

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**POLÍTICAS**

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE  
CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL  
PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL  
TRABAJADOR”

Tesis para optar al título profesional de:

**ABOGADA**

**Autores:**

Beatriz Caballero Grados  
Leslie Stefany Carbajal Cabellos

**Asesor:**

Dra. Ana Carolina Rivera Gamarra  
<https://orcid.org/0000-0002-1762-2194>

Trujillo - Perú

2024

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Edwin Adolfo Morocco Colque	70254225
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Claudia Katherine Reyes Cuba	45553342
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Tiana Marina Otiniano López	18174598
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Reporte Turnitin - Caballero y Carbajal

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>abrecht-group.com</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>www.corteidh.or.cr</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>heinerantonioriverarodriguez.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Bernard GERNIGON, Alberto ODERO, Horacio GUIDO. "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva", Revista Internacional del Trabajo, 2008</b> Publicación	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Señor de Sipan</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, que en todo momento me  
brindaron su apoyo e impulsaron a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra institución universitaria y a sus docentes, que afianzaron nuestra formación profesional, brindándonos conocimientos técnicos y especializados en diversas materias, que potenciaron la presente investigación.

A mi asesora, y a todas las personas que compartieron sus conocimientos, experiencias y apreciaciones para la finalización de la presente investigación.

## Tabla de contenido

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Capítulo I: Introducción .....	10
Capítulo II: Metodología .....	19
Capítulo III: Resultados .....	30
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	107
Referencias .....	134

## Índice de tablas

Tabla 1 Convenios y/o cláusulas in peius.....	49
Tabla 2 El Principio de la condición más beneficiosa desde la normativa extranjera .....	64
Tabla 3 Análisis de sentencias de la Corte Superior de Justicia de Trujillo .....	66
Tabla 4 Análisis de Actas de negociación 2012-2017 .....	82
Tabla 5 Análisis de la legislación comparada sobre renegociación de las cláusulas in peius de Convenios Colectivos.....	97
Tabla 6 Cuadro comparativo de normativa extranjera e interpretación doctrinaria.....	103
Tabla 7 Sucesión de normas convencionales.....	111
Tabla 8 Convenios y/o cláusulas in peius y su sujeción a las normas de relaciones colectivas de trabajo .....	112
Tabla 9 Requisitos de validez para su aplicación .....	113
Tabla 10 Ámbito de aplicación del principio de la condición más beneficiosa.....	116
Tabla 11 Ámbito de aplicación en otros países .....	118
Tabla 12 Naturaleza del convenio colectivo.....	119
Tabla 13 Análisis de casos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. ....	121
Tabla 14 Análisis de las actas de negociación colectiva .....	122
Tabla 15 Cuadro de análisis de derecho comparado .....	126

## Índice de figuras

Figura 1 Análisis de casos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.....	120
---	-----

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar de qué manera la aplicación de la renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos, incide en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador en Perú. Para ello, se realizó un exhaustivo análisis de los aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y normativos sobre las variables de estudio que comprenden el problema de investigación (esbozando sus aspectos controversiales), culminando con el estudio y análisis del derecho comparado. De los resultados obtenidos en la presente investigación, estos llevan a concluir que en el plano fáctico, la aplicación de la renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos, afecta negativamente el Principio de la condición más beneficiosa del Trabajador en el Perú, toda vez que limita y restringe el goce de los derechos y/o beneficios laborales ya alcanzados por el trabajador en un convenio colectivo anterior (+*ventajoso*), de manera que -*el convenio posterior*- al no cumplir con los parámetros fácticos y normativos (que, implica además una afectación a la autonomía y negociación colectiva) ponen en cuestionamiento la validez y/o eficacia de los convenios y/o cláusulas *in peius*.

**PALABRAS CLAVES:** Renegociación colectiva, Convenios colectivos *in peius*, Autonomía colectiva, Principio de la condición más beneficiosa, Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional, países industrializados y manufacturados como Italia, Austria, Alemania, Turquía, Reino Unido y Países Bajos, que tienen presencia sindical considerable en el ámbito empresarial, avizoraron una práctica generalizada de revisión de acuerdos colectivos por las grandes fábricas (localizadas dentro o fuera de su país de origen)– con la finalidad de eliminar o reducir los beneficios otorgados a los trabajadores por convenios anteriores pactados con los sindicatos-; históricamente, los efectos de estos nuevos acuerdos afectaron negativamente al 77 % de los sindicatos, y con ello, a sus trabajadores, e incidían directamente en sus derechos ya reconocidos en acuerdos pasados. Desde el año 1977, se hizo visible algunas políticas y/o estrategias empresariales de reducción *-o reajuste-* de los beneficios ya establecidos por pacto colectivo mediante mesas de renegociación, que afectó sistemáticamente a la masa obrera, quienes a través de sus sindicatos reclamaban la permanencia de las medidas más favorables otorgadas al trabajador (Confederación Sindical Internacional, 2017).

En el continente americano, principalmente en países como Estados Unidos, México y Brasil, la práctica de las políticas empresariales sobre renegociación de colectiva (para la eliminación o reducción de los acuerdos pactados con los sindicatos), empezaron a hacerse notorias desde el año 1984 (según estadística empresarial sobre la anulación y/o renegociación de convenios o cláusulas por la Organización Internacional del Trabajo-OIT), cuyos indicadores fueron: el incremento de los conflictos sociales *-huelga de trabajadores-* originados por la

reducción de sus haberes

mensuales y/o eliminación de beneficios laborales ya reconocidos, el aumento de casos ante las Cortes sobre reducciones y/o eliminación de beneficios, y la flexibilidad de las regulaciones en favor de las empresas sobre libertad empresarial y autonomía colectiva *-permisivas-*.

En el contexto nacional; en julio de 1992, a raíz de la promulgación del Decreto Ley N.º 25593 (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), su reglamento (Decreto Supremo N.º 011-92-TR), y las posteriores resoluciones judiciales sobre el análisis de casos con las nuevas legislaciones, se inició una amplia discusión sobre la posibilidad de las partes en un convenio colectivo de pactar desmejorando beneficios ya establecidos en convenios colectivos vigentes -denominada negociación colectiva *in peius*. La controversia se suscitó a raíz de la modificación sustancial de nuestra legislación laboral colectiva, que removió la esfera tradicional de la negociación colectiva y convenio colectivo, permitiéndole a la parte empleadora la facultad de revisar los convenios colectivos vigentes con la finalidad de reordenar la normativa convencional interna según sus fines y abrir la posibilidad de eliminar los convenios colectivos vigentes (o reducir los conceptos otorgados), a partir de la flexibilización de la legislación laboral, otorgando una potestad superior a una de las partes *-el empleador-* en la negociación colectiva (Cortés Carcelén, 2000).

Asimismo, conforme expone el profesor Cortés, sobre la aplicación indebida de la negociación colectiva *in peius* (como causa del conflicto: empleador-sindicato), esta figura ha sido muy usada en el ámbito empresarial, a partir del ejercicio de

ciertas potestades otorgadas al empleador en una negociación colectiva - *desventajas empleador/sindicato*- poniendo en tela de juicio los alcances y eficacia de la autonomía

colectiva-; cuyo análisis en sentido estricto, implica que tiene que ser ejecutada por los mismos sujetos colectivos y en el mismo ámbito negocial, esto refiere a que se trata de una sucesión normativa entre convenios colectivos del mismo nivel de negociación, con la misma fuente productora de la norma y del mismo tipo de norma: órgano productor-el empleador-sindicato-, y el instrumento que regula menores beneficios (La negociación colectiva in peius en el Perú, 2000).

Seguidamente, tras el paso de los años, se han creado nuevas regulaciones y modificado algunas, sobre la legislación de relaciones colectivas de trabajo. Al respecto, si bien el Perú es uno de los países con la legislación más rígida en materia laboral, también es cierto que existe gran cantidad de entidades y/o empresas privadas que incumplen las normas legales y obligaciones laborales. Esto se sustenta, en base a la información proporcionada por la Oficina de Estadística de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, donde se registra la cantidad de procesos judiciales sobre el pago y reintegro de remuneraciones u otros beneficios -derivados de convenios colectivos [2017 (917 casos), 2018 (871 casos), 2019 (1137 casos), 2020 (977 casos) y 2021 (1121 casos)], de los cuales bajo una interpretación cuantitativa, en su mayoría (89.37%) se resuelven a favor del Trabajador, denotando a todas luces: el incumplimiento de pago y/o reintegro de las obligaciones otorgadas al trabajador (adquiridas por convenio colectivo y/o sucesión normativa), el incumplimiento de las normas laborales por la parte

empleadora (entidades y empresas sujetas al régimen privado), y el incumplimiento de los principios laborales que direccionan las relaciones de trabajo (según el caso en concreto: Principio Protector, Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, Principio Primacía de la Realidad, etc.).

En estos procesos judiciales *-sobre el cumplimiento de obligaciones derivadas de las relaciones colectivas de trabajo-* que, si bien en la mayoría de sentencias resultan favoreciendo en cierta medida al trabajador (lo que demuestra el incumplimiento normas y obligaciones laborales de la parte empleadora), esto no significa que no se limite temporalmente el goce de los derechos laborales de los trabajadores *-limitaciones cuantitativas y cualitativas-* (derechos reconocidos que fueron eliminados y/o reducidos en una sucesión de convenios colectivos aparentemente legítima), esta incidencia subsistirá hasta finalizar completamente con el pago y/o reintegro del concepto restringido, vía ejecución de sentencia u otra modalidad. Siendo válido el cuestionamiento, sobre si la limitación al goce de sus derechos persistirá en la medida de que no se cumpla íntegramente los beneficios otorgados mediante un convenio colectivo vigente (C1)- tras haber reducido y/o eliminado los beneficios mediante otro convenio *peyorativo* (C2-in plus) que desmejora o anula el convenio y/o cláusulas que la contienen (Toyama Miyagusuku, 1993).

Asimismo, el trabajador también debe afrontar ciertas limitaciones de carácter procesal, específicamente la carga de prueba sobre la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, conforme lo establece el artículo 23.3. Literal a) de la Nueva Ley Procesal del

Trabajo-NLPT, siendo de vital importancia los instrumentos que contengan dichos convenios colectivos para ser dilucidados en el proceso judicial. Siendo que, la organización sindical debe otorgar una mayor colaboración y respaldo a todos sus trabajadores respecto a dotarlos del mayor sustento probatorio - pertinente- para reclamar sus derechos y proteger sus intereses en la acción judicial.

