

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



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

**Extensión de los convenios colectivos de sindicatos  
minoritarios a trabajadores no afiliados a este  
¿afectación a la sindicación?**

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

**Autor:**

*Chinchay Valerio, Erika Cira*

**Asesor:**

*Paitán Martínez, Javier*

Lima, 2023

## Informe de Similitud


Yo, PAITAN MARTINEZ, JAVIER, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “Extensión de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios a trabajadores no afiliados a este ¿afectación a la sindicación?”, del autor(a) CHINCHAY VALERIO, ERIKA CIRA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 21%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 19 de febrero del 2024

<u>PAITAN MARTINEZ, JAVIER</u>	
DNI: 45829910	Firma: 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0003-1638-3969">https://orcid.org/0000-0003-1638-3969</a>	

## **RESUMEN**

*Mediante el presente trabajo académico se analiza la situación jurisprudencial emitida por el Tribunal Constitucional, la Corte Suprema y el Tribunal de Fiscalización Laboral, este último es el órgano de última instancia administrativa en materia laboral, con relación a la extensión (unilateral o consensuado) de los convenios colectivos celebrados por un sindicato minoritarios a favor de trabajadores no afiliados a este, de los incrementos remunerativos convenidos. De este modo, previa evaluación y análisis de los criterios resolutivos de los órganos colegiados antes mencionados, así como de las instituciones fundamentales del derecho colectivo y data existente, este trabajo tiene como objeto corroborar si dicha extensión en beneficio de trabajadores no afiliados supone o no, una acción lesiva del derecho a la libertad sindical, esta última en su esfera de sindicalización y, de la autonomía colectiva cuya. Por último, se plantea una propuesta para que dicha extensión no conlleve a una vulneración de derechos fundamentales en las relaciones colectivas de trabajo, a través de reglas en las que esta conducta no suponga una afectación vedada por el ordenamiento vigente.*

### **Palabras clave**

*Libertad sindical, negociación colectiva, minoritarios, igualdad, derecho de sindicación.*

## **ABSTRACT**

*This academic work, the jurisprudential situation issued by the Constitutional Court, the Supreme Court and the Labor Supervision Court is analyzed, the latter being the body of last administrative instance in labor matters, in relation to the extension (unilateral or consensual) of collective bargaining with a minority union in favor of workers not affiliated to it, of the agreed remuneration increases. In this way, after evaluating and analyzing the resolution criteria of the aforementioned collegiate bodies, as well as the fundamental institutions of collective law and existing data, this work aims to corroborate whether said extension for the benefit of non-affiliated workers implies or not, an action harmful to the right to freedom of association, the latter in its sphere of unionization and, of collective autonomy, of which. Finally, a proposal is made so that this extension does not lead to a violation of fundamental rights in collective labor relations, through rules in which this conduct does not imply an impact prohibited by the current regulations.*

## **Keywords**

*Freedom of association, collective bargaining, minority, right to organize.*

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>1. La Libertad sindical y la sindicación</b> .....	2
1.1. La libertad sindical .....	2
1.2. La sindicación.....	4
1.3. Situación de la sindicación .....	5
<b>2. Ampliación de los efectos de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios</b> .....	9
2.1. Los sindicatos y su representatividad sindical .....	9
2.2. Efectos de convenios colectivos de sindicatos minoritarios .....	10
2.3. Situación jurisprudencial y de los pronunciamientos administrativo laboral .....	12
2.3.1. Jurisprudencia constitucional .....	12
2.3.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema .....	12
2.3.3. Resoluciones administrativas del TFL .....	15
<b>3. Solución a la extensión o no de convenios colectivos</b> .....	17
3.1. La no extensión de cláusulas de incidencia económica: reafirmación de la representatividad mayor .....	19
3.2. La extensión en cláusulas de condiciones de trabajo .....	20
3.3. Necesidad de una modificación legislativa o emisión de un Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral .....	21
3.3.1. Pleno casatorio laboral.....	21
3.3.2. Modificación legislativa .....	22
3.3.3. Códigos de conducta.....	23
<b>CONCLUSIONES</b> .....	24
<b>Bibliografía</b> .....	25

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación aborda uno de las temáticas más conflictuadas en el derecho de trabajo, toda vez que, existen múltiples casos resueltos en la Corte Suprema de Justicia, el Tribunal Constitucional y lo resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, que evidencia que este no tiene una posición unánime frente a la problemática planteada ¿La extensión de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios a favor de trabajadores no afiliados afecta la sindicación? ¿Se afecta la autonomía colectiva si el sindicato minoritario acordó hacer extensivo los efectos de su convenio?

Y si bien, estas problemáticas parecerían haber encontrado solución con la modificación introducida en los artículos 4-A, 28 y 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; no obstante, esta ha generado nuevos conflictos jurídicos como ¿En ningún caso es posible extender los convenios colectivos, ya sea por decisión unilateral del empleador o por acuerdo con el único sindicato minoritario del empleador?

Atendiendo a ello, este trabajo tiene como objeto no solo debatir e identificar el diagnóstico situacional actual sobre la problemática reseñada en los párrafos precedentes, sino en formular unas líneas que sirvan de guía para indicar y determinar cuándo nos encontramos ante un comportamiento antisindical por parte del empleador, lo que coadyuvará a una mejor organización de los trabajadores.

Con tal fin, este trabajo consta de tres capítulos. En el primero, se establecerá las definiciones conceptuales que implica la libertad sindical, realizando y el desarrollo normativo vigente en nuestro ordenamiento. En el segundo, se desarrollará el diagnóstico situacional, para lo cual se ha de identificar la estadística en materia de inscripciones de sindicatos ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, así como, además, una individualización de las resoluciones judiciales y administrativas. Finalmente, en el tercero, se establecerá el análisis de los problemas identificados, así como las líneas sobre qué comportamientos se califica como afectación a la sindicalización. Finalmente se determinarán las conclusiones y algunas propuestas de soluciones.

## **1. La Libertad sindical y la sindicación**

Antes de desarrollar la definición de estos conceptos, debemos recordar que las relaciones colectivas de trabajo se desenvuelven plenamente en el marco de un Estado Democrático y Constitucional, es decir, sin democracia no se puede desarrollar la idea de un ejercicio “libre” de estos o de cualquier derecho de sus ciudadanos; por ello, se requiere no solo de un desarrollo del ejercicio del derecho al voto para la elección de algún presidente (a) o de los representantes de la ciudadanía en el parlamento; sino que se requiere la existencia de una democracia sustancial que garantice de forma plena el ejercicio de los derechos, ello es necesario porque el ejercicio de los derechos colectivos garantizan el reparto tendencialmente equilibrado del poder entre el empleador y trabajador, ya que pretende poner en igualdad de posiciones a ambos sujetos para la solución pacífica del conflicto expuesto en el pliego de reclamos.

Por ende, este no solo constituye un derecho humano, sino que sirve para compensar la desigualdad en las relaciones de trabajo y forma parte fundamental de la sociedad democrática.

En ese sentido, como lo indica (VILLAVICENCIO RIOS, 2010, pág. 47) en nuestro país la Constitución de 1993, su artículo 28, no solo reconoce el derecho de sindicación y la huelga, sino que, además, garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva, al promover la solución pacífica de los conflictos laborales que fluyen de las relaciones de trabajo. En consecuencia, cada uno de estos verbos nos permite inferir que el Estado Peruano no es abstencionista respecto a lo que sucede entre el empleador y el trabajador, y las asociaciones que este último forme para el amparo de sus derechos e intereses; siendo que se constituye en un participante para fomentar un ambiente de fomento de protección y respeto de estos derechos reconocidos en nuestra carta fundamental.

Cabe indicar que los sujetos que comprende el derecho colectivo de trabajo, que se manifiesta en los trabajadores, empleadores y las organizaciones sindicales o sus agrupaciones, tal como se desprende de los artículos 1 y 3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante TUOLRCT) y los artículos 2 y 4 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante RLRCT).

### **1.1. La libertad sindical**

Esta implica la libertad de autodeterminación, es decir, que sean los trabajadores y empleadores quienes libremente y de forma pacífica resuelvan sus propios conflictos, transformándolo en consenso, el cual se puede manifestar mediante el convenio colectivo o laudo arbitral, dependiendo el caso. De allí que para su

pleno ejercicio se requiere que el Estado sea uno democrático y social de derecho, como se expresó líneas arriba.

Ahora bien, en este punto, debemos invocar a la autonomía colectiva, respecto a la cual (PASCO COSMÓPOLIS, 1995) considera que es una potestad que comparten las organizaciones para su autorregulación; que siguiendo a (VILLAVICENCIO RÍOS, 2009) está compuesta por tres aspectos, la reguladora, normativa y autotutela. Así, por medio de esta los trabajadores se organizan de forma libre, nombran a sus representantes; se autorregulan al elaborar, por ejemplo, sus propios estatutos; también, negocian con el empleador y de ser pertinente plantean medidas de autotutela (como por ejemplo la huelga).

