



**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL CONVENIO COLECTIVO A  
LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS**

**Alumna : TATIANA JULISSA GUERRERO CUEVAS**

**Curso : SEMINARIO DE TRABAJO ACADÉMICO 2**

**Asesora : MARÍA KATIA GARCÍA LANDABURU**

**SEMESTRE 2016-2**

Resumen:

El presente artículo analiza la posibilidad de extender las cláusulas sobre seguridad y salud en el trabajo de un Convenio Colectivo de eficacia limitada a los demás trabajadores de la empresa.

Para ello se analiza el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, la potestad del empleador en aplicación del poder de dirección del empleador y las características del convenio colectivo de trabajo para finalmente realizar una ponderación de derechos y determinar cuál valor resulta preponderante y que justifica una limitación de otro derecho constitucional.

## 1. El derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo

### 1.1 Concepto

La OIT, tomando la definición de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por la International Occupational Hygiene Association (IOHA), conformada por asociaciones profesionales de especialistas en seguridad y salud en el trabajo de 25 países, define a la Seguridad y Salud en el Trabajo como “...la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.” (OIT, 2009)

Al decir de Sala Franco, el derecho a la protección de la salud laboral es un derecho complejo, en parte absoluto, en lo que corresponde a la tutela del derecho a la vida y a la integridad física y en parte relativo que debe ser armonizado con la libertad de organización de la empresa pero que supone una prevalencia de la protección integral de la salud del trabajador por tener un carácter constitucional (SALA, 2011, pág. 18).

### 1.2 Objeto

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto resguardar derechos fundamentales del trabajador, inherentes a su condición de persona, y que pueden ponerse en riesgo durante la relación laboral.

### 1.3 Naturaleza jurídica

La Constitución Política de 1993 no reconoce de manera expresa el derecho a la seguridad y salud en el trabajo sin embargo, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú señala que "...La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Asimismo, el artículo 2, numeral 1 de la norma fundamental establece entre los derechos fundamentales de la persona el derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

A su vez, el artículo 3 de la Norma Fundamental establece que los derechos constitucionales señalados expresamente como derechos fundamentales de la persona no excluyen a otros que la Constitución garantiza ni a otros que se fundan en la dignidad del hombre, en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y en la forma republicana de gobierno. Tal artículo ha llevado a concluir a autores como Guillermo Boza, que también tienen carácter constitucional los derechos de la persona consagrados en instrumentos internacionales sobre dichas materias, como en el caso de los derechos humanos, que resulten aplicables (BOZA, 2011, págs. 112-113)

Según lo expone Del campo, Teobaldo, "...el sustento o fundamento de la regulación sobre el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en la obligación del Estado de garantizar la defensa de la persona humana así como el derecho a la vida y a la salud, en cumplimiento estricto de los mandatos constitucionales presentes en los artículos I y II de la Carta Magna de 1993" (DEL CAMPO, 2014, pág. 29).

Al decir de Sala Franco, el derecho a la protección de la salud laboral es un derecho complejo, en parte absoluto, en lo que corresponde a la tutela del

derecho a la vida y a la integridad física y en parte relativo que debe ser armonizado con la libertad de organización de la empresa pero que supone una prevalencia de la protección integral de la salud del trabajador por tener un carácter constitucional (SALA, 2011, pág. 18).

#### 1.4 Marco Normativo

A nivel internacional dicho derecho se encuentra regulado en los siguientes instrumentos sobre derechos humanos:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):

“Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. “

“Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...”

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (1976)

**“Artículo 7**

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

b) La seguridad y la higiene en el trabajo; (...)”

**“Artículo 12**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

(...)

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;...”

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

“Artículo XXVIII. Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.”

- Protocolo Adicional Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

#### **“Artículo 7**

#### **Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

(...)

e. La seguridad e higiene en el trabajo;

(...)

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;”

Mención aparte merecen los Convenios Internacionales de Trabajo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- Convenio 155, Convenio sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores

**“Artículo 16**

- 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
- 3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.”

- Convenio 187, Convenio sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo

**“Artículo 1**

- A los efectos del presente Convenio:

(...)

- (d) la expresión ***cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud*** se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.”

