

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Problemáticas y Mecanismos de Solución en la Aplicación
de Convenciones Colectivas Concurrentes de Distinto
Ámbito.

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Frank Oliver Mantilla Rojas

Asesor:

David José Campana Zegarra

Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo académico titulado, “Problemáticas y Mecanismos de Solución en la Aplicación de Convenciones Colectivas Concurrentes de Distinto Ámbito” del autor MANTILLA ROJAS, FRANK OLIVER, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 06/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE	
DNI: 06178387	Firma
ORCID	
https://orcid.org/0000-0003-1848-8799	

RESUMEN

La posibilidad fáctica de la pluralidad de sindicatos al interior de una misma empresa conforme a los datos de sindicación y negociación colectiva en el Perú durante el año 2021; y, a su vez, la afiliación múltiple de un mismo trabajador a dos o más sindicatos de distintos niveles de representación, conllevan a la necesaria y adecuada regulación de la articulación de las convenciones colectivas concurrentes en distintos ámbitos.

Esto no sería posible, sin la habilitación jurídica de la existencia de más de una convención colectiva aplicable a un trabajador o grupo de trabajadores que pueden afiliarse simultáneamente a más de una organización sindical, conforme a nuestra legislación interna, siempre que pertenezcan a distinto ámbito.

Lo que nos conlleva analizar la regulación jurídica que asume nuestra legislación respecto a la articulación de convenciones colectivas concurrentes plasmado en el Art. 45° del D. S. N° 003-2010-TR, recientemente modificado por la segunda disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31110 y, además, la validez o eficacia del mismo acorde con nuestra realidad comercial donde prepondera la hiperdescentralización de la negociación colectiva.

Este análisis amerita profundizar en las técnicas de articulación de fuentes jurídicas y resolución de antinomias, pero desde el punto de vista de la libertad sindical en los términos esbozados por los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT como mejores exponentes de este principio jurídico de alcance internacional.

Así, se pretende revisar si nuestra legislación, acorde con la normatividad y pronunciamientos del sistema internacional, prioriza la vigencia simultánea de pluralidad de convenciones colectivas a través de su articulación y si recurre en última instancia a la prevalencia de una de las convenciones concurrentes, privilegiando el principio de la norma más favorable.

Palabras clave

Libertad sindical, pluralidad sindical, Convenciones concurrentes, articulación.

ABSTRACT

The factual possibility of the plurality of unions within the same company according to the union and collective bargaining data in Peru during the year 2021; and, in turn, the multiple affiliation of the same worker to two or more unions of different levels of representation, lead to the necessary and adequate regulation of the articulation of concurrent collective agreements in different surroundings.

This would not be possible, without the legal authorization of the existence of more than one collective agreement applicable to a worker or group of workers who can simultaneously join more than one trade union organization, in accordance with our internal legislation, as long as they belong to a different area. What leads us to analyze the legal regulation that our legislation assumes regarding the articulation of concurrent collective agreements embodied in art. 45° of D. S. N° 003-2010-TR, recently modified by the second amending complementary provision of Law N° 31110 and, in addition, the validity or effectiveness of the same in accordance with our business reality where the hyperdecentralization of collective bargaining prevails.

This analysis deserves to deepen the techniques of articulation of legal sources and resolution of antinomies, but from the point of view of trade union freedom in the terms outlined by the pronouncements of the ILO control bodies as the best exponents of this legal principle scope international.

Thus, it is intended to review if our legislation, in accordance with the regulations and pronouncements of the international system, prioritizes the simultaneous validity of a plurality of collective agreements through its articulation and if it resorts in last instance to the prevalence of one of the concurrent agreements, privileging the principle of the most favorable norm.

Keywords

Union freedom, union plurality, Concurrent Conventions, articulation.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CONTENIDO	
1. Pluralidad Sindical en el Perú	3
1.1. Libertad sindical y niveles de las organizaciones sindicales bajo los alcances del Convenio N° 87 del a OIT y nuestra legislación	5
1.2. Facultad de afiliarse a más de una organización sindical en forma simultánea y sus consecuencias	10
1.3. Organizaciones sindicales y productos negociales durante el año 2021	13
2. Regulación legal de la concurrencia de convenciones colectivas y su fallido intento por abordar y resolver los problemas de aplicación de convenciones colectivas concurrentes	15
2.1. Concurrencia de convenios colectivos: supuestos de materialización	15
2.2. Concurrencia de convenciones colectivas conflictivas y no conflictivas: antinomias por contradicción y por divergencia	17
2.3. Fórmula legal para abordar la concurrencia de convenios colectivos	21
3. Aplicación de convenciones colectivas concurrentes	24
3.1. Articulación de convenciones colectivas	26
3.2. Principios generales: jerarquía normativa, aplicación temporal de las normas y principio de especialidad	27
3.3. Principios del derecho del trabajo: la norma más favorable y la condición más beneficiosa	29
3.4. Técnicas de confrontación de normas: cúmulo y conglobamento	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
BIBLIOGRAFÍA	35

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo académico tiene como objetivo realizar un estudio de la concurrencia de convenciones colectivas en nuestro país, así como hacer un análisis crítico de la normativa vigente desde el enfoque de la Libertad Sindical en los términos desarrollados por los órganos de control de la OIT, para tales efectos la investigación iniciara con el desarrollo sucinto de la conceptualización y regulación de la libertad sindical en su contenido individual y colectivo a nivel doctrinario, normativo nacional e internacional y los convenios internacionales suscritos ante la OIT (Convenio N° 87 de la OIT, por citar únicamente el más relevante), pues, la regulación de libertad sindical, vista de manera integral, reconoce el derecho de todo trabajador de formar las organizaciones sindicales que estimen conveniente, así como de afiliarse libremente a estas, con la sola condición de respetar los estatutos de tales organizaciones y la limitación legal de no pertenecer a otro sindicato del mismo ámbito.

Como segundo punto, analizaremos los niveles de negociación colectiva reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico confrontándolo con la regulación de la Organización Internacional del Trabajo y los pronunciamientos de sus órganos de consulta y control de normas, determinando la existencia o no de pluralidad sindical en nuestro país. De esta forma desarrollaremos, no solo la libertad de organizar los sindicatos con las limitaciones previstas por la ley en torno al ámbito, sino la posibilidad y factibilidad que un mismo trabajador se afilie a dos o más sindicatos de distinto ámbito y una perspectiva de nuestra realidad negocial a partir de las estadísticas sobre la negociación colectiva en el Perú que nos brinda el INEI y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Determinada esta posibilidad legal y fáctica de pluralidad sindical y afiliación sindical simultánea, se procederá a exponer las múltiples consecuencias que ello podría generar respecto a la coexistencia de dos o más convenciones colectivas de distinto ámbito y sus problemas de aplicación. Ello, a fin de delimitar nuestro análisis a la concurrencia de convenios colectivos producto de la afiliación y organización sindical plural, las formas de concurrencia, las soluciones jurídicas que encontramos en nuestro sistema legal y la atención que ha recibido en el plano internacional, así como otras alternativas que nos ofrece la doctrina sobre el particular.

Posteriormente, desarrollaremos algunas propuestas de solución para la aplicación de las convenciones colectivas concurrentes, analizando detalladamente lo regulado en nuestra legislación efectuando la crítica que merezca, así como las mejoras posibles a la luz de la doctrina y jurisprudencia sobre el particular.

Finalmente, cabe señalar que, la relevancia de iniciar la presente investigación relativo a la libertad sindical en su acepción individual y colectiva, radica en abrir paso al estudio de la pluralidad sindical en nuestro país y su vigencia fáctica, así como la habilitación de una afiliación sindical simultánea múltiple, lo que conllevará a las dificultades que pueda presentar la aplicación de dos o más convenios colectivos concurrentes; y, así analizar como nuestra normativa legal aborda esta problemática y su idoneidad a la luz de este derecho-principio de libertad sindical.



1. Pluralidad sindical en el Perú.

La relevancia de la presente investigación radica en la posibilidad legal y fáctica que un trabajador o grupo de trabajadores se encuentren afiliados a más de una organización sindical y, teniendo esta habilitación legal, le sean aplicables dos o más convenciones colectivas en forma simultánea. Partiendo de esta situación jurídica y legal, analizaremos si nuestra legislación aborda adecuadamente esta problemática de aplicación de convenciones colectivas concurrentes, aún más si son conflictivas; todo esto, a la luz del derecho-principio de la libertad sindical.

Adelantamos que, nuestra legislación ha intentado abordar esta situación fáctica que se presenta en nuestro país (como desarrollaremos más adelante) sobre la concurrencia de convenciones colectivas de distinto ámbito; empero, lejos de facilitar la correcta aplicación, elección o articulación de las convenciones que coexisten, la regulación resulta imprecisa, confunde la naturaleza de las técnicas para resolver el conflicto de fuentes jurídicas (convenciones colectivas) así como para su articulación y podría afectar el derecho-principio de libertad sindical que posee protección constitucional.