La importancia de la libertad sindical reside en que gracias a su ejercicio la organización de trabajadores no se encontraría en una posición menor a la del empleador, sino que se encuentran en igualdad de condiciones a efectos de lograr la solución al pliego de reclamos cuyo acogimiento pretende, conforme lo sostiene, también, (ERMIDA URIARTE, 2012, pág. 36).

Para la (OIT, 2023) consiste en su principio fundamental, cuyos titulares son no solo los empleadores sino también los trabajadores, quienes pueden fundar organizaciones de acuerdo a su interés en el marco laboral y afiliarse a él; precisa, además, que este debe ser garantizado por los Estados. Por ende, no se puede aludir a su existencia, si no se ejerce sin presión ni delimitación a las libertades. De allí, que encuentra base el énfasis empleado por la OIT, referido a que los Estados deben garantizar este derecho.

Así las cosas, se aprecia que, mediante esta los trabajadores organizados en una asociación sindical tienen una representación colectiva, este último concepto será desarrollado líneas siguientes, para la defensa de sus derechos y promoción de sus intereses comunes frente al empleador.

Estando a que el conflicto laboral en las relaciones de trabajo no es algo patológico, sino por lo contrario es connatural, se hace necesario que exista un cause que lo transforme en un acuerdo, una suerte de tratado que tenga una fuerza vinculante que obligue a su cumplimiento y respeto; así como, una intervención del Estado solo para promover esta forma pacífica de solución, a través de la tutela de la Libertad Sindical que sirve al Estado democrático y social de derecho.

Entonces, puede definirse como un derecho humano que se encuentra reconocido en nuestro ordenamiento jurídico y en las normas internacionales como el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Siguiendo a la redacción de nuestra actual Constitución en sus artículos 28, 42 y 153, la libertad sindical está compuesta no solo por la sindicación, sino, también, por la negociación colectiva y huelga, cuya titularidad



comprende un aspecto individual (a cada trabajador) y otro, colectivo (a las organizaciones sindicales). Esta tríada, como lo denomina (BOZA PRO G. , 2009, pág. 102), se interrelacionan y dependen una de otra, ya que, por ejemplo, si un grupo de trabajadores se encuentra facultado para formar su sindicato y organizarse libremente, pero impedido de negociar colectivamente, su derecho de sindicación (afiliarse libre y voluntariamente) resultaría en un sin sentido, pues, no podría lograr su objeto, esto es, la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y resolver su conflicto de naturaleza laboral; lo mismo resultaría si pese a poder ejercer su derecho de sindicación y negociación colectiva, se encuentra negada su derecho de huelga, tal situación, impediría la situación de "igualdad" frente al empleador, y con ello la autotutela que es inherente a su ejercicio. Por ello, sus tres componentes se deben entrelazar de forma recíproca una con otra, de no ser así su promoción, resguardo y garantía no sería posible.

En este punto, se debe precisar que, en el presente trabajo nos centraremos en el primer componente de esta es la sindicación (cuyo término ha sido así acuñado por nuestra actual constitución); por lo que, no hondaremos en desarrollar conceptualizaciones sobre los otros dos componentes: negociación colectiva (proceso mediante el cual se puede arribar a una solución del conflicto laboral) y huelga.

## **1.2. La sindicación**

En este punto cabe señalar que su reconocimiento se encuentra expresamente positivizado en el artículo 28 de nuestra Constitución; sin embargo, la titularidad de este no está limitada a un determinado sujeto, por lo que, comprende no solo al trabajador sino, también, al empleador. Así, las cosas, este es el derecho a afiliarse o asociarse de forma libre y voluntariamente en una organización para la defensa y promoción de sus intereses, tal como se desprende del artículo 4 del RLRCT; no obstante, en su artículo 14 exige como requisito *sin quo non* para su ejercicio el que por lo menos de deba asociar a un número de veinte trabajadores si es que se trata de una organización a nivel de empresa o de cincuenta si es de una naturaleza distinta; de lo contrario, cuando no se alcance el número de veinte afiliados, dichos trabajadores solo podrán optar por nombrar a dos delegados para que estos ejerzan su representación (artículo 15 del mismo cuerpo normativo).

Este reconocimiento al derecho de sindicación, por ejemplo, se encuentra también positivizada en la Constitución Italiana en su artículo 39. Ahora bien, en el caso peruano la ley de relaciones colectivas (en adelante LRCT) regula casi todos los supuestos referidos a la configuración y actuación de los sujetos colectivos, específicamente, de los trabajadores, puesto que, si bien esta extiende sus efectos, también, a los empleadores, no se aprecia a la actualidad un gremio de empleadores que haya acogido la forma sindical en los términos

de la LRCT. En caso de la CONFIEP es una asociación de segundo grado y, no de primer grado como lo es un sindicato de base, no obstante, su organización lo releva de mayor tratamiento jurídico dentro de las relaciones colectiva, al no desempeñarse dentro de los alcances de la LRCT y su reglamento.

Ahora bien, cabe señalar que, nuestra actual constitución no considera que este derecho comprenda a cualquier trabajador, toda vez que, exime del ejercicio de este a algunos actores, como son los funcionarios que tengan poder de decisión en el Estado; así como los que ocupan cargos de confianza o de dirección, asimismo, a los militares, policías, jueces y fiscales, conforme se desprende de sus artículos 42 y 153. No obstante, cabe enfatizar que, este trabajo aborda el ejercicio del derecho de sindicación de los trabajadores del sector privado, y no respecto de los servidores públicos.

### **1.3. Situación de la sindicación**

Hasta aquí hemos desarrollado el rol que desempeña la libertad sindical en el Estado democrático y social de derecho, como medio de solución pacífica a los conflictos laborales y hemos descrito también el rol que juega el Estado para promover, garantizar y fomentar este derecho.

En nuestro país, el sindicalismo se ha desarrollado, por lo general, a nivel de empresa, es decir, en el ámbito en que sus posibilidades de crecimiento son la más débiles; al contrario de lo que sucede en los países vecinos como Chile o Brasil en el que el sindicalismo ha crecido en una mayor magnitud que la del Perú, teniendo un rol social más protagónico (conforme se observa de la figura N° 05 inserto líneas siguientes).

Además de esto, el sindicalismo se ha visto afectado en el 2020, por ejemplo, con la pandemia del Covid-19, que explica un poco el motivo por el cual se ve una reducción en su ejercicio de 150 (número que ascendía al 2019) a un 27 (en el año 2020), conforme se explica en la Figura N° 04 que a continuación se inserta. De allí que resulta necesario realizar un análisis sobre cómo se encuentra este, es decir, resulta crucial responder preguntar como ¿se está incentivando la sindicación? Lo cual se absuelve si es que los cuadros estadísticos que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE).

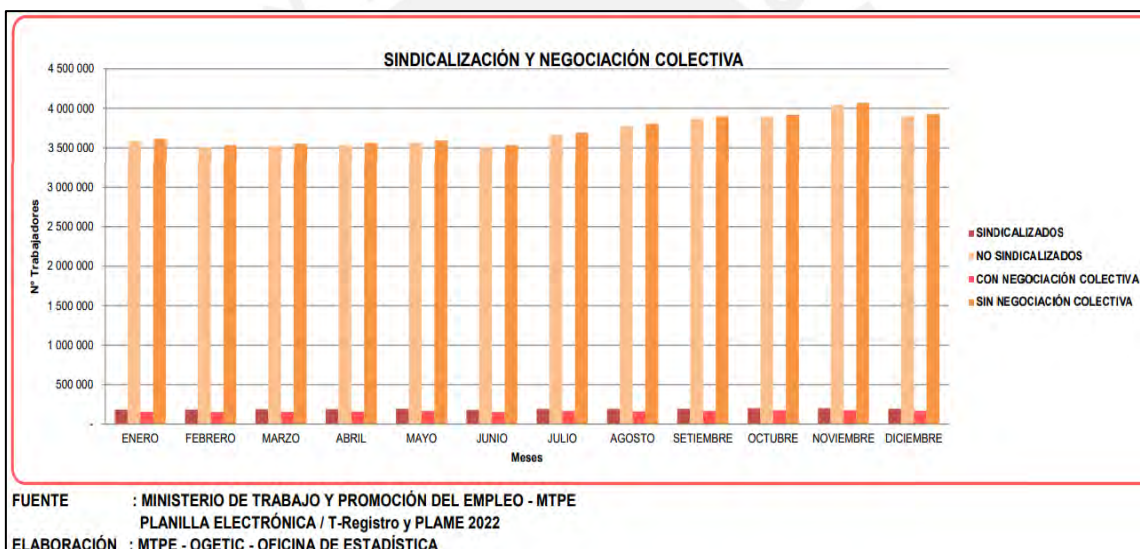
De la figura N° 01, que a continuación se inserta, apreciamos que el número de trabajadores con protección colectiva es ínfimo, por ejemplo, en el mes de enero de 2022 de un total de 3,770 677 trabajadores solo 184 262 se encontraba sindicalizado, y de estos solo 155,433 contaba con una negociación; sin embargo, el número es abismalmente distinto si comparamos los que no son ni sindicalizados ni tienen alguna negociación colectiva, esto es, 3,586,396 y 3 615 244, respectivamente.