## 1.5 Principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Benjamín Alli, en su libro *Principios Fundamentales de la Salud y Seguridad en el Trabajo*, señala el carácter multidisciplinar de la salud y seguridad en el trabajo, puesto que involucra diversos ámbitos de la ciencia como la medicina, la ergonomía, la física y la química, así como la tecnología, la economía y el derecho; sin embargo, a pesar de esta variedad de intereses que comprende identifica la existencia de unos principios básicos (Allí, 2010):

- Los trabajadores gozan de derechos y compete a los trabajadores, a los empleadores y al Estado garantizar tales derechos así como establecer y mantener condiciones de trabajo dignas y un entorno laboral saludable.
- Implementar una política de seguridad y salud en el trabajo, que debe ejecutarse en el ámbito nacional y en el de la empresa y difundirse a las partes involucradas.
- Implementar un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe revisarse periódicamente y debe permitir construir y mantener una cultura de prevención.
- Debe formularse un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe ser formulado, ejecutado, evaluado y supervisado periódicamente.
- Debe consultarse a los interlocutores sociales
- Los programas y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo deben tener como objetivo tanto la prevención como la protección.
- La información es vital para el desarrollo y la ejecución de programas eficaces.

Principios establecidos en la Ley N° 29783

Según la autora Estela Ospina, los Principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Ley N° 27983, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen como antecedente la anterior norma de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por D.S N° 009-2005-TR, y ha sido elaborada tomando como

base el estudio de Allí así como los procesos de elaboración normativa de los representantes de las organizaciones sindicales, de las organizaciones de empleadores y del Estado, y el de los legisladores (OSPINA, 2011, págs. 181-182).

Algunos principios que consideramos relevantes mencionar son:

#### 1. Principio de Prevención

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”

Es sintomático que el primer principio establecido en la Ley N° 29783 sea el principio de prevención puesto que si bien todos los principios tienen carácter de orientadores del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, este particularmente es uno de los pilares que sustenta el cúmulo de obligaciones que debe cumplir el empleador en la Ley N° 29783 y en su Reglamento. Se enfoca en el deber del empleador de establecer condiciones adecuadas en el centro laboral a efectos proteger la vida, la salud y el bienestar de sus trabajadores e incluso extiende este deber de cautela en relación con otros trabajadores y terceros que presten servicios o se encuentren dentro del ámbito del centro de labores.

Sobre el particular, Estela Ospina señala:

“Este principio es una piedra angular, en la medida que se procura que el empleador coloque un acento especial en la reducción de los peligros y riesgos que se generan por el tipo de gestión empresarial y a los que se expone a sus trabajadores y a todos aquellos que se encuentran en su centro



de labores. Además, el empleador es quien goza de la facultad directriz de seguimiento y fiscalización y de sanción en el centro de labores.” (ídem, pág. 182)

Además, tomando en cuenta un enfoque de género, por existir una diferencia natural entre hombres y mujeres, señala que dicho factor debe ser tomado en cuenta en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

## 2. Principio de Responsabilidad

“El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de el, conforme a las normas vigentes.”

Como consecuencia del incumplimiento del principio de prevención el empleador se encuentra obligado a asumir otra clase de obligaciones como económicas, legales o de cualquier otra índole en caso que el trabajador sufra un accidente o adquiera una enfermedad en ejercicio de sus funciones o a consecuencia de ellas.

## 3. Principio de Cooperación

“El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

Por este principio tanto el Estado como los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deben establecer mecanismos que garanticen una permanente participación de los demás actores involucrados en todos los ámbitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo así como debe existir una permanente coordinación entre dichos actores.

## 4. Principio de Información y Capacitación

“Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.”

Este principio está referido a la obligación del empleador de brindar información y capacitación preventiva a las organizaciones sindicales y al trabajador principalmente sobre los riesgos a la seguridad y salud a los que se encuentran expuesto el trabajador al cumplir su labor y que incluso podría afectar a su familia.

Según Eliana Caro, dicha capacitación debe cumplir con dos requisitos: ser oportuna y adecuada, por lo que debe ser proporcionada previamente a la exposición del riesgo y debe ser suficiente para que el trabajador realice su labor sin riesgos que afecten su salud y su seguridad (CARO, 2015, págs. 22-23)

#### 5. Principio de Atención Integral de Salud

“Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.”

Por este principio, el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional tiene acceso a las prestaciones de salud que sean necesarias y suficientes hasta lograr su recuperación o rehabilitación. Se hace hincapié en que se debe procurar la reinserción laboral del trabajador. Esta obligación no solo involucra al empleador sino también al Estado, quien garantizar este derecho a través de los sistemas de salud públicos.

#### 6. Principio de Consulta y Capacitación

“El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

Este principio enfatiza que el Estado debe fomentar e implementar mecanismos que permitan la consulta y participación de los empleadores y trabajadores en los temas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

## 7. Principio de Protección

“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.”