Sobre el particular, destacamos la apreciación efectuada por el profesor Villavicencio respecto a la regulación legal de la concurrencia de convenciones colectivas cuando señala lo siguiente: *“La regulación estatal no resulta completa, ya que deja de lado temas como la naturaleza jurídica de los instrumentos de articulación, los ámbitos de los acuerdos marco, su eficacia, etcétera...”*¹.

Asimismo, en la legislación española, el profesor Ojeda nos refiere que: *“...la jurisprudencia mayoritaria evita la concurrencia entre convenios proclamando la aplicación del primero en el tiempo, sobre la base de una interpretación conflictiva del art. 84 ET. Para la concurrencia entre normas de distinto rango aplica el principio de norma más favorable, aunque en la fórmula más liviana del conglobamento heterogéneo y operando la absorción en los aspectos salariales, como quieren el art. 26.4 y 27.1 ET”*².

¹ Villavicencio Ríos, Alfredo. La Negociación Colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. Revista de la Facultad de Derecho PUCP. N° 75 - 201. Pág. 343.

² Ojeda Avilés, Antonio. Derecho Sindical. Octava edición. Editorial Tecnos. 2003. Pág. 925.

Similar posición adopta el profesor Cruz Villalón al referirse a la regulación de la “ordenación de la estructura negocial” en el Estatuto de los Trabajadores que resulta complicado y de “difícil comprensión” (Villalón, 2007, pág. 68).

Así, la doctrina mayoritaria, tomando como referencia la legislación española, se inclinaba por la sobreposición de los convenios colectivos de mayor escala o nivel representativo: convenio de rama o actividad; como son los profesores Américo Pla, Héctor – Hugo Bargaleta y Santiago Pérez Del Castillo, citados por Rafael Rodríguez (Rodríguez, 2021, pág. 128); esto, en aplicación de la regla de la norma más favorable como mecanismo de solución para la concurrencia de convenciones colectivas.

No obstante, continuando con el enfoque de la legislación española, con la reforma legislativa en los años 2011 y 2012 que tuvo el Estatuto de Trabajadores de España sobre la concurrencia de convenciones colectivas, a decir del profesor Juan Gorelli: “se impulsa la negociación colectiva a nivel de empresa y autonómica”, a lo que denomina “intención de introducir nuevos cambios de flexibilización laboral” (Gorelli, 2011, págs. 72 y 80). Posición también asumida por la Profesora Hénar Álvarez (2022), quien además nos informa, citando al profesor Villalón, que esta reforma descentralizadora del año 2012 no tuvo mayor impacto en la negociación colectiva sectorial pero las cifras de los convenios colectivos de empresa se incrementaron hasta en un 95% para el año 2015. Para el año 2021, en España, predomina los convenios colectivos sectoriales con una cobertura de 3'308,569 trabajadores en contraposición minoritaria a los convenios de empresa que solo cubre 201,537 personas trabajadoras.

No es sino con el RD-Le 32/2021 del 28 de diciembre de 2021 que se suprime la preferencia por el convenio de empresa en materia salarial y privilegia el nivel de negociación sectorial, como nos informan los profesores Ignasi Beltrán (2022) y Carmen Sáenz (2022).

Así, podemos verificar que la legislación española ha variado su regulación sobre la aplicación de convenciones concurrentes atendiendo a su contexto social y negocial, hasta llegar a la actual prevalencia del nivel de negociación colectiva sectorial, privilegiando la autonomía colectiva en su máximo nivel representativo que atiende adecuadamente su actual situación negocial donde también predomina el nivel representativo sindical de rama o actividad.

A partir de esta perspectiva y considerando el modelo “hiperdescentralizado” (en palabras del profesor Villavicencio) de la estructura negocial de nuestro país, es que se pretende analizar la problemática de la concurrencia de convenciones colectivas, analizando nuestra legislación y contrastándola con nuestra realidad negocial para poder determinar si los mecanismos de solución que plantea resultan adecuada u óptima.

Estando ante la problemática en determinar la correcta aplicación de dos o más convenciones colectivas concurrentes, analizaremos y desarrollaremos los mecanismos y herramientas de solución que nos brinda la doctrina nacional e internacional, con especial énfasis en nuestra estructura sindical y nuestra realidad negocial y así arribar a soluciones que se adapten a nuestra situación jurídica y fáctica de la actividad sindical en el Perú.

Para tales efectos, *prima facie*, analizaremos las normas que regulan la libertad sindical a nivel individual y colectivo y a su vez que permiten la vigencia en nuestro país de la pluralidad sindical.

1.1. Libertad sindical y niveles de las organizaciones sindicales bajo los alcances del Convenio N° 87 del a OIT y nuestra legislación.-

La libertad sindical se encuentra reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) como principio fundamental, definiéndolo como el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado (OIT, 2022).

Los artículos. 2, 3 y 4° del Texto Único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D. S. N° 010-2003-TR (en adelante LRCT) reconocen el derecho de sindicación del trabajador, su afiliación libre y voluntaria sin condicionamiento ni impedimento alguno y la protección para su ejercicio.

Esta regulación desarrolla el doble contenido de la libertad sindical: individual y colectiva.

Por su parte, el Tribunal Constitucional la denomina de “contenido esencial con aspecto orgánico y funcional”,³ estableciendo lo siguiente: “La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28º, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales; mientras que el segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga”. Posición asumida por el profesor Ojeda cuando desarrolla este derecho reconocido en el Art. 28.1 de la Constitución de España (Ojeda, 2003, pág. 151)

Asimismo, este principio-derecho tiene un aspecto individual y otro colectivo; a decir del profesor Palomenque, citado por el profesor Neves, la libertad individual se refiere al derecho de los trabajadores de fundar sindicatos y la libertad colectiva corresponde a los sindicatos y sus prerrogativas (Neves, 2016, pág. 407).

Por otro lado, nuestra Constitución en el Art 28º reconoce el derecho de sindicación y garantiza la libertad sindical, con lo que queda plenamente vigente este derecho de organizarse para crear las organizaciones sindicales en beneficio de la tutela de los derechos e intereses del colectivo, así como de afiliarse libremente a estas organizaciones.

Finalmente, tenemos el Convenio N° 87 de la OIT que ha regulado primigeniamente este derecho en su Art. 2º establece “*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*” (resaltado nuestro)

En mérito al desarrollo legislativo y jurisprudencial de este derecho de libertad sindical y su doble acepción o contenido esencial, nos otorga dos

³ STC 1124-2001-AA/TC. Fundamento 8.

facultades inherentes a todo trabajador: i) constituir las organizaciones sindicales que estime conveniente y ii) afiliarse libremente a dichas organizaciones.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se extrae, preliminarmente, las siguientes conclusiones

- No debería existir limitación alguna para constituir organizaciones sindicales, lo que involucra que tampoco exista limitación respecto al nivel de representación, llámese, organizaciones sindicales a nivel de empresa, infra empresarial y supra empresarial, solo por establecer una clasificación genérica sin ánimos de establecer una lista rígida y cerrada de la misma.
- Una vez constituidos los sindicatos, los trabajadores pueden afiliarse libremente a ellos sin limitación alguna, pero con el único condicionamiento de respetar sus estatutos.

Con relación a los niveles de representación de las organizaciones sindicales en su conformación, el art. 5° de la LRCT establece una clasificación cerrada de organizaciones sindicales, agrupándolas en cuatro tipos: i) de empresa, ii) de actividad, iii) de gremio y iv) de oficios varios, con sus respectivas características; sin embargo, de acuerdo a lo desarrollado, no debería existir ninguna limitación.

Al respecto, el profesor Blancas (2011) refiere que “no debe existir modelos predeterminados por la Ley, pues podrían considerarse limitativos de la libertad sindical, debiendo entenderse en cualquier caso que, si esta los formula, debe ser con carácter indicativo y de ningún modo preceptivo”.⁴

En esa misma línea el profesor Villavicencio afirma que esta tipología que se usa en América Latina (haciendo referencia a la determinación del tipo de sindicato que se puede constituir), donde lo común es el nivel de empresa, sector y categoría o profesión, debe entenderse como una intervención meramente indicativa porque de otro modo su intervención sería cuestionable (Villavicencio, 2021, pág. 211).

Por su parte, el profesor Neves señala que esta tipología permite que en cada nivel o ámbito pueda crearse más de una organización sindical; lo que

⁴ BLANCAS, Carlos. La Cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales Laborales. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011. Pág. 420.

da surgimiento a tres categorías: i) Unicidad sindical, cuando el Estado impone la constitución de una sola organización sindical; ii) unidad sindical y ii) pluralidad sindical, cuando es factible la constitución de uno o más sindicatos en cada ámbito, conforme corresponda (Neves, 2016, pág. 19).

Conforme a las precisiones efectuadas a nivel legal y doctrinario, podemos afirmar que en cada ámbito es factible la creación de más de una organización sindical, toda vez que no existe limitación alguna para la creación de más de una organización sindical en una empresa determinada como revisaremos en nuestra realidad negocial. Solo a modo de ejemplo hacemos referencia a los múltiples sindicatos existentes al interior del Poder Judicial, que tienen amplia libertad de afiliación; estamos ante la admisión y existencia de pluralidad sindical en nuestro país.