Asimismo, el marco normativo actual, está conformado por el Texto Único Ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo (Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, 05 de octubre de 2003), y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N.º 011-92-TR, 15 de octubre de 1992). A partir de estas regulaciones, y su práctica común en nuestro país, se advierten situaciones de negociación colectiva *in peius*, mediante el cual, a través de un convenio colectivo y/o cláusulas del mismo se acuerdan menores beneficios (reducción o eliminación) que los vigentes. Tal es el caso, de las compañías y/o entidades sujetas al régimen de la actividad privada, que en el marco de obtención de una mayor rentabilidad y reducir sus costos laborales, aplicaron diversas políticas internas a sus trabajadores (representadas por su organización sindical), entre una de ellas, la revisión de los convenios colectivos vigentes (promovida unilateralmente), a efectos de analizar su periodo de permanencia y/o modificación de los mismos, buscando cambiar su normativa convencional a través de una nueva negociación colectiva (dotada de una apariencia formal y legal), según sus intereses y fines económico-empresariales, para eliminar o modificar convenios colectivos (y/o cláusulas del mismo) que contienen

beneficios válidamente otorgados al trabajador *-otorgamientos de derechos laborales-* que deberían ser respetados en la medida que se cumplan los presupuestos facticos y normativos de este tipo de convenios *in peius*-lo que no sucede en muchos casos-. Siendo que, la única posibilidad de alterar o desmejorar dichos beneficios sería con la autorización expresa del propio trabajador, en la medida que no haya vicio del consentimiento y siempre que se respeten los mínimos legalmente establecidos. Tratándose de derechos indisponibles -debido a su carácter irrenunciable- estaríamos ante una modificación invalida de dichos derechos; cuya naturaleza consagrada proviene de: la imperatividad de las normas laborales (respeto a las normas mínimas) y el consentimiento no viciado en la negociación (representatividad, competencias e información en la toma de decisiones); adicionalmente, a los derechos esenciales y mínimos, se reconoce a la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos irrenunciables (Neves Mujica, 1992, pág. 17).

Por tanto, cabe analizar si en el panorama actual, existen las garantías suficientes para realizar una negociación colectiva *in peius* cumpliendo con todos los parámetros fácticos y normativos (pleno ejercicio de los derechos colectivos- negociación colectiva) que determinen la validez y/o eficacia de sus acuerdos (convenio colectivo y/o cláusulas *in peius* ) -sin tener que afectar los derechos de los trabajadores reconocidos mediante convenio anterior-, en el marco de cumplir con las normas y obligaciones laborales, así como ejercer debidamente la autonomía colectiva en todo el procedimiento de negociación y resultado obtenido. No obstante, del estudio de las relaciones laborales derivadas de convenios colectivos, se advierte ausencia de control y fiscalización del

cumplimiento de las garantías mínimas para la realización de una negociación colectiva in peius “*autonomía colectiva: acto bilateral*”, lo que pone en peligro la relación de igualdad que debe darse en una negociación colectiva propiamente dicha, dotada de bilateralidad y pleno consentimiento *-no viciado-* en la toma de decisiones por las partes: empleador-organización sindical; más aún cuando se ha verificado en la jurisprudencia laboral la persecución del interés particular “Unilateral” de la parte empleadora para desmejorar los beneficios otorgados por convenio a partir de una posición de poder, aprovechando la crisis actual de las organizaciones sindicales (no efectividad de la huelga, crisis de representatividad, falta de información en las negociaciones, etc.).

Finalmente, a partir del criterio desarrollado por la doctrina, análisis normativo nacional, derecho comparado y jurisprudencia laboral; surge la necesidad de realizar el presente trabajo de investigación, a fin de determinar la incidencia de la aplicación de renegociación de cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador en el Perú.

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera la aplicación de renegociación de cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, incide en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador en el Perú?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

**OG:** Determinar de qué manera la aplicación de la renegociación de las

cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, incide en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador en el Perú.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

**OE1:** Analizar los aspectos esenciales sobre renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos en el Perú, desde una perspectiva doctrinaria y normativa.

**OE2:** Analizar el principio de la condición más beneficiosa del trabajador, desde una perspectiva doctrinaria y jurisprudencial, en el derecho nacional y comparado.

**OE3:** Analizar la jurisprudencia nacional sobre renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, con la finalidad de determinar su incidencia en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador.

**OE4:** Analizar legislación comparada respecto a la renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, con la finalidad de recoger el criterio de sus legisladores.

### **1.4. Hipótesis**

La aplicación de renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos, incide negativamente en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador en el Perú, toda vez que limita y restringe el goce de los derechos y/o beneficios laborales ya otorgados al trabajador en un convenio colectivo anterior, de manera que *-el pacto posterior-* al no cumplir con los parámetros fácticos y normativos (que, implica además una afectación en el derecho a la autonomía y negociación colectiva) ponen en cuestionamiento la validez y/o eficacia de los convenios y/o cláusulas *in*

*peius.*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE  
CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL  
PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL  
TRABAJADOR”

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de investigación**

La presente investigación según su propósito, es Básica, pues a través de la información recopilada y expuesta en este trabajo, y de los demás resultados obtenidos, se determinó la incidencia de la aplicación de renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, sobre el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador en el Perú.

Asimismo, la presente investigación tiene un diseño de investigación no experimental de corte transversal, porque no se realizó ninguna manipulación o modificación a las variables de estudio, sino se analizó una situación jurídica-social concreta en un periodo determinado.

Dentro de los esquemas de investigación de corte transversal, esta investigación se sitúa dentro de los de carácter descriptivo, motivo por el cual, este trabajo tiene como objetivo indagar la incidencia de las variables dependiente e independiente; describiendo los fenómenos entre las mismas a efectos de obtener un resultado que se ajuste a los fines de la investigación jurídica.

Finalmente, es correlacional, debido a que se va a vincular y relacionar las dos variables de estudio, a fin de poder determinar si una de las variables de la investigación incide positiva o negativamente sobre la otra, para sustentar el tema investigado.

### **2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

#### **2.2.1 Unidad de estudio**

- Doctrina nacional y extranjera sobre las variables de estudio.

- Jurisprudencia laboral sobre las variables de estudio.
- Legislación nacional y comparada de las variables de estudio.
- Actas de negociación colectiva.

### **2.2.2 Población**

- Doctrina nacional y extranjera sobre negociación colectiva in peius y el Principio de la condición más beneficiosa.
- Legislación nacional y comparada sobre renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos.
- Sentencias emitidas por los Juzgados Laborales de Trujillo, de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en materia de renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos.
- Jurisprudencia nacional o extranjera sobre principio de la condición más beneficiosa del trabajador.
- Actas de negociación colectiva sobre desmejoramiento de beneficios otorgados.

### **2.2.3 Muestra (muestra probabilística)**

La presente muestra es de tipo no probabilística, ya que la elección de elementos integrantes no depende de la probabilidad, sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo como el acceso, disponibilidad, conveniencia, entre otros, como es el caso de la presente investigación, no obstante, se ha procedido aplicar de la siguiente manera:

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS DE SELECCIÓN
<p><b>Sentencias emitidas por los Jueces de Juzgados Laborales de Trujillo, de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre negociación colectiva <i>in peius</i>.</b></p>	<p>06</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que sean emitidos por los juzgados laborales de Trujillo, de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</li> <li>✓ Procesos desarrollados en el 2021-2023 en la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</li> <li>✓ Que sean procesos sobre derecho colectivo de trabajo (negociaciones colectivas <i>in peius</i>).</li> <li>✓ Que se evidencie los efectos en el principio de la condición más beneficiosa.</li> <li>✓ La parte empleadora sea empresa o entidad sujeta al régimen de la actividad privada.</li> </ul>
<p><b>Actas de negociación colectiva</b></p>	<p>06</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Suscrita por empresa o entidad sujeta al régimen de la actividad privado.</li> <li>✓ Espacio de estudio: Trujillo</li> <li>✓ Sobre negociaciones colectivas <i>in peius</i>: desmejoramiento de beneficios ya otorgados por convenio colectivo.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que se evidencie los efectos en el principio de la condición más beneficiosa.</li> </ul>
<p><b>Legislación Comparada</b></p>	<p>Número de Países (09):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Italia</li> <li>✓ España</li> <li>✓ Turquía</li> <li>✓ México</li> <li>✓ Brasil</li> <li>✓ Chile</li> <li>✓ Colombia</li> <li>✓ Bolivia</li> <li>✓ Paraguay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Regulación de las variables de estudio: negociaciones colectivas in peius y el principio de la condición más beneficiosa.</li> <li>✓ Análisis normativo de las variables de estudio de forma independiente y relacional.</li> <li>✓ Interpretación de la regulación actual sobre las variables de estudios, e incidencia en los derechos laborales.</li> </ul>

<p><b>Data estadística de convenios colectivos y/o cláusulas in peius, emitidas por el MTPE.</b></p>	<p>Periodo 2017-2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que sean relevantes en procesos de negociación colectiva in peius.</li> <li>✓ Que sean relevantes en los resultados: convenios y/o clausulas in peius.</li> <li>✓ Datos sobre el control y fiscalización administrativa sobre negociaciones colectivas y resultados.</li> </ul>
--	--------------------------	--

#### 2.2.4 Métodos

##### **Métodos de investigación jurídica:**

Robles, Robles, Sánchez y Torres (2012) señala que el método jurídico viene a ser un proceso lógico que permite vincular las dimensiones jurídicas y está encaminado a la adquisición, sistematización y transmisión de conocimientos jurídicos. Así, para la presente investigación:

- Se empleó el **Método Sistemático** para la realización de una búsqueda e interpretación de la institución jurídica de renegociación convencional in peius arbitraje, determinando los alcances de la misma.
- Se empleó el **Método Exegético** para descifrar el sentido autentico del legislador en las regulaciones de las relaciones colectivas de trabajo: TUO de la ley de relaciones colectivas de trabajo-Decreto

Supremo N.º 010-2003-TR, y su Reglamento -Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

**Métodos lógicos:**

- Se empleó el **método Inductivo/ Deductivo** por la necesidad de establecer rasgos generales y particulares, esto se realizó al momento de hacer el proceso de selección de información y elaboración de tablas.

Se utilizó este método desde el inicio de la investigación para establecer la delimitación temática de renegociación colectiva in peius y el principio de la condición más beneficiosa del trabajador, con el fin de ubicar una contingencia actual en contextos nacionales e internacionales.

- Se empleó el **método Síntesis/ Analítico** para poder separar lo esencial del fenómeno observado, con el fin de estudiar la naturaleza, significado, función, alcances, entre otros, a fin de tener más conocimientos específicos del tema de estudio.

