÓN

- 5.1. Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SILVIA RENEE MEZA FALLA
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SMF/arb)

EXP. 2025-0016917