Por otro lado, tenemos los niveles de negociación o, en palabras del profesor Neves “unidad de negociación” (Neves, 2016, pág. 38), refiriéndose al ámbito de aplicación del convenio colectivo. Al respecto, el Art. 44° de la LRCL ha delimitado tres ámbitos: i) **de la empresa** (trabajadores de una misma empresa, categoría, sección o establecimiento, ii) **de una rama o actividad** (trabajadores de una misma actividad económica o parte de ella y iii) **de un gremio** (trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas).

En el mismo sentido de la tipología de los sindicatos, resulta evidente que esta regulación de los ámbitos de aplicación *numerus clausus* se contrapone al art. 2° del Convenio N° 87 de la OIT que prescribe el derecho a la libertad sindical como la facultad de los trabajadores y empleadores de constituir las organizaciones sindicales que “**estimen convenientes**”. Con esta última locución entendemos que no debería existir limitación alguna para la conformación de las organizaciones sindicales, llegando al absurdo que los trabajadores puedan conformar distintos tipos de sindicato incluso sin afinidad o ideología común porque el convenio no lo prohíbe.⁵ Siendo esto así, efectuado el control de constitucionalidad de la norma acotada, vía bloque de constitucionalidad, que conforme lo señala el Profesor Villavicencio: “33. Si

⁵ Esta observación se estaría superando con el art. 362° del Anteproyecto del Código de Trabajo pre publicado mediante Res. Ministerial N° 092-2022-TR, al regular en su numeral 7 la facultad de constituir sindicatos de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

conforme a lo anterior, los derechos reconocidos en los tratados internacionales de derechos humanos tienen rango constitucional, debe concluirse que dichos tratados detentan rango constitucional” (Villavicencio, 2011, pág. 617), se podría inaplicar o, de ser el caso, declarar su inconstitucionalidad y permitir la constitución de sindicatos en los niveles y forma que los trabajadores crean conveniente.

La libertad de afiliación sindical, en su acepción del derecho de sindicación, se encuentra regulada en el art. 3° de la LRCT que privilegia la libertad y voluntariedad del derecho a la afiliación sindical sin sujeción alguna que involucre la propia relación de trabajo. Además, el art. 12° de la LRCT señala que para ser miembro de un sindicato se requiere pertenecer a la empresa o cumplir con la característica del tipo de sindicato al que pretende afiliarse, no tener la calidad de trabajador de dirección o confianza y no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

En este extremo de la libertad sindical, el Convenio N° 87 de la OIT nos señala como única “condición” del derecho de afiliación el de “observar los estatutos” de la organización al que se pretende afiliarse. Entendida esta condición como respaldo de la misma libertad sindical en su acepción colectiva y la autonomía colectiva que le otorga a las organizaciones sindicales autoridad para autorregularse y reglamentar su actividad a través de su estatuto.

Analizando los requisitos de afiliación establecidos por nuestra legislación, podemos advertir lo siguiente:

- La exigencia de pertenecer a la empresa o cumplir con las características de afinidad del sindicato al que se pretende afiliarse es coherente con el condicionamiento del referido convenio sobre “observar sus estatutos” porque en estos se deberá establecer el ámbito subjetivo de representación y para integrarlo se deberá justamente cumplir con este requisito básico.

- Respecto a las categorías de trabajador de dirección y confianza excluidas del derecho de afiliación sindical, consideramos que no se condice con las categorías excluidas con el Convenio N° 98 de la OIT que se limita solo a exhortar, a manera de recomendación, se revise los alcances de las garantías establecidas por dicho convenio respecto a los trabajadores que conforman las fuerzas armadas y la policía. Sin embargo, una alternativa a esta limitación sería habilitar la afiliación sindical del personal de dirección y confianza en el estatuto

de la organización sindical, cuyo sustento encuentra en el referido Convenio N° 87 de la OIT cuando señala como único condicionante de la afiliación sindical respetar sus estatutos; lamentablemente, esta categoría de trabajadores recibe una gran afectación del derecho sindical a lo largo del LRCT al excluirlo de los alcances del Convenio Colectivo, así como del derecho a huelga.⁶

- Respecto al tercer requisito de no estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito, si bien los trabajadores tienen primigeniamente la absoluta libertad de constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente con la única salvedad de respetar sus estatutos; esta limitación, respecto a la multiplicidad de afiliación a sindicatos del mismo ámbito, obedecería a una cuestión práctica para prevenir que los trabajadores pretendan atribuirse beneficios múltiples y simultáneos en un mismo nivel de negociación, atentando así contra los criterios de razonabilidad y principio de buena fe vigente en toda relación jurídica.

Este impedimento podría tener también como finalidad de prevenir la diversificación de los sindicatos del mismo nivel; por ejemplo, que un trabajador o grupo de trabajadores de la categoría obrero pueda constituir y a la vez afiliarse a varios sindicatos del mismo ámbito, vaciando de contenido los fines propios de la negociación colectiva.

En síntesis, consideramos que este articulado, respecto a la libertad de afiliación sindical, no afecta el derecho-libertad consagrado en el Convenio N° 87 de la OIT, con la salvedad de no poder afiliarse a más de 01 sindicato del mismo nivel o ámbito; limitación que se complementa con el condicionamiento de “respetar los estatutos” de la organización sindical al que pretender afiliarse.

1.2. Facultad de afiliarse a más de una organización sindical en forma simultánea y sus consecuencias. -

Al margen de la falta de concordancia de nuestra legislación interna con los convenios internacionales de la OIT Nrs. 87 y 98, ratificados por el Perú, nuestra situación actual es que los trabajadores pueden constituir hasta cuatro tipos de sindicatos y a su vez afiliarse indistintamente a cualquier de ellos, en

⁶ La complejidad de este análisis respecto a las categorías de trabajadores excluidos de la libertad sindical amerita mayor profundidad que sería materia de otro trabajo de investigación.

virtud de la libertad sindical reconocida por nuestra Constitución y desarrollada por la legislación interna.

Así, el supuesto de afiliación simultánea de un trabajador a dos o más sindicatos encuentra amparo normativo en el art. 3° del D. S. N° 010-2003-TR, cuando señala que la afiliación es libre y voluntaria y proscribiera el impedimento de afiliación sindical; sin embargo, el legislador ha establecido una única limitación al respecto en el literal c) del art. 12° del D. S. N° 010-2003-TR consistente en que no se permite afiliarse a dos o más sindicatos *del mismo ámbito*.

Previamente a esta regulación, el D. Ley N° 25593 en el literal d) de su Art. 12° establecía la prohibición de afiliarse a otro sindicato sin distinción o precisión alguna; lo que a criterio del Profesor Villavicencio, resultaban lesivas a la autonomía sindical, más aún si fue materia de observación por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en la queja acumulada 1648-1650, que trajo como consecuencia su modificación; y, a la fecha, solo existe la prohibición de pertenecer a otro sindicato pero del mismo ámbito (Villavicencio, 2010, pág. 101)

Este desarrollo legislativo, respecto a la libertad de afiliación sindical simultánea y la única limitación de no pertenecer a otro sindicato del mismo ámbito, en primera instancia y en sentido estricto, resultaría contrario al derecho de sindicación reconocido por el art. 2° del Convenio N° 87 de la OIT porque a través de este derecho se reconoce al trabajador la facultad constituir y afiliarse a las organizaciones sindicales que “estimen convenientes”, estableciendo como único condicionante “*observar los estatutos*” de la organización al que se desea afiliarse; es decir, teóricamente no debe existir limitación alguna al momento de estructurar y constituir las organizaciones sindicales así como la libertad, sin restricción alguna, de afiliarse libremente a las mismas.

Sin embargo, en un plano práctico podría configurarse un ejercicio abusivo de este derecho ante la eventualidad que un trabajador o grupo de trabajadores perciba múltiples beneficios en el mismo ámbito de negociación y nivel de representación, contraviniendo así el principio de buena fe; en este sentido, resulta razonable que un trabajador para afiliarse a otro sindicato del mismo ámbito previamente deba desafiliarse del sindicato al que pertenece; lo

contrario permitiría la percepción de dobles beneficios en forma simultánea y una posible proliferación de sindicatos en el mismo ámbito.

Lo que se cuestiona en este punto es la intervención del Estado al establecer esta limitación (no pertenecer a otro sindicato del mismo ámbito), contraviniendo el ordenamiento internacional de rango constitucional que no efectúa ninguna limitación al respecto, pero consideramos que se reviste de validez cuando impide que con pocos trabajadores (mínimo 20 trabajadores) se constituya más de un sindicato en un mismo ámbito y pierda eficacia su autonomía colectiva. Por último, la aparente invalidez de este impedimento se subsanaría ubicándolo en los estatutos sindicales, reflejo de la autonomía colectiva y coherente con el único condicionante consistente en observar sus estatutos.