Figura N° 01

**PERÚ**  
**TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022**

ITEM	INDICADOR	MES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	3 586 396	3 502 402	3 521 175	3 531 647	3 564 070	3 511 218	3 663 137	3 776 177	3 867 150	3 893 960	4 042 424	3 901 654
	SI	184 262	185 464	187 830	190 130	193 847	178 529	192 395	191 166	192 909	200 346	201 205	193 387
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	3 615 244	3 533 729	3 552 866	3 563 425	3 592 597	3 536 253	3 691 101	3 807 062	3 898 545	3 919 267	4 069 685	3 927 519
	SI	155 433	154 158	156 158	158 377	165 584	153 518	164 458	160 305	164 797	175 076	173 971	167 542
TOTAL		3 770 677	3 687 887	3 709 024	3 721 802	3 758 181	3 689 771	3 855 659	3 967 267	4 063 342	4 084 340	4 243 656	4 085 061

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE  
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022  
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA



Por su parte, la (DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE PIURA, 2022), en la capacitación en fecha 05 de setiembre de 2022, enfatizó que la sindicación en el sector privado es casi tres veces menor (5.16%) al que se desarrolla en el sector público (15.63%), conforme se presenta en el siguiente gráfico,

Figura N° 02

Tasa de Sindicalización Perú (2022)	Sector	Afiliados	%	No Afiliados	%	Total
	Privado	193,847	5.16 ↑	3'564,070	94.84	3'757,917
	Público	238,839	15.63 ↑	1'289,222	84.37	1'528,061
	Total	432,686	8.19	4'853,292	91.81	5'285,978

Fuente: (DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE PIURA, 2022)

De otro lado, de la Figura N° 04 se observa que el sector de Construcción es el que mayor número de afiliados ha tenido en el año 2022, si bien de forma oscilante, pues, en diciembre tuvo un número de 47,678, pero en octubre registró un máximo de 52,847; en segundo lugar, con mayor número de afiliaciones está la industria manufacturera que registra como afiliados entre 37,974 hasta un máximo de 44, 430. Y en tercer lugar tenemos al sector de explotación de minas y canteras que registran un mínimo de 25,194 afiliados en el mes de febrero y un máximo de 28,404 en octubre de 2022.

En contraposición a estos tenemos el rubro de hoteles y restaurantes, cuyas afiliaciones oscilan entre 273 (enero) hasta 672 (diciembre), por su parte, en la administración pública y defensa se han realizado entre 152 afiliaciones hasta 201 (en noviembre) afiliaciones.

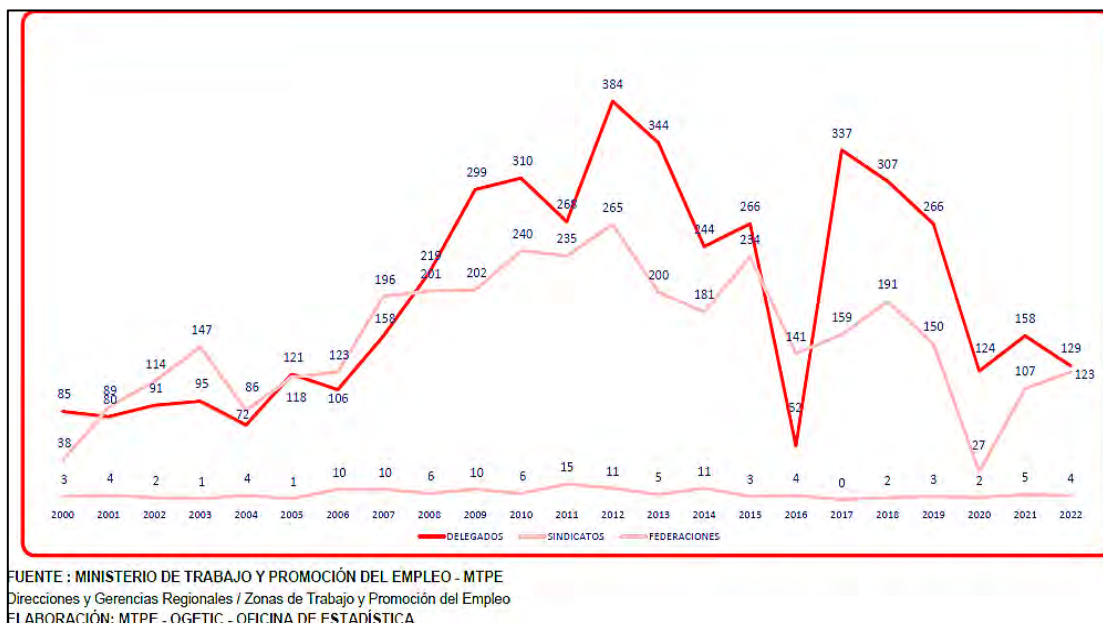
Otro, sector económico que llama la atención en la sindicación son las organizaciones y órganos extraterritoriales cuyo número asciende a solo 9 (enero, febrero, abril a agosto), para que en los meses de abril y setiembre ascienda a un 10 y un máximo de 11 (octubre a diciembre).

**Figura N°03**

<b>TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>												
<b>2022</b>												
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	<b>MES</b>											
	<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>	<b>MAYO</b>	<b>JUNIO</b>	<b>JULIO</b>	<b>AGOSTO</b>	<b>SETIEMBRE</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	<b>DICIEMBRE</b>
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	3 820	3 797	3 771	3 741	3 575	3 241	3 823	3 831	3 932	3 676	3 957	3 942
PESCA	2 609	2 187	2 141	2 259	3 081	3 007	3 045	2 327	2 166	2 105	3 094	3 017
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	25 349	25 194	25 295	26 344	25 624	25 792	25 953	25 906	26 209	28 404	26 808	26 776
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	40 627	40 737	40 375	40 852	41 720	37 974	42 354	41 676	41 663	43 097	44 430	43 764
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	6 712	6 875	6 868	6 836	6 853	6 580	6 681	6 730	6 722	6 783	6 877	6 802
CONSTRUCCIÓN	49 105	49 962	51 294	51 280	53 620	45 232	51 060	50 867	51 343	52 847	53 121	47 678
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	6 193	6 159	6 144	6 275	6 283	6 228	6 276	6 230	6 562	6 819	7 003	7 078
HOTELES Y RESTAURANTES	273	273	279	375	396	398	445	456	455	477	585	672
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	13 612	13 547	13 684	13 515	13 704	13 297	13 446	13 794	14 155	14 171	14 605	14 920
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	3 298	3 247	3 224	3 222	3 204	3 082	3 150	3 106	3 111	3 098	3 084	3 051
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	19 250	19 924	20 716	21 258	22 024	20 255	22 390	22 464	22 601	24 647	23 304	21 619
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	182	198	198	196	196	196	195	194	153	152	201	188
ENSEÑANZA	5 785	5 850	6 017	6 156	6 215	6 084	6 184	6 121	6 177	6 170	6 214	6 176
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	1 906	1 892	1 903	1 943	1 940	1 938	1 903	1 947	1 972	1 975	1 996	2 010
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	4 656	4 806	5 014	4 927	4 906	4 797	4 963	5 034	5 055	5 251	5 224	5 012
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	9	9	10	9	9	9	9	9	10	11	11	11
NO DETERMINADO	876	807	897	942	497	419	518	474	623	663	691	671
<b>TOTAL</b>	<b>184 262</b>	<b>185 464</b>	<b>187 830</b>	<b>190 130</b>	<b>193 847</b>	<b>178 829</b>	<b>192 395</b>	<b>191 166</b>	<b>192 909</b>	<b>200 346</b>	<b>201 205</b>	<b>183 387</b>
<b>FUENTE</b>	<b>: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE</b>											
	<b>PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022</b>											
<b>ELABORACIÓN</b>	<b>: MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA</b>											

De otro lado, se observa que realizando un análisis desde el 2018 hasta el 2022, se aprecia que el número de registro sindical se ha visto disminuida, pues en el 2018, alcanzó un 191, mientras que en los años 2019, 2020, 2021 y 2022 ha existido un registro de 150, 27, 107 y 123, respectivamente; este descenso también se aprecia en el registro de delegados, pues, en el 2018 se consignó un número total de 337, mientras que en el 2019 solo 266, en el 2020 a un total de 124, en el 2021 ascendió a 158 y finalmente en el 2022 a 129, conforme se muestra en la siguiente imagen.

**Figura N° 04**



A esto debemos añadir, lo expuesto por el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022), sobre los niveles de sindicación en el sector privado, la cual informa es menor al 5,06% en comparación de la tasa en los países vecinos como Ecuador, cuya tasa es de 7% o el caso de Chile que asciende a 13%, conforme se muestra a continuación.

**Figura N° 05**



Fuente: (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022)

Así las cosas, de la data expuesta, precedentemente, resulta manifiesta que la sindicación lejos de tener un desarrollo y/o aumento en nuestro país, no ha tenido un avance ni a nivel interno ni en comparación con otros países de nuestra región.