**2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO	MÉTODOS
Observación no experimental	Ficha de Observación	Se observó lo que se presenta en la realidad peruana, en cuanto a las variables de estudio, mediante la visualización de reportajes, noticias, portales web, entre otros.	Análisis Síntesis
Análisis Documental	Fichas Bibliográficas, Textual y paráfrasis.	Se analizó bibliografía especializada en la materia de la investigación, la misma que	Análisis Síntesis

		<p>permitió obtener información doctrinaria sobre las variables de investigación, por lo que se recurrió a bibliotecas especializadas artículos y revistas vía web para la formación del presente estudio.</p>	
<p><b>Análisis de Legislación Comparada</b></p>	<p><b>Ficha cuadro comparativo</b></p>	<p>Se analizó ficha de cuadro comparativo a fin de conocer la normativa vigente sobre relaciones colectivas en la legislación comparada, referente a la renegociación de cláusulas in peius de convenios colectivos, así como los parámetros en que basan sus posturas, para de esta forma tener un mejor panorama de la incidencia en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador.</p>	<p><b>Análisis Síntesis</b></p>
<p><u>Análisis de casos: sentencias laborales de la corte superior de justicia de la libertad</u></p>	<p><b>Guía de análisis de Casos</b></p>	<p>Se analizó sentencias laborales, sobre la aplicación de la renegociación de cláusulas in peius, a efectos de determinar su incidencia en el principio de la condición más beneficiosa.</p>	<p><b>Análisis Síntesis</b></p>
<p><u>Análisis de actas de negociación colectiva</u></p>	<p><b>Guía de análisis de Casos</b></p>	<p>Se analizó actas de negociación colectiva, sobre la renegociación de cláusulas in peius, a efectos de determinar su incidencia en el principio de la condición más beneficiosa.</p>	<p><b>Análisis Síntesis</b></p>

## 2.4 Procedimiento

### 2.4.1 Procedimiento y recolección de datos:

- **Observación no experimental;** Mediante esta técnica, se realizó

una observación general del problema de investigación, en relación

a determinar que ocurre con las variables de estudio. Se observó problemática en la aplicación de renegociación de cláusulas *in peius* (sus incidencias), tras eliminar o reducir los derechos ya reconocidos por convenio colectivo, asimismo, se obtuvieron respuestas relevantes para continuar con el desarrollo del presente trabajo.

- **Análisis documental;** Mediante esta técnica, se consultó la bibliografía relevante, tanto nacional como en la legislación comparada, de manera específica los aspectos constitucionales, legales y doctrinarios que le conciernen las variables de estudio, lo cual permitió tener un panorama claro de la incidencia en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador, al aplicarse la figura de renegociación colectiva. En suma, para obtención de dicha información se recurrió a las bibliotecas universitarias (revistas jurídicas, los libros, las conferencias, artículos y tesis virtuales), cuyas fuentes de información fueron Google Académico, Alicia, Redalyc, Scielo, Ebsco y Dialnet, etc.
- **Análisis de casos (jurisprudencia):** Mediante este instrumento se analizó la jurisprudencia laboral, a fin de determinar el criterio del juez, para resolver casos sobre renegociación colectiva *in peius* y su incidencia del principio de la condición más beneficiosa del trabajador.

- **Análisis de casos (actas de negociación):** Mediante este instrumento se analizó las actas de negociación suscritas, a fin de determinar de qué manera la renegociación colectiva in peius incide en el principio de la condición más beneficiosa del trabajador.
- **Análisis de Legislación Comparada:** Mediante esta técnica, se analizó la normativa vigente en los países de estudio en lo referente a la renegociación colectiva in peius, lo cual permitió determinar las similitudes y diferencias en lo que respecta. Los resultados obtenidos en el derecho comparado, permitió dar más sustento y solidez al presente trabajo de investigación.

La información se obtuvo a través de la búsqueda por internet, en donde se encontró artículos de estudio referido a la normativa extranjera sobre negociación colectiva y el principio de la condición más beneficiosa del trabajador, procediendo a revisar y analizar los artículos pertinentes, posteriormente se procedió a tabular para luego ser analizados.

#### **2.4.2 Procedimiento de tratamiento y análisis de datos.**

El tratamiento y el análisis de los datos encontrados se llevó a cabo por medio de un proceso interno de comprensión y estimación, rescatando lo más relevante para la investigación, en relación a los objetivos y variables del presente trabajo.

Este procedimiento se sustenta en la calidad de información que se recabo, para poder conseguir un alto enfoque correspondiente a la realidad tangible respecto a la aplicación actual de la renegociación convenios y/o clausulas in peius (suscrita por empleador- organización sindical), sus aspectos formales y prácticos que determina su validez; y su incidencia en el principio de la condición más beneficiosa. De la misma manera, a partir de estos datos, se logró determinar la respuesta a la pregunta de investigación.

## **2.5 Aspectos éticos**

Los aspectos legales y éticos requieren que el responsable del procesamiento de información sea sumamente respetuoso de las fuentes que han sido consultadas o revisadas.

Es por ello que, a lo largo de esta investigación se ha tenido claras las consideraciones éticas, a fin de no vulnerar las regulaciones de Derechos de autor, citando de manera correcta a través del formato APA. (fuentes y/o referencias bibliográficas: artículos, revistas, libros, tesis, conferencias, páginas Web, u otros).

Por ello, para el desarrollo del presente trabajo de investigación, las investigadoras han seguido y respetado los principios éticos, a fin de obtener resultados válidos y confiables, a partir de datos objetivos y confiables, debidamente procesados y analizados.

## **2.6 Limitaciones**

Entre las principales limitaciones que cuenta la presente investigación es la escasa bibliografía a nivel nacional y extranjera sobre la renegociación de convenios y/o cláusulas in peius (siendo ello un obstáculo en el desarrollo de la investigación). A pesar de ello, dicha dificultad se superó con las consultas a bibliotecas, revistas virtuales y la elaboración propia de conceptos base.

En ese sentido, cabe señalar que las limitaciones indicadas en los párrafos anteriores no han afectado la calidad de la presente investigación, por tratarse de situaciones que se superaron con diligencia y responsabilidad, al haberse tomado medidas alternas oportunamente.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### **3.1 Resultado N.º 01**

**El presente resultado obedece al primer objetivo específico planteado: Analizar los aspectos esenciales sobre renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos en el Perú, desde una perspectiva doctrinaria y normativa; para lo cual se empleó como instrumentos de análisis: fichas bibliográficas, ficha de resumen, y organizadores de información, conforme al criterio empleado para la selección de unidades de análisis.**

#### **3.1.1 Negociación Colectiva en el Perú**

##### **a. Aspectos importantes sobre negociación colectiva:**

Sobre la trascendencia del Convenio Colectivo a nivel constitucional.- Tal como lo ha definido la doctrina nacional e internacional, el Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típica del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva (Toyama Miyagusuku, 2017), en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el sindicato y el empleador; en efecto, a través del presente derecho fundamental – el cual es fuente la Libertad Sindical- la negociación colectiva se encontrará reconocida a nivel constitucional e internacional, a través de la validez y sustitución del convenio colectivo sobre los contrato de trabajo individual (a través de las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales) siempre que sean favorables al trabajador.

La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio (al regir desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o, en su defecto, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, salvo plazo distinto) así como la continuidad de sus efectos ante transformaciones estructurales del empleador, etc. (Sentencia de vista del exp. 23861-2017 sobre reconocimiento de convenio colectivo que prevé la hora de refrigerio como parte del horario laboral, 2021).

Asimismo, en lo que respecta a su sustento constitucional, la jurisprudencia admite la validez del convenio colectivo entre sujetos colectivos a través del reconocimiento expreso de la negociación colectiva, pues a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú -CPP, nuestro sistema jurídico sustenta el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; el cual posee una estricta relación con los Convenios N° 98 y N° 151 expedida por la Organización Internacional del Trabajo – OIT. En tal sentido, se podrá comprender a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores, el cual resulta el convenio colectivo (Sentencia de vista del exp. 23861-2017 sobre reconocimiento de convenio colectivo que prevé la hora de refrigerio

como parte del horario laboral, 2021).

En efecto, del análisis doctrinario, se afirma que la negociación colectiva es concebida como proceso de diálogo entre la parte empleadora y los representantes de los trabajadores con la finalidad de establecer acuerdos sobre remuneración, beneficios laborales, condiciones de trabajo y productividad. En este mismo sentido, El Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típico del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva, en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el empleador y los representantes de la organización sindical.

La negociación colectiva se halla determinada en el art. 28 de la C.P del Perú, siendo este, una de las expresiones más trascendentales del derecho de libertad sindical, debido a que es un mecanismo de diálogo entre el empleador y el sindicato conformado por un grupo de trabajadores que buscan establecer mejores condiciones de trabajo. Siendo el resultado final de este procedimiento la celebración del convenio colectivo (Barbero Javier, 1993).

De acuerdo con el artículo 28.2 de la Constitución Política, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Este instrumento tiene las características siguientes:

- ✓ Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

- ✓ Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial

**b. Jurisprudencia nacional sobre negociación colectiva:**

- **En la sentencia recaída en los expedientes N° 00785-2004-AA/TC y N° 03561-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido jurisprudencialmente que:**

*“(…) El derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (…)”.*

- **En efecto, a través del Exp. N° 03561-2009-PA/TC, se reitera el fundamento por el cual:**

*“(…) En un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad - que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (...)*”.

- **Ahora bien, en lo que respecta a la constitucionalidad -a nivel jurisprudencial- del convenio colectivo, se podrá advertir que, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, el propio TC ha definido su estructura y alcances legales, pues el mismo es:**

*“(...) El acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...) El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. (...)*

*La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa (...).”*

- **En la sentencia casatoria N° 00574-2017-Lima, el Colegiado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha efectuado unas precisiones respecto a la negociación colectiva:**

La negociación colectiva es reconocida como un derecho fundamental del trabajador en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, cuyo ejercicio constitucional y democrático se encuentra tutelado por el Estado, quien fomenta y promueve las formas de solución pacífica de los conflictos de naturaleza laboral.

La negociación colectiva puede ser definida como todo aquel procedimiento de diálogo llevado a cabo entre el empleador o un grupo de empleadores con una organización sindical, quienes, en uso de su autonomía colectiva, negocian sobre incrementos remunerativos, condiciones de trabajo, entre otros beneficios, la

cual se desarrolla dentro de un ámbito determinado.

**c. Principios que rigen la negociación colectiva en el Perú**

De acuerdo con el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC de fecha 17 de agosto de 2009, los principios que cimientan la negociación colectiva son el principio de negociación libre y voluntaria, libertad para definir el nivel de la negociación y el principio de la buena fe.