En conclusión, ante la posibilidad de que coexistan más de una organización sindical en sus diferentes niveles y la facultad de un trabajador para afiliarse simultáneamente a más de un sindicato, pero de distinto nivel, es legalmente factible que un trabajador se encuentre afiliado a más de una organización sindical. Un ejemplo gráfico sería de aquel trabajador que está afiliado al sindicato de la empresa donde labora, relacionado con el rubro de construcción civil, y además se afilia a la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú; lo que también puede ocurrir es que estando afiliado a un sindicato de empresa además se afilie a un sindicato de categoría, dentro de la misma empresa donde labora, como el sindicato que afilia solamente a los técnicos.

Ante el escenario descrito se presentan varias situaciones que el legislador ha intentado regular (pero a nuestro criterio resulta inexacto como abordaremos más adelante), como es la existencia de más de una organización sindical en una misma empresa, de igual o distintos niveles, y que los trabajadores se afilien a estas en forma simultánea (cuando se traten de distinto ámbito), generando así también multiplicidad de afiliaciones sindicales.

Esta pluralidad de sindicatos podría generar la coexistencia de convenios colectivos que se hayan emitido en pro del ejercicio al derecho de negociación y en cada nivel aceptado por las partes negociales, con la necesidad de establecer las fórmulas adecuadas para su coexistencia o interrelación; así,

pasaremos a revisar nuestra realidad negocial para determinar la posibilidad real de la existencia de esta pluralidad sindical.

1.3. Organizaciones sindicales y productos negociales durante el año 2021.-

Habiendo analizado estructuralmente el desarrollo legislativo respecto a los niveles de negociación colectiva y a, partir de ello, la pluralidad de convenios colectivos. Ahora, es importante situar esta problemática en nuestra realidad nacional y así verificar si las situaciones planteadas y reguladas se materializan o en ante qué escenario nos encontramos.

Al respecto, como punto de partida debemos observar los números que nos muestra la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2016-2020 elaborado por el INE donde se ha establecido que para el año 2020 tenemos un 75.3% de Tasa del Empleo Informal considerando que la Población Económicamente Activa (PEA) asciende a 16'094,964, de la cual el 92.6% constituye la PEA ocupada. De esta última clasificación tenemos que el 35% equivalente a 5'222,367 corresponden a la categoría de asalariado privado. En esa última cifra que comprende la categoría de asalariado privado es donde nos ubicaremos para el desarrollo de nuestra investigación desde el punto de vista fáctico.

Continuando con el énfasis material de nuestra investigación y ubicándonos en el llano de la negociación colectiva, tenemos el Anuario Estadístico Sectorial 2021, elaborado por la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que nos muestra los siguientes gráficos:

LIMA METROPOLITANA
CUADRO N° 50
PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS - REGISTRADOS POR MES, SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN
2021

ETAPAS DE SOLUCIÓN	MES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
PRESENTADOS	13	10	14	10	10	15	8	5	3	4	19	17	128
SOLUCIONADOS - REGISTRADOS 1/	13	6	8	6	14	5	7	10	15	9	11	16	120
- NEGOCIACIÓN DIRECTA	13	6	8	6	14	5	7	10	15	9	11	14	118
- CONCILIACIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
- EXTRA PROCESO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
ARBITRAJE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
. (ACUERDO DE PARTES) *	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
. (UNIPERSONAL) *	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
. (POTESTATIVO) *	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

ELABORACIÓN: MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

1/ Incluye Pliegos de Reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha

* Designación de Arbitros

Nota 1: Incluye Convenios Colectivos solucionados en años anteriores (2018-2019-2020) cuya vigencia incluye el año 2021

Nota 2: No se dispone de información debido a que el gobierno decretó el Estado de Emergencia Nacional, mediante D.S. N°044-2020-PCM, D.S. N°008-2020-SA que declaró en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional y posteriores normas de ampliaciones y modificaciones

CUADRO N° 54

LIMA METROPOLITANA

CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS - REGISTRADOS POR ETAPAS DE SOLUCIÓN, SEGÚN ORGANIZACIÓN SINDICAL
2021

ORGANIZACIÓN SINDICAL	ETAPAS DE SOLUCIÓN							TOTAL
	NEGOCIACIÓN DIRECTA	CONCILIACIÓN	EXTRA PROCESO	ARBITRAJE				
				ACUERDO DE PARTES *	UNIPERSONAL *	POTESTATIVO *	ARBITRAJE UNIPERSONAL *	
FEDERACIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-
SINDICATO DE EMPLEADOS	25	1	-	-	-	-	-	26
SINDICATO DE OBREROS	53	-	1	-	-	-	-	54
SINDICATO ÚNICO	26	-	-	-	-	-	-	26
DELEGADOS DE EMPLEADOS	9	-	-	-	-	-	-	9
DELEGADOS DE OBREROS	5	-	-	-	-	-	-	5
DELEGADOS EMPLEADOS Y OBREROS	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	118	1	1	-	-	-	-	120

Estos gráficos nos informan que durante el año 2021 se presentó un total de 128 pliegos de reclamos en todo el Perú, de los cuales se solucionaron en total 120. De estas 120 convenciones colectivas, 26 corresponden a sindicatos de empleados, 54 a sindicatos de obreros, 26 a sindicatos únicos, 9 delegados de empleados y 5 delegados de obreros. Precisamos que, según el Anuario, en todo el año 2021 no se suscribió ninguna convención colectiva a nivel de Federación; sin embargo, mediante Res. Ministerial N° 183-2021-TR se publicó la Convención Colectiva de Trabajo – Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022 suscrito el 9 de setiembre de 2021 y que entra en vigencia, según su cláusula octava, desde el 1 de junio de 2021 y siendo de aplicación a todos los trabajadores de construcción civil.

Con los datos citados, a pesar de su inconsistencia respecto al nivel de negociación supraempresarial (federación) y siendo los datos formales que nos otorga el Ministerio de Trabajo, sobre la situación real de la negociación colectiva en el Perú podemos advertir que la posibilidad de concurrencia de convenciones colectivas para el año 2021 se podría presentar entre los tres niveles de negociación empresarial, supra empresarial e infra empresarial (sindicato de empresa, federación y sindicato de categoría y/o establecimiento), toda vez que en este año 2021 existe productos negociales en los tres niveles de negociación genéricos; sin embargo, por el mayor número de productos negociales en los niveles de negociación empresarial e infra empresarial,

podemos afirmar que existe más probabilidades que este tipo de concurrencia de convenciones colectivas ocurran mayormente en estos dos niveles, donde la legislación nos brinda alternativas de soluciones confusas e inexactas, las cuales necesitan mayor amplitud y desarrollo.

Ante este escenario, cobra vigencia el denominado “modelo hiperdescentralizado” de nuestra estructura negocial, acuñado por el Profesor Villavicencio que revela el alto grado de preponderancia de los sindicatos a nivel de empresa e, incluso, infra empresarial, así como su ámbito de negociación en dichos niveles; situación fáctica que deberá considerarse a efectos de analizar la idoneidad de nuestra legislación confrontada con nuestra realidad negocial (Villavicencio, 2015, pág. 352).

Como expresara el profesor Cruz Villalón “el modelo de negociación colectiva se encuentra estrechamente vinculado al modelo sindical o de asociacionismo empresarial que se en un momento determinado en el país” (Cruz, 2007, pág. 79). A partir de esta reflexión es que resulta relevante la información estadística de nuestra actividad negocial y la regulación legal que ha merecido la problemática de la concurrencia de convenciones colectivas.

Seguidamente corresponde analizar la forma como nuestra legislación aborda esta problemática y, para ello, previamente revisaremos las formas de convivencia de las convenciones colectivas concurrentes determinando cuando estamos ante un conflicto jurídico que merece regulación y resolución.

2. Regulación legal de la concurrencia de convenciones colectivas y su fallido intento por abordar y resolver los problemas de aplicación de convenciones colectivas concurrentes. -

Ante la existencia de distintos niveles de negociación colectiva, se presentan múltiples situaciones que nuestra legislación, confusa e incompleta, ha generado una distorsión al momento de regular la concurrencia de dos o más convenciones colectivas concurrentes, lo que a mayor profundidad pasaremos a desarrollar.

2.1. Concurrencia de convenios colectivos: supuestos de materialización. -

Comenzamos este apartado delimitando lo que debemos entender por concurrencia de convenciones colectivas. Para una mejor clarificación

recurrimos a la definición esbozada por el profesor Rafael Rodríguez “*la concurrencia significa la existencia de dos o más normas que regulan el mismo supuesto de hecho, esto es, que tienen idéntico ámbito de validez temporal, espacial, personal y material. En el caso, existirían dos o más convenios colectivos con vocación para regular las mismas relaciones individuales de trabajo*” (Rodríguez, 2021, pág. 121).

Para arribar a los supuestos de materialización de concurrencia de convenciones colectivas, debemos recurrir a las unidades de negociación vigentes en nuestra legislación, a saber: empresarial, infra empresarial y supraempresarial (clasificación genérica); generando de esta forma que las convenciones colectivas concurren simultáneamente hasta en cuatro supuestos:

- i) Convenciones colectivas de niveles empresarial con infraempresarial.
- ii) Convenciones colectivas de niveles empresarial con supraempresarial.
- iii) Convenciones colectivas de niveles infraempresarial con supraempresarial.
- iv) Convenciones colectivas de los tres niveles mencionados vigentes en forma simultánea.