## **2. Ampliación de los efectos de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios**

### **2.1. Los sindicatos y su representatividad sindical**

Conforme lo dispuesto en el Convenio 87, los trabajadores, así como sus organizaciones pueden crear a su vez organizaciones en un número ilimitado, pues, pueden fundar y conformar las que estos estimen convenientes; así, por ejemplo, se puede crear una, dos o tres, etc., organizaciones; así, puede establecerse cualquier tipo de organización, sin que se deba interferir en dicha decisión, más que la voluntad de sus fundadores que aprueban el estatuto de su constitución. De allí que bastaría la sola voluntad de crear y fundar un organismo de este tipo para que cuente personería jurídica; sin embargo, el Estado puede crear restricciones que limiten este derecho, esto último es el sustento por lo cual el Convenio 87, enfatiza que para la creación de estas no se requiere autorización previa.

Este derecho de crear, fundar organizaciones, se le denomina tal como lo expresa (LOPEZ GUIZAR, 2014) la autonomía sindical, que comprende la de crear y configurar a efectos de lograr el registro sindical.

De lo expuesto, se desprende que la formación de sindicatos minoritarios responde al derecho a la libertad sindical, pues, cuando los trabajadores fundan varias organizaciones atendiendo a su interés, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 2 de la Recomendación N° 163, en conjunción con el artículo 28 de la Constitución vigente.

Siendo que el Estado no podría impedir o restringir el derecho de los trabajadores a organizarse conforme lo consideren, esto es, en una unicidad sindical o en múltiples organizaciones, como, por ejemplo, una organización sindical solo de trabajadores obreros, otra solo de empleados o de administrativos; ya que, de efectuarse alguna limitación, esta significaría una afectación al ejercicio de la libertad sindical.

Por ello, es común que en un solo empleador puedan coexistir múltiples organizaciones sindicales; en dicho escenario resultaba necesario conocer con plenitud cuál de estas tiene legitimidad y representatividad para negociar a nombre de la totalidad de trabajadores o si esta se restringe solo al número de sus afiliados.

Para responder a esta incertidumbre, debemos recurrir a la Recomendación 163 en su artículo 3, la cual establece que para determinar quien ostenta la representatividad entre dichas organizaciones, se debe acudir a criterios objetivos que hayan sido delineados con antelación y conocidos por los interesados previamente. Esto resulta último brinda confianza al trabajador sobre qué aspectos se consideran para la determinación de la organización representativa, existiendo, por tanto, predictibilidad para conocer qué organizaciones sindicales pueden ser calificadas como representativas, y qué requisitos deben satisfacer estas, para no perder tal condición.

En este punto, cabe recordar la diferencia entre representación y la representatividad sindical. La primera, se ejecuta por el trabajador al afiliarse a determinada organización sindical, en cuyo acto confiere voluntariamente un poder de representación a este. El segundo, está orientado a determinar cuáles son los efectos de los convenios colectivos arribados, es decir, es una definición propiamente del derecho laboral, que se aleja de la concepción tradicional de origen civil. Ello guarda sustento en que, a diferencia de otros actores, el órgano sindical no se agota en ser, es decir, en su mera constitución o fundación, sino que tiene un objeto claro, esto es, el hacer que se plasma, por lo general, en una negociación colectiva, tal como lo recuerda (MALZANI, 2016).

Así las cosas, podemos inferir que, no todo sindicato puede negociar a nombre de trabajadores afiliados o no, esta facultad se determinará atendiendo al número de afiliados que represente, conforme el (Decreto Supremo N°010-2003-TR) artículo nueve, para lo cual exige que la organización sindical deba tener como afiliados a la mayor cantidad de trabajadores, esto es, la mitad más uno (51%). De contar con ello, la organización sindical contará con legitimidad para poder ejercer una negociación cuyos efectos incumban al número global de trabajadores, es decir, sea *erga omnes*.

## **2.2. Efectos de convenios colectivos de sindicatos minoritarios**

(Neves, 2009) expresa un acuerdo colectivo surta efectos generales, esto es, incumba a todo el universo de trabajadores, la asociación que lo suscriba o arribe a este debe tener legitimidad negocial y, conforme a nuestro ordenamiento jurídico vigente esta cualidad solo la ostenta el sindicato mayoritario, más no su contrario, esto es, el sindicato minoritario.

Tal como lo sostiene por Neves, entrevistado por (De Lama), “que la ley diferencie entre el sindicato mayoritario y el minoritario y atribuya distintos efectos a los convenios colectivos (...) Hay una causa objetiva y razonable (...). El sindicato minoritario no tiene (...) la representación de todos los trabajadores, sino solo la de sus afiliados”.

Sobre el particular, queda claro que nuestro ordenamiento jurídico no ha conferido a las organizaciones sindicales minoritarias, la facultad de extensión de los acuerdos a los que arriba, conforme, también, lo ha señalado Ganoza Gerónimo (2017)

Por su parte, Valdez Castillo (2020), señala que solo gozan de representatividad sindical las organizaciones mayoritarias o los que agrupan a la mayoría de trabajadores.

En ese sentido, queda claro la representatividad limitada que tienen las organizaciones sindicales minoritarias, razón por la cual los efectos del convenio colectivo celebrado por estas, tienen una eficacia limitada para sus miembros.

Al respecto, conviene observar los parámetros dispuestos en nuestro ordenamiento, referido a quiénes se aplican los convenios colectivos, nuestra LRCT en su artículo 9 contiene tres reglas básicas:

1. Si el sindicato que acuerda el convenio es mayoritario, los efectos del convenio son *erga omnes*, sin distinguir entre afiliados o no.
2. Si no existe uno mayoritario, pero los minoritarios existentes se agrupan y forman una alianza o colisión y logran mayoría; en este caso, se aplicará los efectos de la regla 1, es decir, el acuerdo surte sus efectos de forma universal.
3. Finalmente, cuando no existe un mayoritario y los minoritarios no pudieron arribar a un acuerdo para ostentar tal condición, los acuerdos a los que arriben cada uno de estos, tendrá una eficacia reducida, es decir, solo comprenderá a sus afiliados.

Ahora bien, al parecer hasta acá las reglas de representatividad parecerían claras, no obstante, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, si bien reafirma, por un lado, que la extensión de los convenios arribados por una organización de representatividad limitada se encuentra vedado por nuestro ordenamiento; por otro, indica que esta regla acepta excepciones, cuando el acuerdo por parte de la organización sindical autorice la extensión de sus efectos, o cuando el empleador lo decida. Frente a esta cuestión se han emitido una serie de resoluciones jurisdiccionales y administrativas que han intentado dar respuesta a si es posible o no lo señalado por dicho pleno; por lo que, a continuación, analizaremos las posturas que vienen emitido estos órganos colegiados.



## **2.3. Situación jurisprudencial y de los pronunciamientos administrativo laboral**

### **2.3.1. Jurisprudencia constitucional**

En el expediente N° 02476-2010-PA/TC, se dilucidó si resultaba acorde al principio de igualdad el incremento remunerativo solo al personal no afiliado al sindicato, el cual además se encontraba en proceso de negociación; excluyendo de su alcance a quienes regulan sus condiciones labores vía negociación colectiva. En este caso el Tribunal amparó la demanda realizada por el sindicato de trabajadores, en virtud del principio de razonabilidad, ya que tal comportamiento del empleador no se sustentaba en una causa justa de diferenciación para el otorgamiento de dicho adelanto remunerativo, ya que su único elemento objetivo era que el beneficiario (trabajador(a)) no ejerza su derecho de sindicación, es decir, no se encuentre afiliado a alguna organización sindical; calificándose así como una conducta de discriminación, situación que, vale recordar, se encuentra vedada por nuestro ordenamiento constitucional.

En este punto, cabe señalar que, si bien el empleador en ejercicio de la libertad empresarial con la que cuenta puede realizar y establecer las políticas remunerativas que considere pertinentes en su organización; no obstante, esta tiene un límite, que es el no afectar el principio de no discriminación, entre otros, por razón de la condición sindical. Por ello, es que se considera adecuada el razonamiento abordado en el caso en comento.

De otro lado, en las sentencias recaídas en los expedientes Nros. 03655-2011, 02505-2011 y 04211-2013-PA/TC, este órgano colegiado ha establecido que el Sindicato mayoritario es la que tiene la representatividad de todos los trabajadores, pues, al tener esta, legitimidad para negociar por estos, no sucede así cuando estamos ante la figura de negociación colectiva de sindicatos minoritarios, conforme lo sostiene el artículo 9 del (Decreto Supremo N°010-2003-TR).

### **2.3.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema**

La jurisprudencia en este órgano no ha determinado de forma expresa y clara si la extensión de los acuerdos económicos arribados por convenio colectivo cuando existe una autorización expresa del sindicato minoritario con el que se suscribió dicho acuerdo, pese a que otro sindicato minoritario se encuentra en proceso de negociación colectiva con el mismo empleador. Si afecta a la sindicalización, o no. O en su defecto en qué escenarios se puede concluir de la ocurrencia de una afectación a la sindicalización.

Sobre la problemática planteada, tiene una primera postura en las Casaciones números 2864-2009 y 602-2010-Lima, 10766-2013-Moquegua, 4115-2015-Lima

y 12597-2014-Cusco, la extensión de una organización sindical que no ostenta la mayoría absoluta de trabajadores como afiliados a esta, resulta válida, en virtud al principio de igualdad que debería regir las relaciones laborales, acota. Sin embargo, esta conclusión es entender el principio de igualdad de modo restringido, puesto que, nuestro ordenamiento jurídico admite que existan tratamientos diferenciados cuando se evidencia y acredita una causa objetiva y razonable de esta diferenciación.