**c.1) Principio de la negociación libre y voluntaria**

Respecto a este principio, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado lo siguiente:

*“925. La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.*

*926. La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación (Oficina Internacional del Trabajo, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006)”*

El artículo 4° del Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de la Organización Internacional de Trabajo, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 14712, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y tres, prevé que *“Deberán adoptarse*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.* Dicho texto resulta concordante con el establecido en el artículo 5° del Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la negociación colectiva, en virtud del cual se *“deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva”.*

En relación a este principio tenemos que la negociación colectiva se debe desarrollar en ejercicio de la autonomía colectiva de la cual gozan las partes que intervienen en ella; es decir, que se debe desenvolver en un contexto de libre y voluntaria intención de negociar; quedando proscrita la posibilidad de que el Estado mediante mecanismos coercitivos instaure un sistema de negociación obligatorio; lo cual no impide que establezca mecanismos con el objeto de facilitar el procedimiento de negociación.

### **c.2) Libertad para decidir el nivel de la negociación**

Este principio se encuentra íntimamente ligado al principio de negociación libre y voluntaria, pues, la elección del nivel en el que se llevará a cabo la negociación corresponde a las partes que participan en el procedimiento negocial, puesto que son ellos los que se

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

encuentran en una inmejorable situación de coordinar y ponerse de acuerdo sobre el nivel en el que desean negociar.

Por lo que, en atención a lo expuesto, una disposición legal que determine arbitrariamente el nivel en el cual se debe llevar a cabo una negociación colectiva afectaría la autonomía colectiva de la cual gozan las partes en un procedimiento de negociación, lo cual contraviene no solo el derecho a la negociación colectiva previsto en el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, sino además, lo dispuesto en Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los cuales se dispone que el Estado fomentará la negociación colectiva y promoverá la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Excepcionalmente dentro de nuestra legislación resulta posible que el nivel de la negociación, sea sometido a arbitraje, a efectos de que sea un árbitro o tribunal arbitral ajeno a las partes quien determine en qué nivel se llevará a cabo. Dicho supuesto se encuentra justificado cuando se advierte que una de las partes está actuando de mala fe o está realizando prácticas desleales con la finalidad de dilatar, entorpecer o evitar la consecución de un acuerdo.

### **c.3) Principio de buena fe**

Sobre este principio, el Tribunal Constitucional ha precisado lo siguiente:

*“16. Para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Sin embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios, recíprocos, serios y continuos de las empleadores y trabajadores. Por ello, es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas.*

*De este modo, este Tribunal considera, a modo de ejemplo, que negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación.*

*17. Asimismo, en virtud del principio de la buena fe, los acuerdos adoptados entre las dos partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato para ellas, pues el mutuo respeto a los compromisos asumidos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva. Por dicha razón, ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente, pues se afectaría el ejercicio democrático del derecho de negociación colectiva” (Fundamentos dieciseis y diecisiete de la STC N° 03561-2009-AA, 2009).*

Sobre este punto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

expresado lo siguiente:

*“936. Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua.*

*937. El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones”* (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

#### **d. El convenio colectivo en el Perú**

##### **d.1) Definición de convenio colectivo**

El convenio colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva. En él se plasman los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, los cuales versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo. Asimismo, Anacleto citando a Macchiavello define el convenio o contrato colectivo en los términos siguientes:

*“(…) es un acto jurídico, complejo, estipulado por los sujetos colectivos profesionales, con el objeto principal de regular los intereses colectivos profesionales económicos de sus respectivas colectividades por medio de reglas a las cuales deben ajustarse las relaciones laborales individuales comprendidas en ellas. Además, dicho contrato contiene obligaciones para los sujetos colectivos y cláusulas de administración e instituciones colectivas”* (Anacleto

Gerrero, 2012).

por su parte define el convenio colectivo como todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo en los términos siguientes:

*“c.4.4.) El convenio colectivo 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.*

*El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.*

*Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.*

*La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa” (Fundamento veintinueve de STC N° 008-2005-PI/TC, 2005).*

**En la sentencia casatoria N° 00574-2017-Lima, el Colegiado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República,** ha definido al convenio colectivo como todo acuerdo relativo a remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

#### **d.2) Elementos y características de los convenios colectivos**

Dentro de los elementos que conforman el convenio colectivo tenemos a los agentes negociadores, el contenido negocial y la fuerza normativa y la eficacia de los convenios colectivos.

Por otra parte, las características de los convenios colectivos se encuentran tipificadas en el artículo 43° del Decreto Supremo N°

010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

✓ **La supraordinación del convenio colectivo sobre los contratos individuales de trabajo**

De acuerdo con esta característica los acuerdos tomados mediante negociación colectiva automáticamente se incorporan a los contratos individuales, modificando las condiciones iniciales pactadas a título individual entre el trabajador y el empleador; siempre que sean más beneficiosas.

✓ **La aplicación retroactiva de los beneficios acordados**

Los beneficios acordados en los convenios colectivos tienen eficacia retroactiva, pues, rigen a partir del día siguiente al de la caducidad del convenio anterior; o en defecto de que no existiera pacto colectivo anterior, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; y no desde la fecha de suscripción del convenio colectivo; excepto las disposiciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.

✓ **Los alcances del convenio colectivo tienen una duración no menor de un (01) año**

El convenio colectivo regirá durante el tiempo que de común

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

acuerdo señalen las partes que lo suscriben; solo cuando no exista acuerdo se entenderá que su vigencia es de un (01) año.

✓ **Vigencia de las cláusulas del convenio colectivo**

Las cláusulas del convenio colectivo continúan rigiendo incluso de forma posterior a su vigencia; es decir, aun cuando dicho acuerdo haya dejado de tener eficacia por efecto del tiempo, hasta su modificación por parte de otro pacto colectivo expreso. De donde se advierte que las cláusulas del convenio colectivo son de naturaleza permanente, salvo que las partes estipulen lo contrario.

✓ **Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares**

El convenio colectivo mantendrá su vigencia hasta el vencimiento de su plazo en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del empleador, entre otras situaciones similares; salvo aquellas condiciones que se hayan pactado con naturaleza permanente; en cuyo caso, aquellas mantendrán sus efectos en caso sucedan las situaciones antes descritas.

✓ **Formalidades para la celebración de los convenios colectivos**

El convenio colectivo es un acto jurídico formal que debe

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

celebrarse por escrito y en triplicado, bajo sanción de nulidad sino se cumple con la forma escrita; sin embargo, la no presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo no acarreará su nulidad, pues, esta formalidad solo tiene por objeto su registro y archivo, pero no su aprobación, debido a que dicha autoridad carece de tal potestad.

### **d.3) Fuerza vinculante de la convención colectiva**

La fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el convenio colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable; así como a los prestadores de servicios que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo; conforme a lo establecido en el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

El Tribunal Constitucional al referirse al carácter y alcance del convenio colectivo ha establecido lo siguiente:

*“33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente: - El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral. - Su alcance*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*de norma con rango de ley. En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:*

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.*
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.*
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.*

*Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución. Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.*

*En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*autónomamente acuerden con arreglo a ley. De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza el plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga”* (Fundamento treinta y tres de la STC N° 00008-2005-AI , 2005).

#### **d.4) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo**

En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: «En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos». Cabe anotar, que todos los acuerdos que se ven plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Casación laboral sobre reintegros de bonificación por tiempo de servicios, 2017).

**e. Límites del convenio colectivo: El principio de Irrenunciabilidad**

*Décimo. [...] nuestra norma constitucional, reconoce el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; es decir, garantiza su vigencia y proscribire el apartamiento de sus normas sin compensación alguna. Ello es así en tanto ambas normas -constitucional y legal- regulan derechos mínimos que constituyen el piso indispensable para el trabajador; en contrario sensu, no estaría dentro de la esfera de disponibilidad todo el exceso por encima de los mínimos legales. No obstante lo antedicho, es pacífico asumir doctrinariamente que, el principio de irrenunciabilidad debe proteger también a los derechos emanados de un convenio colectivo, pero particularizando que ello debe entenderse en el sentido que tal protección opera dentro del ámbito subjetivo del convenio (a quiénes beneficia) y dentro de su vigencia; en otras palabras, debe precisarse que siendo el principio de irrenunciabilidad un principio de autoprotección normativa, lo que proscribire es la posibilidad de una renuncia individual de un trabajador particular a un beneficio acordado en convenio colectivo, pues ello equivaldría que por necesidad o presión*

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

*del empleador, luego de pactarse los beneficios en convenio colectivo, el trabajador admita o “acuerde” renunciar al derecho en mención, pues de ser así, la ley sanciona con nulidad dicha renuncia, entendiéndose tal renuncia como la dejación de un derecho sin compensación a cambio (Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador y el convenio colectivo, 2013).*

**f. La negociación colectiva in peius: Concepción y aspectos esenciales**

Según la doctrina, es una figura completamente valida en el ámbito negocial de las relaciones colectivas de Trabajo, siempre se cumplan con los elementos fácticos y normativos que configuran su aplicación formal como derecho constitucional debidamente resguardado “negociación colectiva”.

Cabe precisar que, por un aspecto práctico, se debe analizar las posibles situaciones de negociación colectiva in peius -productos del procedimiento de negociación:

**Tabla 1 Convenios y/o cláusulas in peius**

Convenio in peius	Cláusulas in peius
Vigencia del convenio colectivo como instrumento (todo)	Vigencia de las cláusulas del convenio colectivo (parte autónoma al convenio).

Ambas situaciones posibles, guardan cierta similitud en la finalidad abordada (desmejoramiento de los beneficios otorgados por sucesión

normativa convencional). En efecto, según Cortés, J. (2000) existen dos concepciones de la negociación colectiva in peius. Una amplia, en la que mediante un convenio colectivo se acuerdan menores beneficios (reducción y/o eliminación) que los vigentes; y otra estricta, en la cual la negociación colectiva in peius se restringe a aquella realizada por los mismos sujetos colectivos y en mismo ámbito negocial (sucesión normativa de convenios colectivos del mismo nivel de negociación).

La mayoría de autores se inclinan por la segunda acepción, en cuanto no basta que el convenio y/o cláusulas colectivas contengan menores beneficios que otra fuente normativa o no normativa, sino debe tratarse de la misma fuente productora de la norma y del mismo tipo de norma (el mismo órgano productor y el mismo instrumento que regula la disminución o eliminación de beneficios).

**i. Requisitos de validez de la negociación colectiva in peius**

En una sucesión normativa de convenios colectivos “válida”, dentro de los parámetros fácticos y normativos, un convenio posterior puede derogar o sustituir al convenio anterior (o a las cláusulas de un convenio pueden derogar o sustituir a las cláusulas del convenio anterior).

Lo anterior será viable siempre que se cumplan los siguientes requisitos esenciales:

- ✓ Sucesión normativa desmejorada por convenios colectivos (sea por disminución o eliminación del

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

beneficio ya otorgado)

- ✓ No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles (su inobservancia acarrearía la nulidad del convenio y/o cláusula colectiva).
- ✓ Bilateralidad en la negociación colectiva (equilibrio - igualdad- entre la parte empleadora y la organización sindical).
- ✓ No debe existir vicio en el consentimiento de las partes en la negociación y acuerdos suscritos.