De cara a nuestra realidad en materia de negociación colectiva, nos remitimos al Anuario Estadístico Sectorial 2021, elaborado por la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Conforme se precisó anteriormente, dicho documento técnico informa que durante el año 2021 se presentó un total de 128 pliegos de reclamos en todo el Perú, de los cuales se solucionaron en total 120; y, de estas 120 convenciones colectivas, 26 corresponden a sindicatos de empleados, 54 a sindicatos de obreros, 26 a sindicatos únicos, 9 delegados de empleados y 5 delegados de obreros.

Ante esta situación real que nos muestra el referido Anuario correspondiente al 2021, la concurrencia de convenciones colectivas en nuestro país puede ocurrir entre convenios de nivel empresarial e infraempresarial; es decir, la multiplicidad de convenios puede ocurrir al interior de una misma empresa, como sería la existencia de convenios colectivos obtenidos por sindicatos de empresa y sindicatos de una categoría específica como obreros o empleados.

Adicionalmente, esta concurrencia también podría ocurrir entre las convenciones supra (como la Convención Colectiva de Trabajo – Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021-2022) y las de niveles inferiores (empresa e infra empresarial); lo que podría ocurrir únicamente en el sector de Construcción Civil para este año 2021.

Cabe precisar que no siempre la concurrencia de convenios colectivos implica un conflicto entre estos en cuanto a su aplicación, mereciendo atención solamente aquel conflicto de normas o convenios colectivos (concurrencia conflictiva) que se suscita en los siguientes casos: antinomia por contradicción y antinomia por divergencia. En efecto, en estos dos escenarios urge que nuestra legislación contemple mecanismos de solución.

Sobre el particular, a continuación, desarrollaremos el conflicto de convenios colectivos por antinomia por contradicción y antinomia por divergencia, a su vez, proponemos los mecanismos de solución al respecto.

2.2. Concurrencia de convenciones colectivas conflictivas y no conflictivas: antinomias por contradicción y por divergencia. -

En el plano fáctico y jurídico de nuestra negociación colectiva para el año 2021, se torna viable la concurrencia de convenciones colectivas en distintos ámbitos de los ya mencionados; primordialmente, entre las negociaciones a nivel empresarial e infraempresarial porque, en el caso del nivel supra, solo aplicaría para el sector de construcción civil.

La regulación legal de la concurrencia de convenciones colectivos se torna necesaria, como nos explica el Profesor Gorelli, a fin de determinar cuál es el convenio aplicable cuando hay dos o más que regulan un determinado ámbito de las relaciones laborales al mismo tiempo (Gorelli, 2011, pág. 71)

A modo general, la concurrencia de convenios colectivos ocasiona dos situaciones generales respecto al contenido de cada convención; primero, cada negociación podría tener sus propias particularidades sin que se afecten mutuamente, es decir, las convenciones concurrentes son íntegramente distintas respecto a su contenido de derechos y obligaciones, donde no existe conflicto; segundo, que el contenido de estas convenciones concurrentes contengan similares derechos, beneficios u obligaciones; dicho de otro modo, el reconocimiento de determinados derechos, beneficios y obligaciones se

especial de los servicios que comprende dicha categoría; así, de encontrarse uno o más trabajadores afiliados a ambos sindicatos (como lo permite nuestra legislación) le podrían ser perfectamente aplicables ambos beneficios, a lo que llamamos convenciones concurrentes y pacíficas o distintas en cuanto a su contenido.

Es en el segundo supuesto donde se presenta la problemática de que dos o más convenciones colectivas contenga cláusulas de igual o similar contenido, en el segundo gráfico esta cláusula conflictiva sería el otorgamiento de un bono; ante esta situación, se tendrá que elegir por una de las convenciones colectivas o articularlas: estamos ante convenciones pacíficas y conflictivas respecto a su contenido.

Así, dos o más convenciones colectivas tendrán puntos de convergencia en forma total o parcial, generando la discusión preliminar de si es permisible aplicar en forma múltiple los derechos o beneficios a un mismo trabajador o grupo de trabajadores que se encuentren afiliados a estas organizaciones sindicales donde se produce la convergencia de cláusulas negociales. Aquí deviene en trascendental la importancia de solucionar este conflicto de normas o lo que la doctrina a denominado antinomia jurídica.

Ahora, este conflicto de normas o convenios colectivos (conurrencia conflictiva) puede darse en dos situaciones: antinomia por contradicción y antinomia por divergencia. Terminología acuñada por el Maestro Martín Valverde, quien nos explica que en el caso de la contradicción posee un tipo de mandato o prohibición siendo en este caso la solución a este caso la eliminación de uno de los presupuestos (ya sea por derogación o anulación; y, la divergencia, se relaciona con las normas que poseen una función selectiva entre opciones distintas e incompatibles entre sí pero no persiguen necesariamente fines contradictorios, siendo la solución para este caso que ambas normativas subsistan (Valverde, 1978, pág. 13-14).

Este conflicto genera la obligación de optar por una de ellas (contradicción) que se califica como conflicto opositivo; o, la conurrencia conflictiva de normas que subsisten simultáneamente, debiendo efectuar un análisis de valoración para determinar lo más favorable a las partes afectadas por estas antinomias, sin dejar de lado los alcances y principios de la libertad sindical.

Para delimitar aún más nuestro centro de análisis debemos ubicarnos en los supuestos que esta concurrencia de convenciones colectivas se produzca en un mismo periodo de vigencia o que exista entre ellas un espacio de contemporaneidad; es decir, que la vigencia de dos o más convenciones colectivas de distintos ámbitos se encuentre durante un mismo lapso. Al respecto, podrían presentarse dos supuestos:

- i) La vigencia de dos o más convenciones colectivas es exactamente igual; es decir, inician y terminan en la misma fecha (del 1 de enero al 31 de diciembre de año 2021);
- ii) La concurrencia se produce solo por un determinado lapso; por ejemplo, ello ocurre si el primero tiene vigencia del 1 de mayo 2020 hasta el 30 de abril del año 2021 y el segundo rige a partir de 01 de diciembre de 2020 hasta el 30 de noviembre de 2021; en este caso la convergencia solo ocurre del 1 de diciembre 2020 al 30 de abril 2021.

En el primer supuesto, la problemática no reviste complejidad respecto a la confrontación de las mismas porque se centra en todo el periodo de vigencia de los convenios colectivos.

En el segundo supuesto, surge una gran dificultad para identificar la convención colectiva que corresponde aplicar, porque es difícil confrontar íntegramente dos o más convenciones colectivas que solo convergen en un determinado lapso y no todo el periodo de la vigencia de los convenios. Debemos considerar además que las cláusulas permanentes del convenio colectivo surten efecto mientras no sean modificados por otro convenio; y, la vigencia de las mismas es determinada por las partes negociales, solo en su defecto es de un año.

Ante ello, la regulación que aborde la concurrencia conflictiva de convenciones colectivas de distinto ámbito serán aplicables cuando dos o más convenios colectivos se encuentren vigente o mientras dure su vigencia.

Esta interrelación e interacción de dos o más convenciones colectivas vigentes simultáneamente, pero de distinto ámbito, han sido

desarrolladas por nuestra legislación y merece un análisis exhaustivo para determinar su idoneidad para enfrentar esta problemática.

2.3. Fórmula legal para abordar la concurrencia de convenios colectivos. -

Adentrándonos al desarrollo legal de la concurrencia de convenios colectivos, aparece en escena el Art. 45° del D. S. N° 010-2003-TR que a la letra dice:

“Artículo 45.- Las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. El desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva deberá ser resueltas [sic] a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos.”⁷

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.”

Con esta regulación se ha dejado atrás la imposición del nivel de empresa (como estipulaba el primer párrafo del art. 45° del D. S. N° 010-2003-TR antes de su modificatoria) privilegiando el acuerdo de las partes para su instauración, tratándose de la primera negociación; y, su desacuerdo, será resuelto por una de las formas alternativas de solución de conflictos (tercero imparcial). Esta disposición concuerda con el principio de negociación colectiva libre y voluntaria recogido por el art. 4° del Convenio N° 98 de la OIT; en principio porque privilegia la voluntad de las partes para establecer el nivel de negociación

⁷ La Ley 31110 que regula el régimen laboral agrario incorpora esta modificación respecto al primer párrafo del Art. 45° del D. S. N° 010-2003-TR dejando subsistente el segundo párrafo y siguientes, razón por la cual solamente se aplica a la primera negociación en determinado ámbito. A nuestro criterio, constituye un intento fallido por privilegiar y fortalecer el principio de negociación libre y voluntaria y la libertad para decidir el nivel de negociación que prescribe la OIT en sus reiterados pronunciamientos sobre el nivel de negociación.

y, además, al no existir consenso en el nivel, la norma deriva la solución a un tercero imparcial (mediación, conciliación o arbitraje), limitando así la intervención estatal.