Por ello, se considera que la existencia, por citar un ejemplo, de remuneraciones diferenciadas entre trabajadores que realizan una misma función resulta razonable si es que quien percibe un monto mayor justifica tales ingresos a conceptos “ganados” mediante acuerdos celebrados por su organización. Otro ejemplo, que permite comprender mejor que pueden existir tratos diferenciados entre trabajadores, sin que estos califiquen como discriminatorios, son los casos en los que se otorga la licencia por paternidad, la cual no podrá acceder aquel trabajador que no tenga un hijo/a, de allí que este último no podrá sentirse afectado en su derecho al trato igualitario porque a su compañero que acaba de ser padre le otorgan dicha licencia y el que no tiene tal condición, no pueda acceder a una.

La segunda postura resulta ser una de índole proteccionista de la sindicación, conforme lo resuelto en las Casaciones Nros. 1315-2016-Lima, 12885-2014-Callao, 7248-2015-Lima, en las que determina con suficiencia que no se encuentra permitido en el ordenamiento nacional vigente extender los efectos de los acuerdos de sindicatos minoritarios; ya que esto contradice y lesiona el derecho de sindicación, pues su realización desalienta la libre afiliación.

Sin embargo, en las más recientes casaciones laborales, la Corte Suprema ha resuelto con una posición más grisácea, por cuanto, por un lado, refiere que no se debe extender los acuerdos arribados con los sindicatos minoritarios; salvo excepciones, esto es, que ello lo autorice este o el trabajador se haya visto impedido de ejercer su derecho de sindicación por una precaria relación laboral al momento de acceder al puesto de trabajo (por ejemplo que haya estado sujeto a un contrato de locación de servicios cuando en realidad este configuraba un auténtico contrato de trabajo); así se observa en las Casaciones Nros. 105-2018, 20956-2017, 16995-2016, 16995-2016-Lima y 22237-2018-Del Santa. Asimismo, en la casación número 24304-2019-Lima, de fechas 18 de enero de 2022, se concluyó que esta acción no afecta el derecho de sindicación siempre que se otorgue a los no afiliados derechos similares al arribado en el acuerdo colectivo.

Al respecto, cabe desarrollar que en la Casación Laboral N°24304-2019-Lima, el sindicato y el empleador pactaron, entre otros, el otorgamiento de un “bono por cierre de pliego”; luego de lo cual este último le comunica al sindicato que con el objeto de no vulnerar el principio de igualdad decidió extender dicho concepto al

personal no sindicalizado, pero cambiando la denominación de dicho concepto por el de “bono de integración”. El sindicato demandó el otorgamiento de este segundo bono.

Al respecto, tanto la primera como segunda instancia, resolvieron amparar la demanda dado que calificaron dicho comportamiento de la empresa como una conducta de discriminación contra el personal sindicalizado. No obstante, la Corte Suprema tendría otro análisis, indicando que si bien la legislación peruana no faculta al empleador a dicha extensión; no obstante, sí se encuentra facultado para otorgar derechos similares. Así concluye que al tener ambos conceptos (bono por cierre de pliego y bono de integración) distinta naturaleza, resulta válido solo su otorgamiento solo al personal que decidió ejercer su libertad sindical negativa.

Hasta aquí, podemos observar que esta situación jurisprudencial, implica una serie de problemáticas, por un lado, es proteccionista y por otra no, ya que no solo faculta al empleador a que sin expresión de causa extienda sus efectos, sino que permite que un sindicato de representación limitada pueda actuar en representación absoluta de los demás trabajadores.

No obstante, consideramos que, en los casos referidos a incrementos remunerativos cuya extensión se realiza por decisión unilateral no se puede tener una posición gris, sino que a efectos de observar lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución, esto es, promover, incentivar y fomentar, entre otros derechos colectivos, la sindicación, no se puede tolerar la ocurrencia de dicho comportamiento, ya que ello supone y/o evidencia la afectación al gremio sindical que afilia a un número por debajo del 50%+1 resulta manifiesta, puesto que, por un lado, desincentiva la afiliación sindical, en este punto, debe recordarse, que constituye un parámetro constitucional no solo la protección de la sindicación, sino también su fomento, de allí que comportamientos que puedan implicar una afectación directa o abierta a este debe ser vedado.

Al respecto, Boza (2011) señala que la afectación de un componente del derecho a la libertad sindical no solo afecta a una, sino a las otras (pág. 73-110), esto por la interdependencia que tienen los tres derechos que la componen (desarrollados en el ítem 1 del presente trabajo). Por ello, conforme refiere Villavicencio (2010) deja de importar la existencia de dolo el agente que realiza la acción u omisión, esto es, si tuvo la intencionalidad de generar el daño o perjuicio, sino que será suficiente su ocurrencia para calificar dicho actuar como vulneratorio (pág. 173).

### 2.3.3. Resoluciones administrativas del TFL

A la fecha el TFL ha emitido dos precedentes administrativos vinculantes sobre el particular (Resolución de Sala Plena Nros. 009-2022 y 004-2023-SUNAFIL/TFL) determinando, entre otras reglas, que la extensión de beneficios de un convenio de eficacia limitada promueve la desafiliación sindical y/o desincentiva la afiliación, supuesto de hecho que transgrede la libertad sindical. Precizando en el precedente N° 004-2023-SUNAFIL/TFL, así esta afectación resulta subyacente si además existe otro sindicato de representación limitada que se vería afectado por la extensión autorizada por uno de los sindicatos minoritarios, también, de representación limitada.

A continuación, se realiza un breve resumen sobre ambas resoluciones,

Sala Plena N°	Materia	Fundamentos considerados precedentes
Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL	La extensión de beneficios de los convenios colectivos minoritarios por parte de los empleadores.	6.22, 6.29 y 6.30
Resolución de Sala Plena N° 004-2023-SUNAFIL/TFL	Pluralidad sindical y a los efectos de la extensión de beneficios sobre un sindicato minoritario que no pactó acuerdo.	6.36, 6.37, 6.38 y 6.41

**Fuente:** Elaboración Propia (2023)

Ahora bien, antes del recuento de los pronunciamientos emitidos por este órgano administrativo colegiado, se debe precisar que las resoluciones que se han de invocar en este trabajo corresponden a las que han resuelto sobre el tema de esta investigación, esto es, la extensión de los efectos de los convenios colectivos; así tenemos las siguientes resoluciones de la Primera Sala del TFL, en su más reciente resolución número 944-2023, en la que se resolvió sobre el acto de liberalidad realizada por el administrado, al otorgar conceptos que habían sido convenidos con uno de sus sindicatos minoritarios, y que a la par se encontraba siendo negociado colectivamente con otro de los sindicatos minoritarios. Enfatizando que, a la fecha de emisión de dicha Resolución, 28 de setiembre de 2023, dicho órgano resolutivo tiene una posición sentada sobre el particular, confirmando la sanción impuesta por afectar la libertad sindical con dicho actuar.

Así también, se aprecia que en resolución número 782-2023, del 17 de agosto de 2023, mediante la cual se desestimó el recurso interpuesto por el administrado y, en consecuencia, se confirmó la sanción impuesta por dilatar mediante la imposición de procedimientos y requerimientos de información con el objeto de desconocer la representación sindical. En similar sentido, dicho órgano administrativo resolvió en la Res. N° 238-2022 SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Y en resolución número 814-2023, de fecha 24 de agosto de 2023, que sanciona el otorgamiento de beneficios a trabajadores no afiliados al sindicato

minoritario, (conducta acreditada por el contenido de las boletas de pago y planillas), concluyendo en su fundamento 6.11 que los acuerdos arribados en el convenio colectivo tienen una eficacia que incumbe solo al sindicato y a sus afiliados las cláusulas obligacionales y normativas, respectivamente. Fijando de forma clara que la no extensión de dichos acuerdos no supone una afectación a la regla del trato igualitario, ya que el tratamiento desigual entre trabajadores sindicalizados y no, se justifica justamente en dicha condición. En similar sentido, se advierte que se había pronunciado en las resoluciones números 742-2022, 513-2022, 313-2022, 176-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Ahora bien, en la resolución número 1025-2022, se resuelve sobre la política remunerativa establecida por el administrado, consistente en la entrega de una bonificación a todo su personal, con excepción de aquellos cuyas condiciones económicas se regulen vía negociación colectiva; tal accionar, es calificado por la inspección como una conducta muy grave y esta es confirmada por el TFL, al considerar que esta conducta no tiene causa justa de diferenciación. En similar sentido, se había pronunciado en la Res. N° 099-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Así las cosas, se puede apreciar que estos pronunciamientos del órgano resolutorio administrativo tienen una tutela de protección a la libertad sindical, en sus tres aspectos (sindicación, negociación colectiva y huelga). Decisión que se considera acorde al deber que tiene el Estado de proteger a las organizaciones sindicales, en atención a lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, el cual hace énfasis que la Libertad Sindical debe gozar de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia.