### **g. La negociación colectiva desde la perspectiva de crisis empresarial**

La negociación colectiva hace su ingreso en el cese colectivo por medio de la fase de trato directo previa al procedimiento administrativo de aprobación de solicitud formulada por el empleador. Dicha negociación, además de encontrarse en un supuesto específico, tiene la característica de poder negociar “a la baja”, los beneficios de los trabajadores, erigiéndose así en un supuesto de negociación colectiva “in peius”, la cual es reconocida en nuestro ordenamiento como admisible, máxime si se da en un contexto donde la alternativa a esto es la eliminación de los puestos de trabajo (Galantini Chiroque, 2021).

## **3.1.2 Negociación Colectiva en América Latina**

### **a. Concepción y Alcances normativos en el ámbito internacional**

---

Las convenciones colectivas –tal como las define y promueve el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) núm. 98 de la OIT– constituyen la innovación promovida para que, entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, se desarrollen procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos y las condiciones de empleo.

Los sistemas de relaciones laborales de los países de América latina han surgido y se han desarrollado en torno a fenómenos históricos, políticos, socio-económicos y culturales que les resultan inherentes y particulares, por lo que no responden a una matriz uniforme y, consecuentemente, sus ordenamientos jurídicos difieren entre sí como consecuencia de ser tributarios de modelos plasmados en función de las diversidades de cada realidad.

El CIT núm. 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949) rige en casi todos los países, salvo en México. El CIT núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) está vigente en todos los países, con la única excepción de Brasil (Rosenbaum Rimolo, 2016).

Por su parte, se han aprobado los CIT núm. 151 sobre derecho de sindicación y condiciones de empleo en la administración pública y 154 sobre fomento de la negociación colectiva, con las excepciones de México y Panamá. Tampoco Chile ha ratificado el último de los

mencionados. Finalmente, el CIT núm. 135 sobre representantes de los trabajadores, cuenta con las ratificaciones de la mayoría de los países, salvo los casos de México y Panamá. Por otra parte, en la mayoría de estos ordenamientos jurídicos, la negociación colectiva constituye un derecho reconocido y tutelado en forma expresa por las normas constitucionales. Así ocurre explícitamente en Argentina (art. 14 bis), Bolivia (art. 157), Brasil (art. 7 núm. 26 y 8 núm. 6), Colombia (art. 55), Costa Rica (art. 62), Chile (art. 19 núm. 16 inc. 5), Ecuador (art. 326 núm. 10), Guatemala (art. 101 lit. ñ), Honduras (art. 15), Nicaragua (art. 88), Paraguay (art. 97 y sigs.), Perú (art. 28), República Dominicana (art. 62 núm. 3) y República Bolivariana de Venezuela (art. 96). Otros países no mencionan en forma explícita el derecho a la negociación colectiva. Ello se debe, en el caso de México, a la época en que fuera incorporado el art. 123 que consagra los derechos laborales bajo protección de la carta. En Panamá, existen menciones indirectas y Uruguay resulta disonante, ya que la ausencia de normas estáticas en el plano de la regulación asume tales connotaciones, que el derecho a la negociación colectiva, a diferencia de lo que acontece en los demás ordenamientos considerados, no es objeto de una referencia en su carta fundamental. Por su parte, Cuba no consagra derechos constitucionales sobre la libertad sindical en general (sindicatos, huelga y negociación colectiva).

En este mismo orden de ideas, el artículo 2° del Convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no ratificado por el

Perú, pero que sin embargo constituye parámetro normativo para la interpretación de las normas laborales, define la negociación Colectiva en los términos siguientes: “(...) *la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez* (Casación laboral sobre reintegros de bonificación por tiempo de servicios, 2017)”.

### **3.1.3 Negociación Colectiva en Europa**

#### **a. La capacidad negocial como aspecto determinante**

En esencia, lo que se pretende es asegurar que el sindicato que negocia ostente una fortaleza sindical que le convierta en interlocutor válido con poder real de interlocución, de modo que con ello se eviten negociaciones ficticias o de mero asentimiento a la propuesta empresarial. Ese poder real se detecta por vía de la comprobación de varios indicios que se analizan conjuntamente, como serían por ejemplo la capacidad de desarrollar acciones de presión que le convierte en un adversario serio (huelga y otros), ostentar un cierto poder sobre sus miembros para el cumplimiento efectivo de sus

compromisos, funcionamiento democrático interno del sindicato, capacidad económica para el desempeño de sus funciones, la experiencia previa en el desarrollo de procesos negociales efectivamente equilibrados, ámbito geográfico extenso de actuación, independencia en su actuación (Alemania, Austria). Esta idea es reiteradamente desarrollada por la doctrina extranjera, afirmando que para una correcta negociación colectiva es necesario un pleno ejercicio de la autonomía colectiva, sin ningún tipo de limitación o restricción (Cruz Villalón, 2020).

Asimismo, Mercader, J. define a la negociación colectiva en los términos siguientes: *“La negociación colectiva puede ser definida, por tanto, como el proceso formalizado de diálogo entre representantes de los trabajadores y empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo en un ámbito determinado”* (Lecciones de Derecho de Trabajo, 2015).

#### **b. Relación entre ley y convenio: prevalencia de la norma heterónoma**

La relación entre la norma legal y el convenio colectivo, la regla general y prácticamente única es la primacía de la ley sobre el convenio, que, salvo que aquélla disponga lo contrario, debe someterse a sus prescripciones. El carácter imperativo de la norma estatal sobre la convencional se atempera frecuentemente con la

posibilidad de que el convenio pueda fijar condiciones más favorables para los trabajadores que las derivadas de la ley. En ocasiones, la norma heterónoma actúa como coadyuvante en la eficacia del producto de la negociación, pues en el seno de órganos tripartitos se concluyen acuerdos que pasan a ser normas reglamentarias (Irlanda). En algunos países se identifican los convenios generalmente vinculantes para las partes (Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa, 2020).

**c. Revisión convencional: herramienta empresarial**

En varios países, sobre todo en aquellos en los que la duración es más prolongada o incluso indefinida, se contemplan la práctica reiterada de procedimientos de revisión del convenio colectivo durante su vigencia, independientemente de que se haya pactado una duración indefinida o determinada (Francia, Portugal, España, Lituania, Letonia, Bulgaria, Estonia, Polonia). Esta práctica por lo general persigue fines económicos para reducir costos laborales sobre el pago de remuneraciones y/o beneficios otorgados a los trabajadores en acuerdos ya pactados anteriormente, cuya reducción o eliminación implica una limitación en el goce de estos derechos (Cruz Villalón, 2020).

**d. Retroactividad aplicativa**

Según Cortés Carcelén (2000), en la mayoría de los países se posibilita la retroactividad aplicativa del convenio, especialmente en materia salarial y sin que pueda afectar a derechos ya nacidos y

adquiridos por el trabajador, que se entienden ya incorporados a su patrimonio jurídico. Se prevén algunas limitaciones a la retroactividad, variables en cuanto a su alcance, cuando se pone en marcha un procedimiento administrativo de extensión del convenio colectivo (Francia, Bélgica, Holanda) o respecto a determinadas materias como puede ser la de carácter salarial (Portugal). Otros países parecen mostrar más reticencias en cuanto a la aplicación retroactiva de los convenios colectivos, si bien con diferentes alcances (Polonia, Lituania, Eslovenia, Reino Unido, Irlanda).

### 3.2 Resultado N.º 02

**El presente resultado obedece al primer objetivo específico planteado: Analizar el principio de la condición más beneficiosa del trabajador, desde una perspectiva doctrinaria y jurisprudencial, en el derecho nacional y comparado; para lo cual se empleó: i) instrumentos de análisis de datos (fichas bibliográficas, ficha de resumen, y organizadores de información), ii) instrumento de análisis de casos; conforme al criterio empleado para la selección de unidades de análisis.**

#### **a. Aspectos importantes sobre la naturaleza jurídica del principio de la condición más beneficiosa del trabajador**

Dentro de las relaciones laborales el trabajador constituye la parte débil frente al empleador, pues, este último mantiene una clara ventaja económica por su posición de propietario o poseedor de los medios de producción; es en ese punto donde aparece el principio protector, reconocido en el artículo 23º de la Constitución Política del Perú, en virtud del cual el Derecho del Trabajo

apartándose de la igualdad formal existente entre las relaciones de naturaleza civil o mercantil, acude en su ayuda por medio de una disparidad jurídica que permita equiparar la desigualdad existente en la realidad. Es en esa peculiar desigualdad existente entre las partes que conforman la relación de trabajo, que el Estado en busca de equiparar dicha relación acude en auxilio del trabajador mediante una desigualdad jurídica, a fin de evitar abusos por parte del empleador (Casación laboral sobre reintegros de bonificación por tiempo de servicios, 2017).

La doctrina académica y jurisprudencial reconoce al Principio Protector como la línea directriz que rige en el Derecho del Trabajo. De este principio derivan tres reglas o principios básicos: i) in dubio pro operario, ii) la aplicación de la norma más favorable, y, iii) la aplicación de la condición más beneficiosa (esta última - relevante para el presente trabajo).

Mientras que las dos primeras fueron reconocidas en el artículo 23º de la Constitución Política del Perú y en las normas afines, la última ha sido reconocida y desarrollada por la jurisprudencia y la doctrina, conforme se explicará en las líneas siguientes:

#### **a.1) concepción doctrinaria**

El principio de condición más beneficiosa, por lo general es de carácter contractual, siendo que las partes que conforman la relación jurídica laboral, por mutuo acuerdo o por decisión unilateral de la parte empleadora, establecer condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en las normas legales y convencionales reguladoras de una concreta relación de trabajo, prevaleciendo las primeras sobre las otras. El fundamento de ello, es que los

derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos (Toyama Miyagusuku, 1993).

Ahora bien, el problema central se presenta en una hipótesis de sucesión de disminución, respecto de los beneficios que venían disfrutando los trabajadores antiguos, y que ahora se rebaja o suprime, y es el de saber si tienen derecho a retenerlos o no (...) Para hacer frente a esa hipótesis se ha construido el principio de la condición más beneficiosa, que permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada. La aplicación de la Condición más Beneficiosa no es inmediata, requiere de la participación de varios elementos para asegurar su vigencia. Los supuestos que deben verificarse para aplicar este principio laboral: a) La norma o acto no normativo posterior contiene derechos menores que los adquiridos por el acto primigenio, debiendo mantenerse los derechos nacidos por este último. Entonces, hay una eliminación del acto que contiene determinados derechos, pero éstos no deben dejar de ser gozados por los trabajadores en cuanto más ventajosos. Sobre este punto la doctrina es unánime en admitir este requisito. b) El derecho que se conserva debe haber nacido de un contrato de trabajo, consolidación por el transcurso del tiempo de un beneficio individual, o a través de un convenio colectivo-punto discutido por la doctrina (Neves Mujica, 2016).