A partir de la segunda convención colectiva, para variar de ámbito de negociación e instaurar uno adicional también resulta indispensable la voluntad de las partes, lo que *prima facie* concuerda con el principio de negociación colectiva libre y voluntaria. El problema surge ante el posible desacuerdo (resistencia de una de las partes para negociar en nivel distinto al preestablecido), el articulado no deriva la solución a las vías alternativas de solución de conflicto como el primer párrafo, por el contrario, prohíbe su instauración por acto administrativo y laudo arbitral.

En otros términos, la legislación impone la prevalencia del nivel de negociación pactado en la primera negociación sin que pueda variarse o adicionarse nivel distinto con posterioridad, salvo acuerdo de las partes, no existiendo otra alternativa de solución. Así, el apartado, analizado en su integridad, vulnera el referido principio de negociación colectiva libre y voluntaria constituyendo un impedimento al ejercicio de la autonomía colectiva, incluso contraviniendo el mismo mandato constitucional de fomento de la negociación colectiva y promoción de formas pacíficas de solución de conflictos consagrado en el art. 28° de la Constitución⁸.

Como señalan los profesores Guillermo Boza y Ernesto Aguinaga, sobre el apartado legal en comento, poseen “claros vicios de inconstitucionalidad” y terminan siendo un “obstáculo para la materialización del derecho de negociación colectiva (Boza y Aguinaga, 2019, pág. 3). Este escenario legal, por la trascendencia para la negociación colectiva en nuestro país, merece ser abordado con mayor énfasis en un artículo dedicado exclusivamente a los niveles de negociación, por lo que nos relevamos en profundizar mayores alcances en el presente trabajo.

Mención especial merece la precisión que otorga este segundo párrafo del artículo que se analiza cuando señala que el nuevo nivel de negociación, de carácter sustitutorio o complementario, requiere el acuerdo de las partes. Al

⁸ Una aproximación a esta reflexión la encontramos en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03561-2009-PA/TC (SUTRAMPORC) donde desarrolla los principios de la negociación colectiva y declara inaplicable la imposición de nivel de empresa a dicho caso.

respecto consideramos riesgosa la redacción legislativa que puede afectar el derecho a la libertad sindical y la fuerza vinculante de la convención colectiva, toda vez que no precisa la legitimidad subjetiva para efectuar esta técnica de complementariedad o sustitución, dejando abierta la posibilidad que lo efectúe la organización sindical que interviene en la segunda o siguiente negociación y no el sindicato de la primera o anterior negociación.

Reflexión que advierte el profesor Ignacio Fernández cuando analiza el Art. 87° del Estatuto de Trabajadores de España al señalar “...*la forma en que a través del art. 87 se definen los sujetos legitimados para negociar y el reconocimiento de la capacidad de las partes legitimadas para decidir los ámbitos funcionales, permite entender las dificultades para el correcto establecimiento de reglas de concurrencia o articulaciones de la negociación entre los distintos ámbitos en los diferentes sectores*” (Fernández, 2006, pág. 97).

También puede suceder que esta fórmula legal habilite a una organización sindical (sin precisar su nivel) pactar con el empleador dejar sin efecto (sustitución) una convención colectiva previa y suplirla por una nueva donde no haya intervenido la primera de las organizaciones; lo que, en todo caso, sería permisible cuando estamos ante una organización sindical mayoritaria y no a la inversa, lo que incluso sería cuestionable desde la autonomía colectiva. Por último, debemos identificar ante qué escenarios acudir a la sustitución o complementariedad; o, cuál sería el orden a seguir sin dejar vacíos que permitan la injerencia de las partes.

Enfocándonos en la forma de articulación, el párrafo segundo nos otorga dos alternativas: sustitución y complementariedad; sin embargo, solo la complementariedad constituye realmente un mecanismo de articulación propiamente dicho; si recurrimos a la sustitución, ello significaría optar por una sola cláusula negocial en una materia abordada por dos más convenciones colectivas, en palabras del profesor Martín Valverde, antinomia por contradicción. Sin precisar la forma de articulación, se deja esta facultad a las partes negociales, nuevamente, sin precisar la legitimidad de quienes efectivicen esta facultad.

En caso de conflicto, indica la norma, se deberá aplicar la convención más favorable confrontadas en su integridad (refiriéndose a las convenciones

que entran en conflicto). Este apartado legal nos remite a uno de los mecanismos de articulación de fuentes consistente en la técnica del *coglobamento* y, además, se apoya en el principio de la norma más favorable. Estos mecanismos y técnicas de articulación, por su extensión e importancia, serán abordadas en el capítulo siguiente con la finalidad de determinar si la regulación legal resulta adecuada a la mano de los mecanismos y técnicas existentes en la doctrina.

Por último, el cuarto párrafo del Art. 45° de la LRCT, privilegiando la preponderancia del nivel supraempresarial de negociación colectiva, nos señala que, preexistiendo dicha unidad de negociación, a nivel de empresa se puede “reglamentar” materias no tratadas en nivel superior y que sean específicas al nivel de empresa. Esta fórmula legislativa nos ubica ante en el escenario de una convención colectiva de nivel superior vigente y la posibilidad de negociar además a nivel de empresa; sin embargo, esta habilitación se encuentra limitada porque presupone la existencia de acuerdo (al amparo del segundo párrafo del mismo articulado); es decir, continuamos con la limitación que a partir de la segunda negociación solo procede la adición de otro nivel distinto por acuerdo de las partes. Asimismo, prohíbe negociar sobre materias principales ya reguladas en el convenio de nivel superior (entendemos con la finalidad de evitar el conflicto normativo), privilegiando la vigencia de esta negociación de nivel superior y habilitando la negociación a nivel de empresa, previo acuerdo de las partes, pero solo para reglamentarla o regular determinados aspectos específicos como las condiciones del trabajo propias y exclusivas de la empresa, es decir, articular en forma complementaria.

Habiendo analizado estructuralmente el desarrollo legislativo respecto a los niveles de negociación colectiva y su determinación y a, partir de ello, la pluralidad de convenios colectivos y su concurrencia coordinada o conflictiva. Ahora, es importante desarrollar y analizar las técnicas o herramientas que nos brinda la doctrina para atender esta problemática y elegir la más acorde con nuestra realidad negocial a ser considerada por nuestra legislación.

3. Aplicación de convenciones colectivas concurrentes.-

Remitiéndonos al desarrollo legal sobre concurrencia de convenciones colectivas, se impone el deber de articular las convenciones concurrentes de distinto ámbito y determinar las materias que abarcará cada convención, solo en

caso de conflicto o concurrencia conflictiva, se debe optar por la convención más beneficiosa comparándolas íntegramente. Esta solución legal nos otorga una fórmula para afrontar la concurrencia de convenciones colectivas; así, reviste especial importancia analizar los distintos mecanismos de articulación que nos ofrece la doctrina a fin de determinar la idoneidad del mecanismo que utiliza nuestra legislación.

Previamente a introducirnos en la articulación de convenciones colectivas debemos analizar las formas en que las normas (convenciones colectivas) pueden relacionarse, la tipología de las relaciones, que, siguiendo al Maestro Martín Valverde, enumera las siguientes: i) supletoriedad; ii) subsidiariedad; iii) articulación o complementariedad y v) la colisión o conflicto. Esta es la categoría que desarrolla el Maestro Martín Valverde (Valverde, 1978, pág. 8)

Por su parte el profesor Neves solamente clasifica a las relaciones entre normas a: i) supletoriedad, ii) subsidiariedad, iii) conflicto y iv) sucesión. Estableciendo para el supuesto que a un hecho le sean aplicable varias normas en forma simultánea (antinomia por divergencia) puede recurrirse a: i) complementariedad y ii) suplementariedad. (Neves, 2018, pág. 149)

Por supletoriedad una norma se remite a otro ante falta de regulación y que sean compatibles en cuanto a su naturaleza, como sucede en la remisión de las normas laborales a las civiles, así como una multiplicad de normas y variables formas de remisión.

La subsidiariedad tiene como carácter primordial la transitoriedad; así, se aplicará una norma temporalmente hasta que otra norma que regula el mismo supuesto cobre vigencia.

En el caso del conflicto o colisión, como ya lo hemos analizado y a decir del Maestro Martín Valverde (también citado por el profesor Neves) genera a su vez los conflictos por contradicción y por divergencia, en el primer caso, estamos ante el supuesto de la derogación o eliminación y, en el segundo, ambas normas subsisten, pero debemos elegir una.

Como refiere el profeso Neves “En el derecho del trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable” (Neves, 2019, pág. 164); principio que desarrollaremos más adelante.

A decir de estos autores, existe suplementariedad cuando dos o más normas regulan un mismo hecho y podrían ser aplicadas por sí mismas, pero en

forma superpuestas o en serie; a diferencia que si fueran engranadas o alternadas estaríamos ante un conflicto de normas.

En el caso de la sucesión de normas encontramos a la vigencia temporal de las normas y su derogación o modificación posterior, donde cobra vigencia el principio laboral de la *condición más beneficiosa* que también será abordado más adelante.