En los casos analizados por el TFL, se observa que el acto de injerencia ha sido ejecutado en la mayoría de los casos por el empleador, y en otros (menor medida) por uno de los sindicatos minoritarios; si bien, los actos de intrusión al derecho de libertad sindical son complejos de determinar como una regla general; no obstante, se puede concluir que cada caso debe ser analizado de forma concreta y atendiendo a las circunstancias que lo rodean. acto deberá ser analizado desde el caso en concreto y se deberá determinar

Para el presente estudio nos interesa lo resuelto sobre la afectación a la sindicación por la extensión de convenios colectivos, en las que este órgano resolutorio ha concluido que la extensión de convenios colectivos minoritarios por decisión unilateral del empleador o por lo señalado en el propio convenio cuando en este último supuesto se encuentra otro sindicato minoritario aún en negociación colectiva de su pliego de reclamos, resulta atentatoria contra la libertad sindical, elevando su postura a nivel de precedente administrativo de observancia obligatoria para el sistema de inspección laboral.

No obstante, estos precedentes (Resolución de Sala Plena Nros. 009-2022-SUNAFIL/TFL y 004-2023-SUNAFIL/TFL) como su título lo indican son solo de aplicación obligatoria para las instancias administrativas dentro del

procedimiento administrativo, específicamente, para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no así para los operadores jurídicos del Poder Judicial.

### **3. Solución a la extensión o no de convenios colectivos**

Para (VILLAVICENCIO RIOS, 2004) la autonomía colectiva incumbe una serie de aspectos normativos al interior de la organización sindical, esta establece un sistema de producción de normas atenuado que coexiste con la heteronomía, cuyo origen proviene del Estado, mediante la emisión de normas para regular las relaciones humanas. Así, mientras que de tras de la ley se encuentra el interés general o común, cuando nos referimos a la autonomía colectiva hacemos referencia a intereses colectivos, estos son, del gremio u organización sindical.

En tal sentido, tal como ocurre cuando se emite un dispositivo normativo por parte del aparato estatal, lo cual implica que el interés particular se aparte, para dar paso al interés general o común o público; en el caso que nos incumbe, cuando hacemos referencia a la autonomía colectiva, el interés del privado debe dar paso al interés colectivo. Ahora bien, esto no implica desconocer la jerarquía normativa impuesta en nuestra constitución y que regla nuestro sistema jurídico, sino que lo expresado hasta aquí es a modo de ejemplificar de forma más didáctica sobre lo que constituye la autonomía colectiva, la cual es bilateral (sujeto colectivo, empleador, conflicto y negociación); distinta de la autonomía sindical se caracteriza por ser unilateral, ya que se dirige al sujeto sindical, esto es, para surgir, configurarse y actuar mediante su reglamentación.

Así, cuando nos referimos al convenio colectivo, estamos haciendo alusión a cláusulas obligacionales y normativas, mediante el cual se pretende componer el conflicto entre el gremio sindical y el empleador.

En tal sentido, si es el propio organismo sindical el que se autorregula, en la mayoría de los casos, a decir de (BOZA PRO G. , 2022, pág. 84), no existiría afectación a la sindicación cuando sea la organización sindical la que consienta la extensión de sus acuerdos; en tanto que como representantes de sus afiliados puede decidir libre y voluntariamente sobre la conveniencia, así como de los riesgos que dicha autorización suponga para sus propios intereses y fines de su organización. Posición con la cual coincidimos, toda vez que en ejercicio del derecho a convenir libremente en pro de sus afiliados y siempre que dicha voluntad no padezca de algún vicio, resulta coherente con los fines de la misma.

Sin embargo, la actual redacción del artículo 4-A y 28 del RLRCT resiente lo expresado en el párrafo precedente, puesto que, a partir de su incorporación, niega la posibilidad de que sea la propia organización de trabajadores quienes decidan sobre los efectos extensivos o no de su acuerdo, puesto que, a partir de su vigencia, estas solo pueden convenir sobre sus afiliados y no, sobre los demás. Mientras que el empleador, tampoco podrá extender a su voluntad tales acuerdos, ya que ello se encuentra proscrito de forma expresa.

Al respecto, debemos señalar que coincidimos con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 28, pues, una fórmula en contrario podría implicar un debilitamiento de la sindicación colectiva al permitir la sola voluntad del empleador para la extensión de todos o uno o determinados conceptos arribados vía negociación colectiva.

Hasta acá, pareciera que el conflicto sobre si la extensión de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios a favor de trabajadores no afiliados afecta la sindicación, se encontraría solucionada con la última modificación realizada al RLRCT; no obstante, la fórmula que ha empleado es una cerrada, ya que trastoca el contenido de la autonomía colectiva que tiene toda organización sindical para su autorregulación y para decidir sobre lo que considere mejor para esta, la cual se expresa no solo en la elaboración de sus estatutos, sino también en los acuerdos y los términos en los que arribe los mismos.

Así, tal como se encuentra redactada actualmente el RLGIT, la autonomía colectiva se encuentra vulnerada cuando el sindicato minoritario autoriza al empleador a extender los efectos del convenio colectivo arribado, toda vez que, en la esfera de autonomía colectiva, la cual supone una delegación de poder que le confiere el Estado a los grupos/organizaciones para su autonomía en regulación, normativa y autotutela.

Así, este poder delegado por el Estado a las organizaciones para que se organicen libremente y se autorregulen, creen fuentes normativas y en determinados casos y cumpliendo ciertos supuestos, puedan ejercer su autotutela. Está expresamente normado en la LRCT, su TUO y su RLRCT, es decir, al tener este parámetro normativo (como hemos indicado en el ítem 2.2 del presente trabajo) las organizaciones sindicales que no agrupen a la mayoría absoluta de sus miembros no pueden efectuar autorizar y/o permitir que dentro del convenio colectivo se extiendan sus efectos a personal distinto a sus afiliados; caso contrario, esto es, de efectuar tal hecho, esta organización sindical, específicamente quienes participaron en la celebración de dicho convenio se encuentran en un comportamiento *contra legem*.

Por ello, se considera que la redacción actual de dicho dispositivo normativo da una apariencia de haber solucionado *prima face* el conflicto sobre si la extensión de organizaciones sindicales que no cuentan con mayoría absoluta es consentida por nuestro ordenamiento, así con la redacción incorporada en el RLRCT, se colige que tal conducta está vedada; no obstante, reafirmamos que una respuesta así niega o desconoce las otras instituciones jurídicas que incumben a la libertad sindical, como lo es la autonomía colectiva, la cual se ve afectada, pues, impide a la propia organización decidir sobre sus interés y conveniencias al momento de arribar algún acuerdo colectivo.

Además, observando cómo se desarrollan las relaciones laborales actualmente, se puede inferir que existen supuestos en los que incluso es necesario o justificado la ocurrencia de la extensión de ciertos aspectos o acuerdos

celebrados, como los casos de mejoras de condiciones laborales que importan a su vez una ejecución del deber de prevención que incumbe al empleador en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

Así las cosas, desarrollaremos en las líneas siguientes sobre estos dos aspectos, cuándo se produce una afectación manifiesta o directa de la sindicación, así como en qué supuestos esta no se configura.

### **3.1. La no extensión de cláusulas de incidencia económica: reafirmación de la representatividad mayor**

Conforme lo hemos venido desarrollando, la única organización de trabajadores que ostenta tal cualidad de representatividad es el sindicato mayoritario o la agrupación de sindicatos minoritarios cuya conjunción contenga a la mayoría absoluta de trabajadores. En ese marco normativo contenido en el artículo 9 del TUO de la LRCT, solo el sindicato mayoritario puede consentir la extensión de sus acuerdos.

Sin embargo, conforme hemos analizado la línea jurisprudencial tanto del Tribunal Constitucional, la Corte Suprema y el TFL, es discrepante, por cuanto, si bien el primero y tercero siguen una línea uniforme respecto a la consolidación, protección y resguardo de la sindicación; no obstante, de lo resuelto por la Corte Suprema se evidencia que ello no ha seguido tal línea; pues, bajo el sustento del principio de igualdad ha consentido no solo extensiones consensuadas por sindicatos de representación no absoluta, sino que, incluso, aquellas realizadas de forma unilateral por el empleador.

Sobre la igualdad, Eguiguren (1997), sostiene que la igualdad ante la ley no admite distinciones, debiendo ser su aplicación de carácter general. Por su parte Díez Picazo (2003), afirma que no toda persona es igual a otra, sino que el trabajo debe ser de forma igual.

En la Opinión Consultiva N° 18, de la Corte IDH, respecto de la igualdad señala su reconocimiento como norma de ius cogens. Y en el (Expediente N° 05652-2007-PA/TC) , este implica de tratar igual a los iguales, cuyo fundamento se sustenta en la dignidad de la persona.

En tal sentido, podemos concluir que no todo trato diferenciado configura una afectación al principio de igualdad de trato, ya que es coherente con nuestro ordenamiento constitucional tratar distinto a situaciones o condiciones distintas, siempre que esta esté debidamente fundamentada en base objetiva y razonable.