En virtud a dicho principio el trabajador tiene derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas y seguras que permitan su desenvolvimiento en un ambiente saludable

## 2. El deber del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo

Sala Franco, en el libro Derecho de la prevención de riesgos laborales, refiere que Palomeque López señala que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales se desarrolla sobre la base de una política de prevención de riesgos laborales realizada desde el Estado y con el reconocimiento del derecho del trabajador a una protección eficaz que involucra la adopción de las medidas necesarias para ello

Beatríz Gutiérrez-Solar distingue un deber público y un deber privado del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo (GUTIÉRREZ-SOLAR, 1999)

## 2.1 El Deber público del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo

La mencionada autora refiriéndose a la legislación española sobre seguridad y salud en el trabajo, indica que los intereses protegidos por el Estado a nivel penal y administrativo son la vida y la integridad física de los trabajadores; no obstante, señala que más allá de la afectación a nivel individual, en el plano público, la protección de dichos bienes jurídicos son considerados de interés general de la colectividad. Así, señala, que la norma que impone al empleador el deber de garantizar la seguridad en el trabajo es una norma de derecho público que no depende de la voluntad del empleador ni del consentimiento de trabajador (GUTIÉRREZ-SOLAR, 1999, págs. 125-126)

Asimismo, señala que el fundamento de este deber público es su condición de garante por tener el control de la fuente de peligro para la salud y seguridad en el trabajo que representa la actividad empresarial (GUTIÉRREZ-SOLAR, 1999, pág. 128)

La legislación nacional también contempla una responsabilidad penal del empleador en el artículo 168-A del Código Penal, en caso de infracción deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando a pesar de haber sido notificado por la autoridad competente por incumplir dichas medidas y como consecuencia de dicho incumplimiento, ponga en peligro la vida, salud o la integridad física de los trabajadores, sancionando dicha conducta con pena privativa de libertad de entre 1 a 4 años. Además contempla una modalidad agravada en caso que se produzca la muerte del trabajador o de terceros o se cause lesiones graves y el empleador pudo prever dicho resultado sancionando al empleador con una pena de entre 3 a 8 años, tratándose de muerte y de entre 3 y 6 años en caso de lesión grave.

Hasta la fecha no hemos tomado conocimiento de ninguna sanción penal al empleador por incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

También se habla de un deber público del empleador de origen administrativo, que también se sustenta en la idea de la protección de intereses generales de la comunidad. Su fundamento se encuentra en que al empleador se atribuyen los riesgos laborales de la actividad empresarial.

## 2.2 El deber privado del empleador en seguridad y salud en el trabajo

Para la autora Gutiérrez-Solar, Beatríz, "...el interés individual en materia de seguridad y salud en el trabajo es el valor relativo que los bienes inmateriales vida e integridad física y psíquica tiene para el trabajador" (GUTIÉRREZ-SOLAR, 1999, pág. 131)

El empleador tiene una obligación contractual de prevención de riesgos laborales, como un deber privado, al existir un correlativo derecho de protección del trabajador ante los riesgos laborales

Este deber se deriva de la situación de subordinación y dependencia en la que se encuentra el trabajador en relación al poder de dirección y disciplinario del empleador

## 3. El convenio colectivo de trabajo como forma de regulación de la relación laboral

### 3.1 El Convenio Colectivo

El convenio colectivo de trabajo está íntimamente vinculado a los conceptos de autonomía colectiva y de negociación colectiva, que son manifestaciones de la libertad sindical, por lo que no podemos entrar a analizar este instituto sin antes hacer breve referencia a dichos conceptos.

En palabras de Alfredo Villacencio, la autonomía colectiva consiste en un "...elenco de facultades de que disponen las organizaciones de trabajadores y empresarios para regular conjuntamente sus intereses (contrapuestos o coincidentes) manifestación más importante de la autonomía colectiva" (Villavicencio, 2009, pág. 34). En esta definición el autor resalta su manifestación más relevante que es de s decir, se trata de un derecho de colectivos de trabajadores y/o empleadores para autoregular de manera conjunta la relación laboral.

Por otra parte, el profesor Neves define a la negociación colectiva como "...el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo." (Neves, 2016, pág. 33). Es decir, la negociación colectiva es el medio del que se sirven las organizaciones de trabajadores y el empleador con el fin de regular de manera conjunta diversos aspectos de la relación laboral independientemente de que pueda darse o no dicho acuerdo.