Parar Neves Mujica, el Principio de la Condición más Beneficiosa puede aplicarse no sólo frente a derechos nacidos de actos no normativos, sino, sería

posible su aplicación frente a derechos originados en una ley o convenio colectivo.

En este sentido, el principio de la condición más beneficiosa, consiste en mantener las ventajas (derechos) alcanzadas por el trabajador en actos anteriores. Este principio se aplica frente a derechos nacidos de actos normativos y no normativos (posición que no es unánime en la doctrina), y cuya consecuencia es el mantenimiento del derecho efectivamente gozado por el trabajador. Para algunos tratadistas, como el Maestro Jorge Toyama recomiendan que en los acuerdos laborales (contratos y/o convenios), exista una cláusula de permanencia en la cual se mantenga los derechos contenidos en la normativa anterior.

#### **a.2) Requisitos para la aplicación de la condición más beneficiosa**

- ✓ Supuesto de sucesión peyorativa
- ✓ El derecho que se conserva debe haber nacido de un contrato de trabajo, negociación colectiva o de la consolidación por el transcurso del tiempo de un beneficio individual. La conservación de los derechos sólo puede darse frente a derechos adquiridos por un acto no normativo.
- ✓ Respetar sus límites (materiales, aplicativos e instrumentales).
- ✓ El derecho reclamado por el trabajador debe ser plenamente gozado.
- ✓ La aplicación de este principio es posible respecto de todo derecho concreto ejercido por el trabajador

#### **a.3) Teorías sobre la aplicación del principio de la condición más beneficiosa**

En cuanto al ámbito de aplicación del principio de la condición más beneficiosa, corresponde analizar si éste versa sobre derechos nacidos de actos no normativos o también respecto de actos normativos. Sobre el particular, la doctrina ha formulado varias teorías para justificar el marco de actuación de este principio, sin que ninguna de ellas se haya impuesto sobre las demás.

Esto debido a la ausencia de reconocimiento normativo en nuestro país, pues son pocas las Constituciones que lo reconocen (en Latinoamérica sólo Brasil, Chile y Colombia). No obstante, se manifiestan tres teorías principales:

- ✓ Teoría de Irreversibilidad de las normas laborales: imposibilidad de que la norma derogante empeore las condiciones reguladas por aquella que deroga.
- ✓ Teoría del respeto a los derechos adquiridos: No se deben de ver afectados los derechos adquiridos por los trabajadores antiguos frente a la norma derogante, porque esta solo resulta aplicable frente a los trabajadores nuevos; garantizando que a pesar de que la norma se encuentre derogada, los trabajadores siguen disfrutando por los derechos adquiridos de esta.
- ✓ Teoría de la Modernidad u orden normativo: la norma derogante actúa indistintamente frente a trabajadores nuevos como antiguos y suprime cualquier condición beneficiosa que gozaban estos.

**b. El Principio de la condición más beneficiosa desde la Jurisprudencia nacional**

- En la sentencia recaída en el expediente N° 00016-2008-PI/TC, el

**Tribunal Constitucional ha efectuado unas precisiones respecto al  
Principio de la condición más beneficiosa:**

Resulta pertinente traer a colación el criterio establecido por la Corte Constitucional Colombiana, y este Tribunal comparten la concepción del principio de la condición más beneficiosa que, *“en la idea desarrollada en la sentencia C-168 de 1995 acerca de que la condición más beneficiosa para el trabajador se encuentra plasmada en el principio de favorabilidad en materia laboral. (...) También en la sentencia C-551 de 1993 (...) la Corte explicó entonces que el principio de favorabilidad en materia laboral previsto por el artículo 53 superior no impide la modificación de la normatividad existente, incluso si la nueva regulación resulta menos favorable al trabajador, ya que este principio tiene otro sentido, pues hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que les sea más favorable (in dubio pro operario)”* (Cfr. Corte Constitucional Colombiana. Sentencia N.º C-177/05 del 1 de marzo de 2005, consideración 17). Asimismo, *“(e)n la sentencia C-168 de 1995, la Corte estableció que cuando en el inciso final del artículo 53 se dispone que no se pueden menoscabar los derechos de los trabajadores se hace referencia a sus derechos adquiridos y no a las meras expectativas”,* pues de lo contrario, *“se llegaría al absurdo de que las normas laborales se volverían inmodificables y toda la legislación laboral estática, a pesar de los grandes cambios que en esta materia es necesario introducir, en atención al dinamismo de las relaciones laborales*

y las políticas sociales y económicas, que en defensa del interés social o general debe prevalecer sobre el particular (...)” (Cfr. Corte Constitucional Colombiana. Sentencia N.º C-177/05 del 1 de marzo de 2005, consideración 15) (Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N.º 00016-2008-PI/TC, 2010).

En el presente caso, el principio de la condición más beneficiosa no resulta aplicable, debido a que el colegiado considera que la afectación de este principio ocurre siempre que se afecte el goce de los derechos laborales (por reducción o eliminación de los mismos), siempre que ello no se encuentre plenamente justificado.

- **En la sentencia Casatoria N° 4940-2007-Tacna, el Colegiado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre el Principio de la condición más beneficiosa, se señala que:**

Admite la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

- **En la sentencia Casatoria N° 1529-2016 -Huaura (13 de junio del 2017), el Colegiado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre el Principio de la condición más beneficiosa, se señala que:**

La desnaturalización de los contratos de locación de servicios antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, no se puede modificar el status laboral a un régimen de contratación que otorga

menores derechos, como es el Régimen CAS - Contrato Administrativo de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, pues ello implica la afectación de los principios de continuidad, irrenunciabilidad de derechos y principio protector, en su variante de condición más beneficiosa, reconocidos en los artículos 23° y 26° de la Constitución Política del Estado

**c. El Principio de la condición más beneficiosa en el Derecho comparado**

**Tabla 2 El Principio de la condición más beneficiosa desde la normativa extranjera**

Países Principio de C+B	Ámbito de aplicación del principio C+B	Aspectos normativos	Aspecto doctrinario /jurisprudencial
Chile	normativo y no normativo	Reconocimiento constitucional	Desarrollo doctrinario y jurisprudencial
Colombia	normativo y no normativo	Reconocimiento constitucional	Desarrollo doctrinario y jurisprudencial
México	No normativo	-	Desarrollo doctrinario y jurisprudencial
Brasil	normativo y no normativo	Reconocimiento constitucional	Desarrollo doctrinario y jurisprudencial
España	No normativo	-	Desarrollo doctrinario y jurisprudencial

- ✓ **Chile:** el principio de la condición más beneficiosa explica que la aplicación de la norma del trabajo no debe servir para disminuir las condiciones más favorables en el que se encontraba el trabajador. Se justifica entonces en mantener las condiciones anteriores que le eran favorables al trabajador en el contexto de una sucesión normativa.

- ✓ **Colombia:** en un caso en concreto, se puede aplicar el principio de la condición más beneficiosa, dotando efectos ultractivos a la normatividad anterior, cuando en su vigencia se cumplan los supuestos de la norma relativos a ser justificable su permanencia, al amparo de proteger las expectativas legítimas.
- ✓ **México:** El principio de la condición más beneficiosa debe reunir todos los presupuestos para su imputación a favor del trabajador en calidad de prerrogativa jurídica individualizada, que comporten beneficios de alcance permanente e intuitu persona. Siendo que se debe alternar de condiciones originadas en normas contractuales -individual, ya que las originadas en convenciones colectivas tienen su propio régimen en orden a la vigencia temporal de sus cláusulas. En un nuevo convenio colectivo, dentro de la libertad de negociar, puede haber condiciones laborales in melius o in peius. En el segundo supuesto que se arriba por imposición de circunstancias críticas se opera una regresividad de los beneficios sociales, que, aunque no sea deseable puede constituirse como válida.
- ✓ **España:** el trabajador puede exigir al empleador el respeto de las condiciones laborales otorgadas o anuladas posteriormente (derechos adquiridos), que resulten más beneficiosas que las mínimas exigibles por aplicación de las dos principales fuentes normativas, esto es, la ley y el convenio colectivo.

### 3.3 Resultado N.º 03

**El presente resultado obedece al tercer objetivo específico planteado: Analizar la jurisprudencia nacional sobre renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, con la finalidad de determinar su incidencia en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador; para lo cual se empleó como instrumentos de análisis (análisis de casos laborales y análisis de actas de negociación), conforme al criterio empleado para la selección de unidades de análisis.**

#### 3.3.1. Análisis de sentencias de la Corte Superior de Justicia de Trujillo

Tabla 3 Análisis de sentencias de la Corte Superior de Justicia de Trujillo

<b>SENTENCIA N° 01</b>	
<b>EXPEDIENTE N° 00971-2020-0-1601-JP-LA-02</b>	
JUZGADO:	Segundo Juzgado Laboral Transitorio de Trujillo
DEMANDANTE:	María del pilar arce mercado
DEMANDADO:	PRODUCTOS RAZZETO & NESTOROVIC S.A.C.
FECHA DE EMISIÓN:	20 de enero de 2021
MATERIA:	Cumplimiento de convenio colectivo
OBJETO DE ANALISIS:	negociación de convenios y/o cláusulas in peius
REGIMEN:	Régimen laboral de la actividad privada
<b>POSICIONES DE LAS PARTES:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La demandante solicita el cumplimiento de convenio colectivo anterior, por el periodo del 11 de marzo del 2014 al 31 de diciembre del 2016, el cual consiste en el pago de los siguientes conceptos: remuneraciones, asignación especial, movilidad, asignación por escolaridad, asignación especial, 3 Kg de Hot Dog Razzeto, 08 pares de medias y 03 polos, bonificación producto, canasta navideña, carnet sanitario, sobretasa del 50% y 100% para las horas extras, pasajes dominicales y bono extraordinario, sobre los cuales reclama el justiprecio de los mismos al ser algunos de ellos bienes perecibles. Asimismo, reclama el aumento salarial en la suma de S/100.00 soles mensuales desde agosto del 2015 a agosto del 2020 y otros.</li> <li>▪ La demandada contesta alegando que reconoce los datos de laboralidad postulados por el demandante, tales como fecha de ingreso, cargo desempeñado y última remuneración y señala que no le corresponde al actor el otorgamiento de ningún beneficio solicitado puesto que los acuerdos pactados en el Acta de Conciliación de Trato Directo del 16 de enero del 2013 (Convenio Colectivo 2013-2016,</li> </ul>	

fueron modificados con posterioridad a este, siendo aún vigente.

**SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE:**

En principio, resulta importante remarcar que, al tratarse de un beneficio derivado de convenio colectivo (a través de un laudo arbitral), corresponde a la parte demandante probar la existencia de la fuente normativa de su derecho, carga probatoria que le es impuesta por el literal a) del artículo 23.3 de la NLPT, el cual refiere que: “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal”. En este sentido, el demandante ha adjuntado en autos el Acta de Conciliación Trato Directo de fecha 16 de enero del 2013, de folios 02-04, en cuyo punto primero se encuentran todos los beneficios reclamados; en consecuencia, podemos afirmar que el demandante ha satisfecho su carga probatoria.

En el presente caso, se valora el hecho de que la propia demandada, en contrario a su tesis de defensa, ha reconocido, durante el periodo que es materia de demanda, la concesión de algunos de los derechos del convenio colectivo (en efectivo), según boletas de folios 06-55, como el pago de algunos de los conceptos demandados, invalidando en base a su propio proceder durante la vigencia del vínculo de trabajo, sus tesis denegatoria del derecho del accionante a percibir los beneficios del pacto colectivo.

**FALLO:**

**FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por don **SANTOS DAVID MUÑOZ MIRANDA** contra la empresa **PRODUCTOS RAZZETO & NESTOROVIC S.A.C.** sobre pago y reintegro de beneficios sociales; en consecuencia: **ORDENO** que la parte demandada pague a favor del actor la suma ascendente a **S/18,282.01 (DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS CON 01/100 SOLES)**, por los conceptos disgregados en el **considerando cuarto** de esta sentencia, más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. **INFUNDADO** la pretensión de requerimiento de venta de productos. Sin costas. **FIJO como Honorarios Profesionales una suma líquida ascendente a S/2,000.00 soles (DOS MIL SOLES)**, más el 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad.

**SENTENCIA N° 02**

**EXPEDIENTE N° 00396-2023-0-1601-JP-LA-10**

**JUZGADO:** Decimo Segundo Juzgado Laboral de Trujillo

**DEMANDANTE:** Luis Fernando Asmat HHolguín

**DEMANDADO:** TELEFONICA DEL PERU S.A.A.

**FECHA DE EMISIÓN:** 28 de septiembre de 2023

**MATERIA:** Pago de Beneficios por convenio colectivo

**OBJETO DE ANALISIS:** negociación de convenios y/o cláusulas in peius

**REGIMEN:** Régimen laboral de la actividad privada

**POSICIONES DE LAS PARTES:**

- La parte demandante señala que, mediante Convenio Colectivo de 1996, se pactó con la empresa que la asignación familiar iba a ser integrada al básico, durante la vigencia del citado convenio (esto es, por 04 años); sin embargo, señala que una vez vencido el mismo, se dejó de cancelar este derecho, por lo que reclama su pago desde diciembre de 1999 hasta diciembre del 2021, precisando que la asignación familiar volvió a ser cancelada desde enero del 2013.
  - La demandada contesta alegando que:
    - ✓ Reconoce los datos de laboralidad del actor, tales como fecha de ingreso, cese y cargo desempeñado.
    - ✓ En cuanto al fondo de la controversia, sostiene que este beneficio social fue cancelado al demandante, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 892, y además sostiene que no existe mandato legal que la obligue a conservar documentación laboral con una antigüedad mayor a los 05 años.
    - ✓ Respecto a la asignación familiar, alega que, al no haberse otorgado carácter permanente al Convenio Colectivo de 1996, éste quedó sin efecto, por lo que ya no le correspondía la percepción de este concepto.
- Por tales motivos solicita que la demanda sea declarada infundada en todos sus extremos.

#### **SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE**

En principio, resulta importante remarcar que:

- En primer término, que, el Convenio Colectivo es entendido como “el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...) como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales”; también se le conceptúa como “un acuerdo de voluntades destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Pero la particularidad reside en su eficacia normativa: el acuerdo se produce en virtud de un reconocimiento al poder autónomo que gozan las partes colectivas laborales para autodeterminar sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas”. La doctrina española, en este caso, el profesor Palomeque nos refiere que “Todo convenio colectivo es también un contrato en el que son dos las partes intervinientes, de un lado, los trabajadores, quienes actúan en la negociación colectiva por medio de la representación correspondiente y, de otro, el empresario o empresarios, los cuales pueden estar también debidamente representados”, más adelante nos indica que “es un contrato colectivo, celebrado entre partes o sujetos, colectivos, cuando menos necesariamente del lado de los trabajadores (...) generalmente dotado de eficacia normativa (...) contiene y ese es precisamente su objetivo o finalidad, una regulación de condiciones de trabajo y empleo” .
- Por su parte el Tribunal Constitucional, en relación a este punto, señala que es: “el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz

social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.”. A nivel legislativo el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Ley N° 25593, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó a través del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (En adelante LRCT) , nos refiere que: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.”.

- De otro lado, en el ámbito supranacional la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 2.1 de su Recomendación número 91 sobre los contratos colectivos de trabajo, sanciona que el convenio colectivo es “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores (...)”. Y, por supuesto, nuestra Carta Magna, en su artículo 28 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga y además remarca que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Este precepto constitucional ha sido desarrollado por el artículo 42 de la LRCT, que prescribe: “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.”.
- Asimismo, no puede dejar de verse la naturaleza dual del convenio colectivo, “el cual tiene «fuerza de ley para las partes». En virtud a una interpretación sistemática podemos decir en palabras del maestro Neves Mujica que con esta declaración la Constitución le otorga al Convenio Colectivo su reconocimiento como fuente de Derecho, al igual que a la ley y, a su vez, el mismo rango de esta, entendiendo por ella la norma emanada del Congreso. Este nivel primario reconocido al Convenio Colectivo se enmarca en el reconocimiento de la existencia de un poder autónomo para la producción de normas jurídicas, el de los antagonistas sociales, para la regulación de las relaciones laborales según el autor Guillermo Boza Pro. Sin embargo, el origen paccionado del Convenio Colectivo denota también el dualismo contrato individual y convenio-ley del mismo. Es decir, el paso del acuerdo individual, particular y de contratación directa, que celebran inicialmente los pactantes, al colectivo, que institucionalmente se impone a terceros. En efecto, el Convenio Colectivo tiene un origen contractual, en tanto se deriva del acuerdo de los sujetos pactantes, pero adquiere fuerza normativa, debido a su carácter de norma jurídica, por cuanto, salvo pacto en contrario, tiene eficacia general, lo que equivale a decir que, sus efectos se extienden más allá de los sujetos pactantes, alcanzando a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional del Convenio, sin excepción alguna (Montoya Melgar). Así, el ilustre autor Carmelutti nos señala que, el Convenio Colectivo tiene una doble naturaleza: alma de ley y cuerpo de contrato.
- En virtud de esa naturaleza dual, contractual y normativa, el contenido del Convenio Colectivo, o las materias que éste comprende, supone dos partes: la normativa y la obligacional. Esta última consiste en el conjunto de derechos y obligaciones que para sí pactan las partes negociadoras del Convenio, y de las que son únicas destinatarias. La parte obligacional en poco o en nada se diferencia, por tanto,

de los pactos incorporados a cualquier acuerdo privado, que tienen fuerza de ley entre los contratantes (pacta sunt servanda). Mientras que, la parte normativa del Convenio es el conjunto de acuerdos que establece el contenido de los contratos individuales de trabajo, ordenándolos y disciplinándolos en bloque. La parte normativa, en consecuencia, afecta a terceros ajenos a, pero representados por, las partes negociadoras, y estandariza las condiciones en que se presta el trabajo en los ámbitos sobre los cuales el Convenio despliega su eficacia.

En el presente caso, la parte actora sostiene que, mediante Convenio Colectivo de 1996, celebrado con fecha 14/06/1996, se pactó incorporar la asignación familiar al básico, entre otros conceptos; dicho convenio solo tendría una vigencia hasta noviembre de 1999, por lo que, en los meses siguientes, la asignación familiar debió ser pagada en forma disgregada, lo cual no ha sucedido en autos, a pesar de tener carga familiar. Así entonces, tenemos que el punto 2 de la cláusula quinta del citado Convenio Colectivo de 1996, obrante como Anexo 1-D de la contestación de demanda, prescribe lo siguiente: “Las partes convienen en incorporar al sueldo básico de los trabajadores la asignación por refrigerio, la asignación familiar, la bonificación por altura, por frontera (...). La incorporación a la remuneración básica será a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio y su importe será en los montos percibidos por el trabajador al 01 de enero de 1996”.

- De esta manera observamos que las partes acordaron que la asignación familiar sea integrada al básico; no obstante, el aspecto controvertido radica en determinar hasta cuándo la demandada se encontraba en la obligación de cumplir con lo ordenado en el citado convenio colectivo. Para tal efecto, resulta imprescindible remitirnos a la cláusula que establece la vigencia del mismo. Así tenemos que el punto 17 de la cláusula quinta dispone lo siguiente: “La vigencia del presente convenio será de cuatro años contados a partir del 01 de diciembre de 1995. Sus cláusulas tendrán carácter permanente con excepción de los párrafos 2, 6, 12, 13 y 16 de la cláusula quinta”.
- En este sentido, teniendo en cuenta la vigencia de 04 años del citado convenio colectivo contados desde diciembre de 1995, se entiende que éste tendría vigencia hasta noviembre de 1996; por tanto, la empresa solo debía incluir la asignación en el básico hasta noviembre de 1996, siendo que, a partir del mes siguiente, este concepto debió ser cancelado en forma disgregada; sin embargo, en el caso de autos, ello no ha podido ser demostrado por la empresa, ya que no ha presentado las boletas ni las planillas de pago en donde se advierta el pago respectivo. Ahora bien, nótese que también podría darse el caso de que la empresa haya continuado pagando la asignación familiar dentro del básico en forma posterior a la vigencia del convenio, a razón del 10% de la RMV; y en tal situación, hubiera correspondido verificar si este concepto se encontraba cancelado en forma correcta; sin embargo, al no haber exhibido la empresa ninguno de los medios probatorios ofrecidos por el accionante (boletas y planillas), tampoco es posible determinar si la asignación familiar fue o no cancelada en su oportunidad. Todo ello constituye una conducta obstaculizadora de la actividad probatoria que amerita la aplicación la presunción legal contenida en el artículo 29 de la NLPT, que habilita al Juzgador obtener conclusiones en contra de los intereses de la parte que profiere este tipo de actitud procesal.
- Finalmente, en cuanto a la base normativa de la asignación familiar, debe indicarse que, de conformidad con el artículo 11° del Reglamento de la Ley de Asignación Familiar, Decreto Supremo N° 035-90-TR que prescribe: “El derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia

del hijo o hijos que tuviere”, esto es, que, para la percepción de tal derecho, el trabajador solo se encuentra obligado a acreditar que durante la ejecución de su contrato de trabajo tuvo carga familiar (hijos menores de 18 años o cuando cursa estudios superiores hasta por seis años posteriores a haber alcanzado la mayoría de edad). En el caso de autos, tal carga probatoria se encuentra satisfecha con las actas de nacimiento de los hijos del actor (nacidos el 06/02/1983, 18/04/1985 y 30/03/1989), y constancias de estudios, obrantes como Anexos 1-C y 1-D del escrito de demanda, más aún si este derecho ha vuelto a ser cancelado desde enero del 2013, lo cual no ha sido negado por la empresa

**FALLO:**

Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31° de la NLPT, artículo 197 del Código Procesal Civil y artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado; SE RESUELVE:

1. DECLARAR INFUNDADA la cuestión probatoria de oposición deducida por la demandada contra las exhibicionales solicitadas por el accionante.
2. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por don LUIS FERNANDO ASMAT HOLGUIN contra la empresa TELEFONICA DEL PERU S.A.A.; en consecuencia: ORDENO que la demandada pague a favor del accionante la suma de S/11,348.59 soles (ONCE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON 59/100 SOLES), por los conceptos disgregado en el considerando sexto de esta resolución; más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia; y lo demás que la contiene.