Por último, tenemos a la articulación o complementariedad que pasaremos a desarrollar en el siguiente acápite por su trascendencia para nuestro tema de análisis y discusión.

3.1. Articulación de convenciones colectivas.

Para adentrarnos en la articulación de fuentes de derechos, justamente debemos reconocer la calidad de fuente de derecho que posee el convenio colectivo al ser una norma emanada de la autonomía colectiva; a decir del profesor Neves, derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución y los tratados internacionales ratificados por nuestro país; o, por lo menos en lo que respecta a las cláusulas normativas del convenio colectivo (Neves, 2021, pág. 33).

El Maestro Martín Valverde equipara la terminación de articulación con la de complementariedad, entendiendo por esta a “la utilización simultánea para la regulación del mismo supuesto de hecho de las disposiciones articuladas entre sí” (Valverde, 1978, pág. 11)

En palabras del profesor Neves, “En la relación de complementariedad, la norma uno tiene como característica dejar incompleta la regulación del hecho, razón por la cual la función que cumple la norma dos es la de completarla” (Neves, 2018, pág. 181)

El ejemplo clarificador de la complementariedad podría ser la relación de una ley con su reglamento, según las posiciones asumidas por los autores mencionados.

Articular las fuentes jurídicas (convenios colectivos) conlleva a solucionar el problema de la concurrencia conflictiva de convenciones colectivas, tratándose de una antinomia por divergencia y que poseen distinto ámbito; normas que, en este caso, contienen derechos, beneficios u obligaciones y son recíprocamente excluyentes. Así, se persigue que ambas fuentes jurídicas coexistan en un mismo espacio y tiempo, es decir, permitir la concurrencia de las

convenciones colectivas sin que aborden materias similares o iguales que entren en conflicto.

Para el caso de las convenciones colectivas, se va a definir cuál o que materia tratará cada una y así evitar esta colisión de cláusulas normativas. Una aproximación a esta técnica la encontramos en el último párrafo del Art. 45° de la LRCT donde aceptando la existencia de dos convenciones colectivas de distinto ámbito (empresarial y supraempresarial) precisa que la unidad de negociación empresarial solo reglamentará la de nivel superior, tratando condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Por otro lado, tenemos a la complementariedad la cual consiste en mantener la coexistencia de dos o más fuentes normativas pero que ambas regulen determinadas materias siendo mejoradas una por las otras, lo que se presentaría en el caso de articulación de fuentes de distinto origen, como es el caso que un convenio colectivo reconozca derechos por encima de los estándares mínimos reconocidos por la constitución o normas laborales. Consideramos que esta técnica también puede ser empleada para articular fuentes del mismo origen, como los convenios colectivos de distinto ámbito y así ser mejorados unos a otros permitiendo la coexistencia de ambos, más aún si el problema de la concurrencia de convenios colectivos solo puede ocurrir cuando son de distinto ámbito.

Tratándose de derechos provenientes de la negociación colectiva estas técnicas de articulación deben efectuarse a la luz de los principios orientadores del derecho y en especial del derecho del trabajo que pasaremos a desarrollar a fin de determinar su vigencia en estos mecanismos.

3.2. Principios generales: jerarquía normativa, aplicación temporal de las normas y principio de especialidad. -

Encontrándonos ante un conflicto normativo, de acuerdo a la jerarquía de normativa, corresponde aplicar la norma de mayor rango jerárquico, sin embargo, en la problemática que nos ocupa, el conflicto surge al interior de dos o más convenciones colectivas de distinto ámbito, es decir, nos encontramos ante la concurrencia de dos fuentes jurídicas con el mismo nivel de jerarquía, que si bien su contenido difiere en cuanto al ámbito de aplicación ambas tienen el mismo rango jerárquico. De modo que, tratándose del ejercicio de un derecho fundamental como la libertad sindical y dada su fuerza vinculante

reconocido por nuestra Constitución, la aplicación del principio de jerarquía de normas no resulta aplicable para solucionar la concurrencia de convenciones colectivas.

Respecto al principio de aplicación de las normas en el tiempo con relación a los convenios colectivos, el inc. b) del Art. 43° de la LRCT señala que las convenciones colectivas rigen desde el día siguiente al de caducidad del convenio anterior, o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, salvo que las partes señalen plazos distintos para derechos específicos.

El planteamiento de nuestra problemática radica justamente que dos o más convenciones colectivas se encuentren vigentes en forma simultánea, parcial o total, por lo que este principio no resulta útil para abordar los mecanismos de solución.

Por su parte, el principio de especialidad, mediante la cual prima la norma especial sobre la general; dentro del ámbito de los conflictos de convenciones colectivas, podría orientarnos a una preferencia por las cláusulas normativas especiales que se pueden presentar con mayor incidencia en los convenios colectivos infraempresariales, cuando se obtiene reconocimiento para un grupo específico de trabajadores dada la naturaleza especial de sus funciones. Ejemplo de ello sería una bonificación por licencia de conducir vigente o por no acumular infracciones de tránsito en un determinado tiempo, para los choferes que conforma un sindicato de categoría (afilia únicamente a los choferes), cláusula normativa que debería primar al momento de articular las convenciones colectivas en conflicto a la luz del referido principio.

Este último planteamiento guarda coherencia con la solución legal formulada en el Art. 45° de la LRCT cuando habilita y privilegia a la unidad de negociación a nivel empresarial reglamentar sus condiciones de trabajo propias del centro de trabajo. En este sentido, el principio de la especialidad permite que las cláusulas normativas que contienen derechos, beneficios u obligaciones específicas, de cada uno de los convenios colectivos concurrentes subsistan, pudiendo ser aplicadas al conflicto normativo vigente en nuestra realidad negocial que se produce entre las convenciones colectivas a nivel empresarial e infraempresarial. Para tales efectos, se debería efectuar una confrontación detallada de los derechos, beneficios y obligaciones contenidos en cada

convenio colectivo en conflicto sin recurrir a la técnica del conglobamento, técnicas de las cuales también nos ocuparemos.

3.3. Principios del derecho del trabajo: la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Tratándose de un conflicto surgido en la relación laboral, reviste especial importancia los principios orientadores del derecho trabajo y, en específico, el de la norma más favorable y condición más beneficiosa.

En el primer caso, estando ante el conflicto normativo (en este caso conflicto de materias tratadas en convenios colectivos concurrentes) se recurrirá a la norma más favorable, para la selección de la que conceda más ventajas al trabajador.

La condición más ventajosa, en palabras del profesor Neves consiste en “conservación de las ventajas alcanzadas frente a hipótesis de sucesión normativa de disminución de beneficios” (Neves, 2018, pág. 148). Como quiera que en la problemática propuesta analizamos el conflicto de dos o más convenciones vigentes simultáneamente no corresponde acudir a este principio.

El principio de la norma más favorable cobra especial importancia en la articulación de fuentes jurídicas porque a través de este principio se buscará la mejor ventaja para el trabajador teniendo como presupuesto que las normas en conflicto (convenios colectivos) contienen cláusulas de distintas naturalezas y que a su vez otorgan una gran diversidad de derechos y beneficios; pero, no olvidemos que la fuente jurídica constituye principalmente las cláusulas normativas que van a introducir modificaciones en la relación laboral de los trabajadores a quienes les resulte aplicables.

Sin embargo, al momento de aplicar este principio se pueden presentar problemas respecto a la determinación de esta característica de “más favorable” y para ello se puede efectuar varias alternativas de comparación de los convenios en conflicto, justamente por contener cláusulas de distinta naturaleza y que contiene diversos derechos y beneficios a favor de los trabajadores.

En atención a lo expuesto, queda claro que, en el caso de antinomia por contradicción que implica la imposibilidad de efectuar la complementariedad o suplementariedad, la legislación nacional e incluso internacional, a fin de articular las convenciones colectivas concurrentes de distintos ámbitos y elegir la más favorable, además de observar los principios del derecho de trabajo, recurren a las técnicas de confrontación de normas que analizaremos en el siguiente acápite.

3.4. Técnicas de confrontación de normas: cúmulo y conglobamento.

Amparados en el principio de favorabilidad se debe seleccionar la norma, en este caso el convenio o cláusula colectiva, más favorable. Para ello se debe efectuar una comparación de las normas en conflicto a fin de determinar la “más favorable”. Esta comparación tiene varias aristas, se puede efectuar una comparación integral o parcial de los convenios colectivos, así como una comparación con medida temporal (aplicables durante la vigencia de los convenios).

Al respecto, la doctrina española a cargo del profesor Antonio Ojeda desarrolla las siguientes técnicas (Ojeda, 2003, pág. 920-921).

1) **Cúmulo** o teoría de la acumulación, seleccionar precepto por precepto para determinar lo más favorable. Mediante esta técnica se realiza una comparación única y exclusiva de las cláusulas normativas en conflicto, en forma aisladas de las que no generan conflicto.

2) **Conglobamento**, lo más favorable para el trabajador deberá apreciarse en su conjunto.