De la lectura del artículo 4 del Convenio 98 de la OIT se puede advertir, según lo señala Carlos Blancas Bustamante, que el objeto de la negociación colectiva es la de "reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo" (BLANCAS, 2011, pág. 452).

Cabe señalar, que de acuerdo a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, en el año 1998, el derecho a la negociación colectiva es considerado entre los derechos fundamentales en el trabajo por lo cual tiene carácter universal y cuya vigencia viabiliza el ejercicio de los demás derechos laborales correspondiendo al Estado fomentar y garantizar el más amplio ejercicio de este derecho.

Sobre el Convenio Colectivo, la doctrina establece que es el producto por excelencia de la autonomía colectiva, propiamente es el resultado de la negociación colectiva, mediante la cual se regula condiciones de empleo o de trabajo. Pero además, según se analizará más adelante, el convenio colectivo también es una fuente de derecho.

En el Perú, a nivel normativo, existe un reconocimiento constitucional de este instituto, en el segundo párrafo del numeral 2 del artículo 28 se señala su carácter vinculante en el ámbito de lo concertado.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, contiene en su artículo 41 una definición del Convenio Colectivo como “(...) el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás relaciones entre trabajadores y empleadores (...)”.

De manera similar en la Recomendación 91 se considera al convenio colectivo como un contrato colectivo y se lo define de la siguiente manera:

comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos último, de acuerdo con la legislación nacional. (OIT, 1951)

### 3.2 Naturaleza jurídica

Del reconocimiento del carácter vinculante del convenio colectivo deriva su condición de norma jurídica, aunque con un carácter particular que lo diferencia de las normas estatales; además, por proceder del ejercicio de la autonomía colectiva de los particulares (conforme se analizará más adelante), posee una naturaleza contractual.

Al respecto, Jorge Toyama considera que Carnelutti resumen bien dicha condición con su famosa frase que señala que el convenio colectivo es un “híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato” (TOYAMA, 1995, pág. 219).

Una de las consecuencias que se deriva de su carácter normativo es la imposibilidad de sustraerse de sus efectos por pacto individual (Aradilla, 1999, pág. 18).

Otra de las características que se derivan de su consideración de norma jurídica es que el convenio colectivo modifica de manera automática los contratos de trabajo y que estos últimos no pueden contener beneficios menores, según se establece en el literal a) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (NEVES, 2014, pág. 91)

### 3.3 Contenido del Convenio Colectivo

Como el convenio colectivo deriva de un procedimiento previo de negociación colectiva, el contenido del primero está determinado por el contenido en el que puede desenvolverse la negociación colectiva.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT

Como se señaló anteriormente el objetivo del convenio es regular las condiciones de trabajo y de empleo en las que se desenvolverá la relación laboral.

Para Jorge Rendón, por condiciones de trabajo y de empleo se comprende “a las remuneraciones, a las condiciones de trabajo, propiamente dichas, y a todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajo, incluido el acceso al empleo, a la formación profesional, la cobertura de los riesgos sociales, etc” (RENDÓN, 2014, pág. 188).

El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S N° 003-97-TR, define a la remuneración como:

Artículo 6 .-Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de



su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Seguidamente, en el artículo 7 dicha norma señala que no constituyen remuneración computable los conceptos establecidos en los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, aprobado por D.S N° 001-97-TR:

Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

(...)

- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) El refrigerio que no constituya alimentación principal, conforme al Artículo 12 de la presente Ley. (\*)

(\*) Inciso modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 28051, publicada el 02-08-2003, cuyo texto es el siguiente:

"j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal."

Dentro del ámbito de la negociación colectiva ambos conceptos pueden formar parte del contenido negocial de naturaleza remunerativa independientemente de que puedan considerarse o no como remuneración computable, a excepción de los conceptos señalados en el literal i) del artículo 19 del TUO del Decreto Legislativo N° 650, que alude a las condiciones de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 8 del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por D.S N° 004-97-TR<sup>1</sup>.

A través del convenio colectivo también se pueden regular derechos fundamentales de los trabajadores mejorando la protección de estos y/o ampliando sus alcances. Así por ejemplo estableciendo mecanismos que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en la relación laboral, o en materia de seguridad y salud en el trabajo incrementando la protección de los trabajadores o mejorando las condiciones de seguridad existentes.

### 3.4 Cláusulas del Convenio Colectivo

El convenio colectivo contiene tres tipos de cláusulas: cláusulas normativas, cláusulas obligacionales y cláusulas delimitadoras.