En la problemática planteada, esto es, ¿La no extensión de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios a favor de trabajadores no afiliados afectaría el principio de igualdad?, consideramos que no, por cuanto, existe una condición distinta entre trabajadores sindicalizados y los quienes deciden no ejercer su



derecho de sindicación, es decir, no nos encontramos ante una figura de igualdad de condiciones e igualdad de trabajadores, sino que la diferenciación, por ejemplo remunerativa entre uno y otro, se encontraría válidamente justificada en virtud de los derechos económicos ganados producto de esta sindicalización. Por lo que, el argumento de la doctrina referida a que se debe extender los beneficios colectivos en igual proporción a los trabajadores no afiliados a la organización sindical resulta una manifiesta afectación al derecho de la libertad sindical.

Cabe señalar que, esta postura no niega la facultad empresarial de ofrecer y/o establecer alguna política remunerativa que confiera beneficios a sus trabajadores, pero estos, deben estar estructurados de forma tal que no constituya una injerencia o afecte de manera colateral a la sindicación. La cual se ve mellada cuando el aparato jurisdiccional consciente, por ejemplo, la extensión de beneficios económicos obtenidos por un sindicato que no alberga a la mayoría absoluta, desconoce y minimiza el trabajo detrás por parte de los afiliados para conseguir la suscripción de dicho convenio, con el cual se puso fin a su pliego de reclamos; este desincentivo se expresa cuando se pone en debate qué beneficios ha de obtener un trabajador al afiliarse a un organismo sindical o a fundar uno, si los beneficios obtenidos en este los va adquirir sin el riesgo y esfuerzo que implica el obtener un convenio colectivo. Esto último ha sido bien desarrollado en la línea resolutive por el órgano colegiado administrativo- TFL- cuyas principales resoluciones han sido analizadas en los párrafos precedentes.

### **3.2. La extensión en cláusulas de condiciones de trabajo**

Como se ha desarrollado precedentemente, a la fecha, resulta *contra lege*, la extensión consentida o unilateral de los acuerdos arribados, previo despliegue del derecho a la libertad sindical, pues, con ello se merma el esfuerzo detrás de este por parte de la organización sindical.

Sin perjuicio de lo expuesto, se considera que existen casos excepcionales en los cuales la sola extensión de algún acuerdo arribado en el convenio colectivo, puede no configurar una afectación, por ejemplo, que se haya arribado por convenio a la construcción de un centro de salud en la mina; negar la atención a dicho lugar a trabajadores no sindicalizados no resultaría razonable y su extensión en dicho caso concreto analizado a la luz del principio de razonabilidad resultaría justificada, además de permitida por el propio sindicato.

Así también, casos en los que se convenga colectivamente la construcción de una guardería en el centro de trabajo, no obstante, solo se permita el ingreso a los hijos de los afiliados al sindicato minoritario y no a los no afiliados. Se infiere que

De allí que, en atención del Convenio 98 de la OIT, al evaluar los comportamientos de los sujetos (empleador-organización sindical/trabajador)

debe analizarse si estos constituyen un acto de injerencia a la libertad sindical o se encuentra en consonancia con ella.

### **3.3. Necesidad de una modificación legislativa o emisión de un Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral**

Como respuesta a la problemática advertida se evidencia la necesidad de hasta tres posibles soluciones unas más próximas, como la realización de un pleno casatorio y, otras un tanto más complejas de abordar por el trámite y las implicancias que estas mismas conllevan, a continuación, detallamos cada una de estas.

#### **3.3.1. Pleno casatorio laboral**

Los plenos no solo tienen la función de uniformizar los criterios jurisdiccionales sino también el de fortalecer la institucionalidad del aparato judicial; así como el salvaguardar el principio de igualdad, esto es, que casos iguales tengan un mismo criterio de solución a su controversia. Con ello, lo que se busca es generar en la ciudadanía y en las partes procesales la predictibilidad en los fallos dictaminados por la judicatura, esto es, una seguridad jurídica al fijarse una línea con la cual los ciudadanos que tengan casos parecidos o vinculados a determinado pleno, puedan vincular el futuro resultado de su proceso, en similar sentido, lo advierte (VARGAS JIMÉNEZ, 2018).

El pleno casatorio es una sentencia que cuando conoce un caso en concreto, en la cual advierte que existe una discrepancia entre los órganos jurisdiccionales para su resolución considera necesario su emisión para lo cual se reúnen, insistimos, ya no solo la sala suprema que conoce el recurso de revisión sino que se reúnen otras salas, es decir, ya no es un solo despacho conformado por cinco jueces sino que esta es mayor, actualmente serían en caso de los procesos laborales orales (derecho laboral privado) sería la reunión de la segunda y cuarta sala constitucional transitoria de la Corte Suprema.

Lo expuesto hasta este punto, tiene su sustento normativo en lo dispuesto de forma expresa por el artículo 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, faculta a las salas de la Corte Suprema para convocar a un pleno de jueces supremos para que este constituya en un precedente judicial.

Cabe señalar que la realización de un pleno de esta naturaleza permite no solo reunir a los jueces de la corte suprema para que discutan y propongan acuerdos sobre los problemas jurídicos planteados en un recurso de casación, sino que constituye uno de sus roles primordiales el de uniformizar los criterios contradictorios o dispares que emiten los órganos jurisdiccionales. Por esto, es que se hace necesario la emisión de un pleno de esta naturaleza, en tanto que como se observa de los ejecutorias supremas números 2864-2009-Lima, 602-2010-Lima, 10766-2013-Moquegua-Callao, 4115-2015-Lima y 12597-2014-Cusco, se contraponen a los dictadas en las casaciones números 1315-2016-

Lima, 12885-2014-Callao, 7248-2015-Lima, 105-2018-LIMA, 20956-2017-Lima, 16995-2016-Lima, 16995-2016-Lima y 22237-2018-Del Santa, es decir, no existe una posición o doctrina uniforme sobre la permisión o no, de la extensión de cláusulas de incidencia económica en las organizaciones sindicales de menor representatividad.

Así, se advierte que, a la fecha, este mecanismo ha sido empleado recientemente en noviembre del presente año, se ha desarrollado el primer pleno casatorio en la que se discutió sobre el régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales y su forma de contratación.

En ese sentido, se considera necesario que la más alta corte jurisdiccional como lo es la Corte Suprema pueda elaborar un pleno casatorio en este aspecto a efectos no solo de uniformizar su propia línea jurisprudencial, sino que también a efectos de responder a una nueva interrogante que ha surgido a raíz de la modificación realizada en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

### **3.3.2. Modificación legislativa**

Del análisis efectuado a las instituciones que forman parte de la libertad sindical como lo es la autonomía colectiva, toda vez que es pre existente a la organización sindical, es esta la que conoce lo que es acorde a sus intereses y conveniencia de su propia organización.

En atención a lo señalado, se considera que la extensión unilateral del empleador de los convenios colectivos arribados con sindicatos minoritarios afecta la libertad sindical, de forma expresa, no obstante, no sucede lo mismo, esto es, en todos los casos, cuando por ejemplo el sindicato minoritario autoriza la extensión solo de un aspecto del convenio colectivo, esto es, por ejemplo, permitir que el centro de salud (arribado por acuerdo colectivo) permita la atención de personal no afiliado.

Por ejemplo, vemos que en la legislación chilena en su artículo 346 (Código de Trabajo), establece la permisión de la extensión de acuerdos colectivos sin distinguir si estos son de naturaleza económica o no, pero lo sujeta a que el receptor de estos beneficios que no fuese sindicalizado, debe pagar una cotización ascendente a un 75% de la cuota mensual, por el periodo de la vigencia, con ello consideramos que aunque es condescendiente este tratamiento, no obstante, reviste una tutela a favor de la proteger la naturaleza misma de la organización sindical, que conforme lo señalado precedentemente, consiste en la defensa de sus intereses económicos y sociales de sus afiliados.

En ese orden de ideas, se considera que si bien es un avance la modificación realizada en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR al RLRCT; no obstante, esta no ha considerado que puedan existir casos sui generis como la extensión de los servicios de salud, arribados por acuerdos, a trabajadores no sindicalizados, que encontrarían justificación a luz del principio de razonabilidad. Por ello la propuesta de modificación legislativa del RLRCT al artículo 4-A, es la siguiente:

“En materia de negociación colectiva, cuando el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, representa únicamente a sus afiliados de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley, **salvo excepciones sustentadas en causas objetivas y razonables**”.

Esta propuesta considero, si bien, puede dilatarse en el tiempo pues es compleja su abordaje, no obstante, es necesaria, en virtud que una cláusula cerrada como la que actualmente contiene nuestro RLRCT, puede ir generando mayores dificultades en el desarrollo y desenvolvimiento de las relaciones laborales.

### **3.3.3. Códigos de conducta**

Cabe recordar que estos son adoptados por los organismos empresariales como parte de su responsabilidad empresarial, este está formado por un conjunto de reglas que se autoimpone el empleador para conducir su conducta, (MANGARELLI, 2009).