También denominada teoría del conjunto que, a su vez, según la doctrina española analizada, puede dividirse en dos formas: conglobamento homogéneo (institucional) y conglobamento heterogéneo (indiscriminado). En el primero, se realiza una comparación de instituciones jurídicas que abarca cada convenio (jornada de trabajo, remuneración, condiciones de trabajo, entre otros); y, en el segundo, la comparación se efectúa en forma global, se analiza los convenios en conflicto íntegramente para determinar el más favorable, es decir, se aplica un convenio en su totalidad y a la vez se excluye el menos favorable.

Esta última técnica, conglobamento heterogéneo o teoría del conjunto, es la posición asumida por nuestra legislación plasmada en el tercer párrafo del Art. 45° de la LRCT cuando señala que “en caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad”.

La ventaja de esta técnica de confrontación radica en poder efectuar un análisis integrado de dos convenciones en conflicto que no discrimina los tipos de ventajas al interior de cada convención. Esto guarda relación con la realidad de nuestros convenios colectivos que pueden contener una amplia diversidad de cláusulas relativas al reconocimiento de derechos, beneficios y condiciones de trabajo.

La desventaja es que este tipo de confrontación nos obliga a elegir excluyentemente solo uno de los convenios en conflicto y no necesariamente este puede significar el “más favorable” porque, eventualmente, podría dejar sin efecto algunos preceptos que otorgan mejores beneficios por su especial trascendencia para un grupo determinado de trabajadores que podrían pertenecer a un sindicato de categoría.

Retomando la idea que estamos frente a un conflicto normativo que va a ser resuelto atendiendo al principio de la norma más favorable; y, este principio conlleva a seleccionar la norma que obtenga mayores ventajas al trabajador, corresponde reflexionar si lo “más favorable” consiste en confrontar dos normas en su integridad, dejando sin efecto ni validez una de estas y con ello todos los beneficios obtenidos.

Para ello debemos encontrar el punto de convergencia de las normas en conflicto porque no siempre el conflicto será integral (todo el convenio por completo) sino parcial; y, este conflicto parcial es lo que se presenta usualmente.

Siendo esto así, considerando que los convenios colectivos contienen una gran diversidad de cláusulas normativas (las que constituyen fuente de derecho) y son estas las que en forma aislada podría entrar en conflicto, es aquí donde debe aplicarse la técnica de confrontación adecuada para la aplicación y determinación de la norma más favorable.

En esta última línea de argumentación y teniendo como sustento la producción negocial de nuestra negociación colectiva para el año 2021, en la presente investigación se ha determinado que las técnicas del conglobamento

homogéneo o recurrir al cúmulo resulta el mecanismo más acertado para confrontar convenios colectivos en conflicto, privilegiando así la confrontación solamente de las cláusulas normativas en conflicto y manteniendo vigentes las no convergentes, O en su defecto, en aras de privilegiar la autonomía colectiva y el principio de negociación libre y voluntaria , el legislador ha debido dejar a las partes negociales elegir determinada técnica para la confrontación de las convenciones colectivas siempre con vigencia del principio de la norma más favorable.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del reconocimiento constitucional como derecho fundamental de la libertad sindical, los trabajadores se encuentran habilitados a constituir las organizaciones sindicales que consideren convenientes, así como de afiliarse libremente a las mismas. La única restricción (no expresada en los instrumentos normativos internacionales) la encontramos en nuestra LRCT cuando establece que un trabajador no puede pertenecer a un sindicato si ya se encuentra afiliado a otro en el mismo ámbito. En este sentido, los trabajadores poseen la libertad de afiliarse a más de un sindicato, siempre que no sea del mismo ámbito, es decir, afiliarse simultáneamente a sindicatos de distinto nivel.

La lista cerrada de unidades de negociación se contraponen a la amplia libertad que otorga el derecho de sindicación consagrado por el Convenio N° 87 de la OIT y los pronunciamientos de sus órganos de control. Resulta necesario una revisión a esta lista cerrada de cara al apogeo de las nuevas formas de organización empresarial que emergen en nuestro país para tutelar la efectiva realización de la libertad sindical.

Al reconocer nuestra legislación tres niveles de negociación, la concurrencia de convenciones colectivas puede darse entre estos tres niveles de negociación conforme a los datos de nuestra realidad negocial durante el año 2021.

Solo las convenciones colectivas concurrentes con contenido divergente o conflictivo merecen regulación legal porque constituye un conflicto jurídico de fuentes (antinomía jurídica), lo que no sucede cuando no existe conflicto entre las convenciones concurrentes.

El segundo párrafo del Art. 45° de la LRCT deja abierta la posibilidad de dejar sin efecto una convención colectiva de distinto ámbito al no precisar la legitimidad de quienes podrían “sustituir o complementar” dicho convenio colectivo al amparo del “acuerdo de las partes”.

Ante el conflicto de dos convenciones colectivas, tenemos como mecanismos de solución a la técnica del conglobamiento, amparado en el principio de norma más favorable, conforme se desprende del tercer párrafo del Art. 45 de La LRCT. Dicha técnica permite abordar la problemática de la convergencia de convenios

colectivos de cara a nuestra realidad negocial que se caracteriza por la hiperdescentralización de la negociación colectiva; sin embargo, a la luz del principio de especialidad y también considerando la hiperdescentralización de nuestras organizaciones sindicales, podría cobrar especial vigencia la técnica del cúmulo, siempre privilegiando lo más favorable al trabajador.

Nuestra legislación irrumpe el principio de negociación libre y voluntaria, así como la autonomía colectiva de las partes negociales al establecer confusamente mecanismos para solución de convenios colectivos en conflicto, sin considerar el modelo hiperdecentralizado de nuestra negociación colectiva, lo que grafica nuestra realidad negocial para el año 2021.

Se debe priorizar la articulación de las convenciones colectivas concurrentes recurriendo para ello a las técnicas de complementariedad y suplementariedad. Solo ante el inevitable supuesto de una antinomia por contradicción se debe recurrir a la confrontación de las convenciones en conflicto priorizando, sin detallar o precisar la técnica de articulación, la prevalencia del contenido más favorable a los trabajadores afectados.

La legislación debe abstenerse en delimitar los mecanismos de solución para atender las antinomias por contradicción que se produzca ante una concurrencia de convenciones conflictiva y dejar a las partes negociales la elección que más favorezca a los trabajadores afectados.

BIBLIOGRAFÍA

- Anuario Estadístico Sectorial de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Año 2021.
- BLANCAS, Carlos. La Cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los Derechos Fundamentales Laborales. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011.
- BOZA, Guillermo y AGUINAGA, Ernesto. El Art. 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo como problema y solución: El cas de la negociación minera por rama de actividad. IUS 360 (El portal jurídico de Ius Et Veritas). Set 2019.
- BOZA, Guillermo y AGUINAGA, Ermersto. El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación. Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho N° 71, 2013. Pp. 281-307.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2007). Estructura y concurrencia entre convenios colectivos. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (68), 77-100.
- CUESTA, H. Á. (2022). Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: La reforma de la prioridad del convenio de empresa. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (27), 71-93.
- GORELLI, Juan. Las reglas sobre concurrencia entre convenios en el Ordenamiento Español. En Revista Derecho & Sociedad N° 37, dic 2011.
- LARA, C. S. (2022). Concurrencia entre convenios colectivos y modernización de la negociación colectiva. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (161), 335-359.
- NEVES, Javier. "Derecho Colectivo de Trabajo. Un Panorama General". Palestra Editores. Lima, 2016.
- NEVES, Javier. "Introducción al Derecho del Trabajo". Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuarta edición, 2018.
- NEVES, Javier. "El Convenio Colectivo en el Sistema Peruano de las Fuentes de Derecho" Revista LABOREM N° 24, 2021.

- OIT 2006 La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición.
- OJEDA, Antonio. Derecho Sindical. Octava edición. Editorial Tecnos. 2003.
- RODRÍGUEZ, Rafael. La concurrencia y articulación de convenios colectivos en la Ley N° 18.566. Laborem N° 111. Pág. 115-125.
- RUIZ, Heredia. (2022). Incidencia debilitadora de las reglas de concurrencia de convenios colectivos en la ultraactividad indefinida. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (164), 85-105.
- Tribunal Constitucional. STC 1124-2001-AA/TC
- TOYAMA, Jorge y MERZTHAL, Marilú. La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencia. Derecho & Sociedad N° 40. Enero 2013.
- TOXO, Ignacio. (2006). Reflexiones en torno a la negociación colectiva. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (7), 85-100.
- VALVERDE, A. M. (1978). Concurrencia y articulación de normas laborales. *Revista de Política Social*, (119).
- VILLAVICENCIO, Alfredo, *La Negociación Colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes*. *Revista de la Facultad de Derecho. Derecho PUCP. Revista N° 75*. 2015.
- VILLAVICENCIO, Alfredo, *Los tratados sobre derechos humanos y sus interpretaciones como parte del bloque de constitucionalidad*. En *Temas centrales del Derecho del Trabajo del siglo XXI*, ARA Editores, 2009.
- VILLAVICENCIO, Alfredo. Constitución, configuración y registro de sindicatos en América Latina. El reino espurio de la ley. *Themis Revista de Derecho*. N° 79, ene 2021.