#### 3.4.1.- Cláusulas normativas

Teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 29 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S N° 011-92-TR, “son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas (...)”

Conforme lo advierte Ricardo Herrera, quién tomando como referencia lo que dice De La Villa, señala:

---

<sup>1</sup> “Artículo 8

Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del artículo 19 de la Ley (...)”

la parte normativa del Convenio es el conjunto de acuerdos que predetermina el contenido de los contratos individuales de trabajo, ordenándolos y disciplinándolos en bloque. La parte normativa, en consecuencia, afecta a terceros ajenos sí, pero representados por la parte negociadora y estandariza las condiciones en que se presta el trabajo en los ámbitos sobre los cuales el Convenio despliega su eficacia (DE LA VILLA, 1983 p. 158). (HERRERA, 1992, pág. 26)

Es decir, constituirían cláusulas normativas aquellas referidas a aumentos remunerativos, bonificaciones como las referidas a las mejoras en la se

#### 3.4.2.- Cláusulas obligacionales

Ricardo Herrera señala que las cláusulas obligacionales consisten en el “conjunto de derechos y obligaciones que para sí pactan las partes negociadoras del Convenio, y de las que son únicas destinatarias” (HERRERA, 1992)

#### 3.4.3.- Cláusulas delimitadoras

En el mencionado artículo 29 del Reglamento se señala que las cláusulas delimitadoras regulan el ámbito y vigencia del convenio colectivo.

### 3.5 Ámbito de aplicación del Convenio Colectivo

El artículo 44 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S N° 010-2003-TR, establece que la Convención Colectiva tiene aplicación dentro del ámbito que acuerden las partes, por lo que puede ser de empresa, de rama de actividad o de gremio.

- a) De empresa, se aplica a todos los trabajadores de la empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de esta.
- b) De rama de actividad, se aplica a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.

- c) De gremio, se aplica a todos los trabajadores que desempeñan una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

El ámbito de aplicación del Convenio Colectivo se determina por el tipo de sindicatos que establece el mencionado Texto Único Ordenado, en su artículo 5, salvo el caso del sindicato de oficios varios<sup>2</sup>.

La legislación nacional ha considerado formalmente el ámbito de aplicación dentro de los tipos antes señalados, sin embargo, tomando en cuenta el derecho de los trabajadores y de los empleadores de que pueden constituir el tipo de organización sindical que mejor represente a sus intereses, el ámbito de aplicación del Convenio es susceptible de extenderse dentro del alcance de la organización sindical.

### 3.6 El interés presente en la negociación colectiva

Giovanni Tarello citando a Francesco Santoro-Passarelli define el interés colectivo como

el interés de una pluralidad de personas a un bien apto para satisfacer una necesidad común. No consiste en la suma de intereses individuales, sino en su combinación, y es indivisible, en el sentido que viene satisfecho, no ya por bienes aptos para satisfacer las necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad. El interés colectivo que no sea un interés general de toda la colectividad organizada, aún siendo un interés diferente del interés individual, es de por sí un interés privado; no es todavía un interés público (TARELLO, 2002, pág. 28)

---

<sup>2</sup> “Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

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

### 3.7. La extensión de los beneficios del Convenio Colectivo

En el presente trabajo cuando nos referimos a la extensión de los beneficios del convenio colectivo aludimos a la situación en la cual el empleador de manera unilateral decide otorgar todo o parte de los derechos reconocidos por convenio colectivo a trabajadores que no están dentro del ámbito de aplicación del convenio. Es decir, se trata de convenios de eficacia limitada.

El artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, refiriéndose a los efectos del convenio colectivo señala que para que el convenio colectivo tenga eficacia para todos los trabajadores dentro del ámbito de la negociación (empresa, rama de actividad o gremio) se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de los trabajadores de la empresa o de la actividad o gremio en el ámbito local, regional o nacional en el que sean convocadas de no ser así el convenio colectivo tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales que formaron parte del acuerdo.

A su vez el artículo 9 de la mencionada norma señala que 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 y que 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.

De la interpretación de dicho artículo la doctrina imperante y los operadores jurídicos han considerado mayoritariamente que únicamente cabe extender los beneficios del convenio colectivo en caso que la organización u organizaciones sindicales pactantes representen a la mayoría de los trabajadores del ámbito de la negociación y negar la extensión del acuerdo a todos los trabajadores de la empresa en caso exista una representación menor.