En tal sentido, si bien se advierte que la característica primordial de este tipo de instrumento, es la unilateralidad para su implementación ya que no se deriva de una imposición del Estado, no obstante, el beneficio en su incorporación es elevado, pues de instaurarse será el propio empleador quien garantice y promueva el respeto de los derechos humanos laborales; por ello es que se propone una elaboración e implementación de códigos de conducta, consistente en implementar un procedimiento y sanción para casos en los que se transgredan de forma flagrante lo dispuesto en el ordenamiento o incurran en conductas antisindicales. No obstante, somos conscientes, que el problema que ello puede generar, son sustancialmente dos, por un lado, que los propios trabajadores afiliados no deseen formar parte de dicha comisión y por otra, que el empleador no desee su implementación por las consecuencias que genere ante la opinión pública.

Sin embargo, en contraposición su implementación serviría para darles un parámetro del actuar debido por parte de las empresas y de una buena reputación frente a su gremio y, en cuanto a los trabajadores, quienes asuman la responsabilidad de conformar la comisión negociadora entenderán desde el inicio el compromiso y consecuencias de su deber diligente y acorde a la normativa vigente.

Asimismo, se advierte que el ordenamiento vigente no ha regulado qué sanción administrativa, por ejemplo, le corresponde a la comisión negociadora que acepta la extensión de su convenio, cuando la autonomía colectiva no le confirió tal facultad, más aún con la actual modificación del RLRCT; por lo que, frente a ello, una propuesta de solución es que los organismos sindicales propongan alguna sanción en sus estatutos frente a los representantes que lo transgredan. Finalmente, dicho código de conducta debe contener las consecuencias jurídicas que ocasione su incumplimiento.

## CONCLUSIONES

- El poder delegado por el Estado a las organizaciones sindicales (autonomía colectiva), se ve afectado cuando la organización sindical minoritario autoriza la extensión de sus convenios colectivos en dicho acuerdo. Ello por cuanto, el ordenamiento laboral vigente de forma expresa no le autoriza para dicho efecto.
- En la casuística, puede existir casos excepcionales en los cuales la sola extensión de algún acuerdo arribado en el convenio colectivo, puede no configurar una afectación a la libertad sindical, por ejemplo, que se haya arribado por convenio a la construcción de un centro de salud en la mina; negar la atención a dicho lugar a trabajadores no sindicalizados no resultaría razonable.
- En cuanto al principio de igualdad se observa que no todo trato diferenciado constituye una afectación al principio y derecho de igualdad de trato. De allí que resulta razonable que exista diferencia remunerativa entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, esto es, que los primeros perciban mayores ingresos económicos que los otros.

## Bibliografía

- ALFONSO OLEA, M. (1997). digitum.um.es. *CICLO DE CONFERENCIAS ORGANIZADO POR EL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE MURCIA Y EL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO SOBRE "SINDICATOS Y RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO"*. España: Universidad de Murcia. <https://doi.org/https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/6067/1/Libertad%20Sindical%20y%20Derecho%20de%20Sindicacion.pdf>
- ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. (2010) "Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral: Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional". Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- BOZA PRO, G. (2009). El Convenio Colectivo de Trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos. . En *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (págs. 101-118.). Grijley.
- BOZA PRO, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú,.
- BOZA PRO, G. (2022). *Derecho del Trabajo*. Fonfo Editorial PUCP. <https://doi.org/ISBN:9786123176297>
- CABALLERO, Katty 2020 "Comentarios al VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional". *Análisis Laboral*. Lima, año 42, enero 2020, pp. 39-42.
- Código de Trabajo. (2023). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2016-09-08>. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2016-09-08>: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2016-09-08>
- De Lama, M. (40). Trabajadores no afiliados a un sindicato minoritario también se benefician del Convenio Colectivo. *Soluciones Laborales*, 91-95.
- Decreto Supremo N°010-2003-TR. (s.f.). *Sistema Peruano de Información Jurídica*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H852062>
- Decreto Supremo N°011-92-TR. (octubre de 1992). *Sistema Peruano de Información Jurídica*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H756295>
- DIEZ PICAZO, L. M. (2003). *Sistema de Derechos Fundamentales*. Madrid: Civitas.
- DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE PIURA. (05 de SETIEMBRE de 2022). *Principales Modificaciones del Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo*. Youtube.com: <https://www.youtube.com/watch?v=k5Z4E2-GgKA>
- DOMÍNGUEZ, A. (Marzo, 2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29, 63 – 85. [https://www.redib.org/Record/oai\\_articulo2483688-representaci%C3%B3n-colectivaynegociaci%C3%B3n-de-derechos-detrabajadores-en-plataformas](https://www.redib.org/Record/oai_articulo2483688-representaci%C3%B3n-colectivaynegociaci%C3%B3n-de-derechos-detrabajadores-en-plataformas)

- EGUIGUTRN PRAELI. (1997). Principio d e igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*(15), 63-72.
- ERMIDA URIARTE, Ó. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Revista de la facultad de derecho*(68), 33-61.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>
- ERMIDA URIARTE, Ó. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Revista de la facultad de derecho*(68), 33-61.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001>
- expediente N° 0008-2005-AI/TC, 0008-2005-AI/TC (Tribunal Constitucional 12 de agosto de 2005).
- Expediente N° 05652-2007-PA/TC (Tribuanl Constitucional 06 de noviembre de 2008).
- Expediente N° 1469-2002-AA/TC.* (julio de 2004).  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01469-2002-AA.html>
- GAMONAL, S. Y ARELLANO, P. (Diciembre, 2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: Los casos de España y Francia. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 53, 37 - 66.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071868512019000200037&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071868512019000200037&lang=es)
- GANOZA GERÓNIMO, M. P. (2017). *Tesis.pucp.edu.pe*.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8393/GANOZA\\_GERONIMO\\_MONICA\\_LA%20NEGOCIACI%c3%93N\\_COLECTIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8393/GANOZA_GERONIMO_MONICA_LA%20NEGOCIACI%c3%93N_COLECTIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- GANOZA, M. (2015). La negociación colectiva en sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados. (Tesis de maestría).  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8393> Guerrero, T. (2016). La extensión de los beneficios del convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados. (Trabajo de segunda especialidad).  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8392>
- LOPEZ GUIZAR, G. (2014). La autonomía sindical desde la óptica de la OT. El caso de México. En *TEMAS SELECTOS DE DERECHO LABORAL. LIBER AMICORUM: HOMENJAE A HUGO ITALO MORALES SALDAÑA* (págs. 207-253). UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- MALZANI, F. (2016). Crisis de la representatividad y negociación colectiva en Italia. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(133), 49-68.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/5633979>
- MANGARELLI, C. (2009). Códigos de Conducta. En el marco de la responsabilidad social de la empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, julio-diciembre* 2011(12), 241-243.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267014.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de junio de 2022). <https://www.congreso.gob.pe/>.  
[https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Trabajo/files/mtpe\\_2806\\_.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/Trabajo/files/mtpe_2806_.pdf)
- NEVES MUJICA, J. (2016). Derecho Colectivo de Trabajo. En J. NEVES MUJICA, *Derecho Colectivo de Trabajo*. Palestra. <https://doi.org/ISBN: 9786124218699>
- Neves, M. J. (2009). *Introducción al derecho del Trabajo*. Fondo editorial PUCP. <https://doi.org/ISBN: 978-612-317-398-2>
- OIT. (25 de Junio de 2023). *ilo.org*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_14\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_14_es.pdf)
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *IUS ET VERITAS*, , 10(5), 65-71.
- RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N°012-2015-MTPE/2/14. (24 de febrero de 2015). *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-infundados-recursos-de-revision-interpuestos-por-e-resolucion-directoral-n-012-2015-mtpe214-1203773-3/>
- Toyama, M. J. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. *IUS ET VERITAS*(55), 284-302. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.017>
- VALDEOLIVAS GARCIA, Y. (1994). Las conductas lesivas de la libertad sindical. *Revista española de derecho del trabajo*(71), 501-505. <https://doi.org/ISSN 0212-6095>
- VALDEZ CASTILLO, W. G. (2020). *tesis.pucp.edu.pe*. La extensión de convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19680/VALDEZ%20CASTILLO%2c%20WALTER%20GUSTAVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- VARGAS JIMÉNEZ, M. (2018). El tratamiento jurídico de la ineficacia en la disposición unilateral de bienes de la sociedad conyugal a puertas del Octavo Pleno Casatorio Civil. *IUS ET VERITAS*(56), 86-105. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201801.006>
- VILLAVICENCIO RIOS, A. (2004). Fundamentos y ámbito de la autonomía colectiva. *Laborem* (3, agosto), 61-72.
- VILLAVICENCIO RÍOS, A. (2009). El principio de autonomía colectiva. En *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano- Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez* (Vol. Segunda edición, pág. 34). Grijley.
- VILLAVICENCIO RIOS, A. (2010). *LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ: FUNDAMENTOS, ALCANCES Y REGULACION*. Lima: PLADES.
- VILLAVICENCIO RIOS, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. PLADES. <https://doi.org/ISBN 978-9972-2770-3-0>



VILLAVICENCIO RIOS, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. OIT-PLADES. [https://doi.org/ISBN 978-9972-2770-3-0](https://doi.org/ISBN%20978-9972-2770-3-0)