A manera ejemplificativa se señalaran algunos pronunciamientos emitidos sobre el particular:

En el Informe N° 039-2012-MTPE/2/14, de fecha 12 de octubre de 2012, emitido por el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se analizó la posibilidad de extender un laudo arbitral que resuelve el pliego de reclamos del año 2012 a los trabajadores no sindicalizados. Se indicó que si el convenio tiene eficacia limitada se vulneraría el derecho a la libertad sindical, específicamente el derecho a la libre afiliación, de extender el beneficio a todos los trabajadores de la empresa puesto que significaría un desincentivo a la afiliación de otros trabajadores e incluso favorecería la desafiliación de los trabajadores del sindicato pactante (SANCHEZ, Informe N° 039-2012-MTPE/2/14, 2012).

Asimismo, en el Informe N° 1292-2016-MTPE/4/8, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se absuelve la consulta formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Perupetro sobre los alcances que podría tener el convenio colectivo a celebrar con el empleador, en su condición de sindicato minoritario. En dicho informe se señala que en tal caso la eficacia del convenio se limitaría a los trabajadores afiliados por no representar a la mayoría de trabajadores de la empresa (PAUL, Informe N° 1292-2016-MTPE/4/8, 2016).

En las Casaciones Laborales N° 2864-2009-Lima, N° 602-2010-Lima y N° 8796-2013-Moquegua, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario puede extenderse a los trabajadores no afiliados, en aplicación del principio de igualdad y de los artículos 9° y 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, precisándose algunas particularidades.

El Tribunal Constitucional en la STC N°02974-2010-PA/TC, ha señalado que no existe discriminatorio cuando el empleador otorga un beneficio económico únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato, en mérito a un Convenio Colectivo.

Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical ha señalado en el párrafo 1054 de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical que:

1054. Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006)

#### 4. Aplicación del Test de Proporcionalidad: Justificación de la extensión de las cláusulas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores no sindicalizados

Conforme se ha señalado en el capítulo anterior, existe una posición más o menos preponderante respecto a la prohibición de extender los beneficios del convenio colectivo a trabajadores de la empresa que no fueran afiliados de la organización sindical que suscribió el Convenio, a efectos de cautelar la libertad sindical. No obstante, no ha sido materia de debate lo que sucede con las cláusulas del convenio colectivo relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Como es sabido, los derechos fundamentales también pueden entrar en conflicto, y al no tener el carácter de absolutos son pasibles de limitación a efectos de cautelar un derecho que se estima preponderante en determinada situación en la cual podemos hablar de conflicto de principios.

En el caso de autos se encuentran en colisión dos derechos fundamentales: el derecho a la igualdad de trato en materia de seguridad y salud en el trabajo y el derecho de los trabajadores sindicalizados a la protección de su libertad sindical.

Consideramos en colisión dichos derechos porque de un lado existe el derecho de todo trabajador a la seguridad y salud en el trabajo a fin de salvaguardar el derecho fundamental a la vida e integridad y por otra parte existe el derecho fundamental de los trabajadores sindicalizados a obtener mejoras económicas y de condiciones de

trabajo, que involucra mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en mérito a convenios colectivos pactados con el empleador.

El carácter de principio derecho a la igualdad, como ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en innumerables sentencias, se encuentra consagrado en el artículo 2º, inciso 2, de la Constitución Política del Perú de 1993, que señala: “Toda persona tiene derecho: (...) 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”.

Según lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el fundamento 20 de la sentencia recaída en el Expediente N° **045-2004-PI/TC**, como principio es un valor y fundamento del ordenamiento constitucional por lo que tiene carácter vinculante general; y, como derecho fundamental, es un derecho subjetivo oponible a terceros e impone una prohibición de no discriminación.

Para el autor Ítalo Mórtoła, este principio tiene su fundamento “en la naturaleza y dignidad humanas, al reconocer de forma general a todos los individuos como semejantes”. (MÓRTOLA, 2009, pág. 173). Ello se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1 de la Constitución Política de 1993, el cual señala que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, es decir, este es el fundamento último al que reconduce los principios y derechos fundamentales y sirve como pauta de actuación del Estado y de los particulares.

Asimismo, el mencionado autor ha señalado que básicamente este principio tiene tres manifestaciones: igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades. La primera de ellas constituye un deber del Estado y las últimas resultan predicables tanto en la actuación del Estado como de los particulares

Es decir, partimos del supuesto que es lícito establecer diferencias en el trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en virtud de convenios colectivos, por el cual los trabajadores sindicalizados pueden obtener beneficios mayores que los trabajadores no sindicalizados. En tal caso, nos encontramos ante una causa objetiva



y razonable, como es la existencia de un convenio colectivo, que justifica un trato diferenciado a favor del trabajador sindicalizado, a quién se le aplica el convenio, entre trabajadores que cumplen funciones análogas, que de otro modo no en mérito a su condicen ejercicio de su derecho a la libertad sindical.

Al respecto, el presente trabajo ensayará una respuesta a la interrogante sobre la posibilidad de extender el convenio colectivo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, a trabajadores que no formaron parte del acuerdo. Para ello, consideramos conveniente realizar dicha evaluación sobre la base del juicio de ponderación o test de proporcionalidad.

Wilfredo Sanguinetti ha establecido unas pautas para realizar la aplicación del test de proporcionalidad en el ámbito de la relación laboral. Según el mencionado autor, dicho examen pasa por realizar tres análisis: el juicio de idoneidad, juicio de necesidad y el juicio de proporcionalidad propiamente dicho, al igual que en los casos de colisión de otros derechos fundamentales. Sin embargo, parte del presupuesto que el trabajador ostenta un derecho fundamental tan legítimo como el del empresario por lo que solo puede ser admitida una limitación del derecho de derecho este cuando además de ser adecuada y necesaria para la satisfacción de un interés empresarial, este interés es considerado prevalente en el caso específico (SANGUINETTI, 2013, pág. 77).

Para el análisis de idoneidad se tiene que tomar en cuenta si el otorgar una protección reforzada en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores que no están incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo es una medida adecuada para hacer efectivo o para amparar otro derecho constitucional. En el caso concreto vemos que dicha acción sí resulta una medida idónea para conseguir una mejor protección del derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo de trabajadores a quienes no se les aplica el convenio.

Para el análisis de necesidad hay que evaluar si el empleador puede tomar otra medida igual de eficaz pero que suponga una menor afectación de los derechos constitucionales de los trabajadores sindicalizados comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo. Consideramos que en este caso la respuesta es

no puesto que la única forma de brindar protección a dichos trabajadores es igualar las condiciones en materia de seguridad y salud a las obtenidas por los trabajadores por Convenio Colectivo puesto que no se le puede obligar al empleador a cumplir estándares más elevados de protección en materia de seguridad y salud en el Trabajo que los señalados en las normas pertinentes. Además tampoco podría el empleador otorgar mejores derechos a los trabajadores no sindicalizados sin afectar el principio de igualdad.

Con relación al juicio de proporcionalidad propiamente dicho se trata de medir cuál de estos derechos representa un valor preponderante. Tratándose de condiciones de trabajo relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo se justifica la extensión del Convenio Colectivo porque está dirigido a asegurar una mejor protección del derecho a la vida e integridad de la persona fin supremo del Estado por lo que resulta permitido limitar el derecho a la libertad sindical

En el caso de autos se encuentran en colisión dos derechos fundamentales: el derecho a la igualdad de trato en materia de seguridad y salud en el trabajo y el derecho de los trabajadores sindicalizados a la protección de su libertad sindical.

Consideramos en colisión dichos derechos porque de un lado existe el derecho de todo trabajador a la seguridad y salud en el trabajo a fin de salvaguardar el derecho fundamental a la vida e integridad y por otra parte existe el derecho fundamental de los trabajadores sindicalizados a obtener mejoras económicas y de condiciones de trabajo, que involucra mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en mérito a convenios colectivos pactados con el empleador.

El carácter de principio derecho a la igualdad, como ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en innumerables sentencias, se encuentra consagrado en el artículo 2º, inciso 2, de la Constitución Política del Perú de 1993, que señala: “Toda persona tiene derecho: (...) 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”.

Según lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el fundamento 20 de la sentencia recaída en el Expediente N° **045-2004-PI/TC**, como principio es un valor y fundamento del ordenamiento constitucional por lo que tiene carácter vinculante general; y, como derecho fundamental, es un derecho subjetivo oponible a terceros e impone una prohibición de no discriminación.

Para el autor Ítalo Mórtoła, este principio tiene su fundamento “en la naturaleza y dignidad humanas, al reconocer de forma general a todos los individuos como semejantes”. (MÓRTOLA, 2009, pág. 173). Ello se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1 de la Constitución Política de 1993, el cual señala que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, es decir, este es el fundamento último al que reconduce los principios y derechos fundamentales y sirve como pauta de actuación del Estado y de los particulares.

Asimismo, el mencionado autor ha señalado que básicamente este principio tiene tres manifestaciones: igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades. La primera de ellas constituye un deber del Estado y las últimas resultan predicables tanto en la actuación del Estado como de los particulares

Es decir, partimos del supuesto que es lícito establecer diferencias en el trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en virtud de convenios colectivos, por el cual los trabajadores sindicalizados pueden obtener beneficios mayores que los trabajadores no sindicalizados. En tal caso, nos encontramos ante una causa objetiva y razonable, como es la existencia de un convenio colectivo, que justifica un trato diferenciado a favor del trabajador sindicalizado, a quién se le aplica el convenio, entre trabajadores que cumplen funciones análogas, que de otro modo no en mérito a su condición ejercen su derecho a la libertad sindical. Efectivamente, ante la existencia de un convenio colectivo sin afectar el principio de igualdad de derechos.

Conclusiones:

1. El derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo así como el Derecho a la Libertad Sindical constituyen derechos fundamentales del trabajador.

2. En el marco de la extensión de los beneficios del Convenio Colectivo referido a aumentos remunerativos y condiciones de trabajo existe una posición mayoritaria de no extender los beneficios del Convenio Colectivo a los trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro de su ámbito de aplicación puesto que puede lesionar la libertad sindical.

3. Tratándose de condiciones de trabajo relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo se justifica la extensión del Convenio Colectivo porque está dirigido a asegurar una mejor protección del derecho a la vida e integridad de la persona fin supremo del Estado.



## Bibliografía

- Allí, B. (2010). *Principios Fundamentales de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Segunda ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Aradilla, M. (1999). *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- BLANCAS, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BOZA, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CARO, E. (2015). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- DEL CAMPO, T. (2014). La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222. Lima. Recuperado el 01 de octubre de 2016, de <[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5820/DEL\\_CAMPO\\_GAYTAN\\_TEOBALDO\\_CONFIGURACION\\_SEGURIDAD.pdf?](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5820/DEL_CAMPO_GAYTAN_TEOBALDO_CONFIGURACION_SEGURIDAD.pdf?)>
- GUTIÉRREZ-SOLAR, B. (1999). *Los deberes del empresario en el Sistema de Seguridad y Salud*. Madrid: Grupo Industrial de Artes Gráficas.
- HERRERA, R. (1992). Algunas reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo de trabajo. *Themis*(23), 25-31.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (05 de octubre de 2003). Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- MÓRTOLA, Í. (2009). Igualdad y no discriminación en el empleo: el factor sexo. En S. P. Social, *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Libro homenaje a Javier Neves Mujica* (págs. 173-188). Lima: Grijley.
- NEVES, J. (2014). *Introducción al Derecho del Trabajo* (segunda ed.). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2016). *Derecho colectivo del trabajo: Un panorama general*. Lima: Palestra.
- OIT. (1951). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 2016 de mayo de 22, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091)
- OIT. (2009). *Informe III (Parte IB). Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre se*. Ginebra. Obtenido de <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103489.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf)>

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2006). Recuperado el 18 de junio de 2016, de La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición (revisada), 2006: [http://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_090634/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang--es/index.htm)
- OSPINA, E. (2011). "El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo: Principios". *Derecho & Sociedad*(37), 181-183.
- PAUL, D. (2016). *Informe N° 1292-2016-MTPE/4/8*. Lima.
- RENDÓN, J. (2014). *Derecho del Trabajo Colectivo* (Octava ed.). Lima: Grijley E.I.R.L.
- Rubio, M. (2012). *El test de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Univesidad Católica del Perú.
- SALA, T. (2011). *Derecho de la prevención de riesgos laborales* (sétima ed.). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- SANCHEZ, C. (2012). *Informe N° 039-2012-MTPE/2/14*. Lima.
- SANGUINETTI, W. (diciembre de 2013). La proyección en la empresa de los derechos constitucionales laborales inespecíficos del trabajador y su problemática. *Laborem* (13), 67-84. Recuperado el 19 de Noviembre de 2016, de <http://www.sptss.org.pe/todas-las-publicaciones.php?cat=2>
- TARELLO, G. (2002). *Teorías e ideologías en el derecho sindical*. Granada: Editoral Comares S.L.
- TOYAMA, J. (1995). "El Convenio Colectivo de Trabajo en la Constitución de 1993". *Themis*(31), 219-230.
- Villavicencio, A. (2009). "El Principio de Autonomía Colectiva". En S. P. SOCIAL, *Los principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano: Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez* (págs. 33-50). Lima: Grijley.