**SENTENCIA N° 03****EXPEDIENTE N° 00695-2023-0-1601-JR-LA-07**

JUZGADO: Decimo Segundo Juzgado Laboral de Trujillo  
DEMANDANTE: Luis Felipe Ordoñez Sagastegui  
DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO  
FECHA DE EMISIÓN: 05 de octubre de 2023  
MATERIA: Pago de incremento remunerativo  
OBJETO DE ANALISIS: Negociación de convenios y/o cláusulas in peius  
REGIMEN: Régimen laboral de la actividad privada

**POSICIONES DE LAS PARTES:**

- El actor ingresó a laborar a favor de la entidad demandada el 05 de julio del 2012 hasta la actualidad, bajo la condición de obrero sujeto al régimen laboral común de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, percibiendo como remuneración mensual la suma de S/1,000.00 soles. Señala que mediante proceso judicial recaído en el Expediente N° 0716-2016, el Décimo Juzgado Especializado Laboral de Trujillo se determinó que le correspondía los acuerdos arribados mediante negociación colectiva del sindicato SOMUT del 2014. Requiere el pago de incremento de remuneraciones en el monto de S/200.00 soles mensuales desde enero del 2015 hasta el cese de la relación laboral, así como su inscripción en planillas de pagos en forma permanente. Pretende el reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, por incidencia del incremento remunerativo;

- La demandada tiene calidad de rebelde en el presente proceso.

**SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE:**

Ateniendo a que en el caso de autos resulta ser un hecho no controversial entre las partes que las pretensiones materia de juicio giran en torno a un beneficio otorgado por fuente convencional, resulta pertinente indicar lo siguiente.

- El Convenio Colectivo es “el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...) como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales”; también se entiende por éste a “un acuerdo de voluntades destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Pero la particularidad reside en su eficacia normativa: el acuerdo se produce en virtud de un reconocimiento al poder autónomo que gozan las partes colectivas laborales para autodeterminar sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas”.
- En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en la sentencia expedida en el Expediente N° 0008-2005-AI señala que, el Convenio Colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. (fundamento 29); asimismo, precisa que, el convenio colectivo tiene como uno de sus elementos “la fuerza normativa y eficacia de la convención colectiva” (fundamento 30), caracterizándose por, entre otros, “La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador” (fundamento 31). Por otro lado, respecto a los alcances del Convenio Colectivo, el Tribunal Constitucional en el fundamento 33, señala: “...el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga: - A las personas celebrantes de la convención colectiva; - A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva; - A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva”.
- A nivel legislativo, el artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR (en adelante LRCT) nos refiere que: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”. En esta línea de ideas el artículo 42° del mismo cuerpo normativo establece que “La convención colectiva de trabajo

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

En conclusión, queda claro entonces que el convenio colectivo es de obligatorio cumplimiento respecto de los trabajadores en cuyo nombre se celebró y a quienes resulte aplicable.

El demandante pretende la aplicación del pacto colectivo del año 2014, a fin de que se le reconozca el pago del incremento remunerativo de S/200.00 soles mensuales. Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

- En principio, debemos señalar que el derecho a percibir este beneficio ya ha sido reconocido en el proceso recaído en el Expediente N° 00762-2016, seguido entre las mismas partes, tramitado ante el Décimo Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo. Así, tenemos que en el considerando octavo de la sentencia de primera instancia se ordenó el pago del incremento de remuneraciones de S/200.00 soles, pero solo por el año 2014 y no por años posteriores. De esta manera, se descarta la existencia de cosa juzgada por ser periodos diferentes; asimismo, se precisa que en el referido expediente no se ha indicado que el incremento pretendido no corresponda en años siguientes al 2014, por lo que sí es posible emitir pronunciamiento en el presente proceso.
- Sin perjuicio de ello, en el caso de autos, la parte demandante también ha cumplido con acreditar la fuente normativa del derecho que reclama con el Acta de Conciliación de la Comisión Paritaria sobre el Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato de Obreros Municipales para el año 2014, de fecha 20/01/2014, aprobada mediante Resolución de Alcaldía N° 121-2014-MPT, obrante como Anexo 1-B de la demanda, cumpliendo así con lo previsto en el literal a) del artículo 23.3 de la NLPT, refiere que: “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal”. Aunado a ello, también ha demostrado cumplir con la condición de ser obrero permanente, por lo cual ha sido señalado como un hecho no necesitado de prueba.
- Ahora bien, si la parte demandada, en su fallido escrito de contestación, hace alusión a que el SOMUT (Sindicato de Obreros Municipales de Trujillo) no agrupa a la mayoría de trabajadores, le correspondía acreditar la existencia de más de una organización sindical al interno de la municipalidad y que los beneficios convencionales reclamados únicamente le alcanzan a un sindicato minoritario; empero, ello no ha sucedido, además, que la demandada, en su condición de poseedora de la información derivada de la gestión de su propia actividad y de su recurso humano, tenía la posibilidad de presentar la documentación pertinente respecto a las organizaciones sindicales que pudiesen existir, lo cual no ha sucedido en autos, debido a su calidad de rebelde.
- Así entonces, tenemos que este derecho se encuentra regulado en el ítem 2.1.19 del “Acta de Conciliación de la Comisión Paritaria sobre el Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Trujillo para el año dos mil catorce” obrante en autos, en el cual se señala que: “La Municipalidad Provincial de Trujillo, se compromete 2.1.19 a otorgar un incremento de remuneraciones a sus servidores obreros permanentes, sujetos a negociación colectiva, consistente en Doscientos y 00/100 Nuevos Soles (S/. 200.00.- N.S.) a partir del mes de enero de 2014, el mismo que se incluirá en la remuneración básica del trabajador”. En este sentido, respecto a la solicitud de otorgamiento de este concepto por los años 2015 en adelante, de manera permanente,

debemos señalar de la lectura del Acta de Conciliación antes referida, se verifica que, en efecto, se establece que el incremento remunerativo de S/200.00 se otorgará a partir de enero de 2014 y será incluido en la remuneración básica del trabajador, lo que implica que, el beneficio otorgado, a partir del año 2014 pasaba a formar parte de la remuneración básica mensual percibida por el trabajador demandante, correspondiendo su percepción de manera permanente, puesto que se trata de un incremento que recae en la remuneración del trabajador, pasando a tener la condición de derecho adquirido y que no puede ser desmejorado o dejado de lado de manera posterior; ya que, ello vulneraría el principio establecido en el artículo 26 de la Constitución Política del Estado, referido a la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, en tanto que, el artículo 24 del mismo cuerpo normativo, reconoce al derecho a una remuneración equitativa y suficiente como un derecho fundamental. Además, dicha cláusula, tal y como ha sido establecida, constituye una cláusula normativa, por ende, ingresa al contrato de trabajo del actor y no puede ser variada.

- Por tales motivos, la pretensión deviene en fundada, para lo cual resulta conveniente hacer las siguientes precisiones: i) Se liquida hasta este mes de octubre 2023 (mes completo antes de la realización de la Audiencia única), en tanto la parte demandante efectuó reserva de la cuantía, de conformidad con lo regulado en el artículo 428° del CPC; ii) De la minuciosa revisión del escrito postulador de demanda se verifica que el actor solicitó de manera expresa la continuidad del pago del beneficio amparado hasta que la demandada cumpla con cancelar de manera permanente dicho incremento remunerativo, por lo que, a efectos de evitar la judicialización del concepto amparado en esta sentencia por periodos posteriores al reconocido en esta sentencia, debe precisarse que, en la etapa de ejecución de sentencia, la demandada deberá cumplir con acreditar la incorporación del concepto amparado “incremento remunerativo” en la planilla de pago del demandante. Siendo ello así, se está concediendo la demanda en los términos expresamente peticionados, máxime cuando la demandada no ha efectuado mayor oposición al respecto. Así las cosas, el incremento de remuneraciones por el año 2015 hasta octubre del 2023, arroja un adeudo ascendente a S/21,200.00 soles.

**FALLO:**

Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31° de la NLPT, artículo 197 del Código Procesal Civil y artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado; SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por don ORDOÑEZ SAGASTEGUI LUIS FELIPE contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO; en consecuencia: ORDENO que la demandada pague a favor del accionante una suma ascendente a S/24,733.33 (VEINTICUATRI MIL SETECIENTOS TREINTA Y TES CON 33/100 SOLES), por los conceptos disgregado en el considerando sexto de esta sentencia; más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.
2. ORDENO que la entidad emplazada CUMPLA con depositar en la cuenta de CTS que tenga la demandante la suma total de S/2,050.06 (DOS MIL CINCUENTA CON 06/100 SOLES) por reintegro de compensación por tiempo de servicios.
3. SE ORDENA que, en la etapa de ejecución, la entidad emplazada cumpla con acreditar la incorporación del concepto amparado “incremento de remuneraciones” en la planilla de pago del actor, en el monto precisado en el considerando cuarto de la sentencia; con lo demás que la contiene.

**SENTENCIA N° 04**

**EXPEDIENTE N° 00971-2020-0-1601-JP-LA-02**

JUZGADO: Decimo Juzgado Laboral de Trujillo  
DEMANDANTE: Carlos Manuel Rodríguez Villena  
DEMANDADO: SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO  
EN TRABAJO INDUSTRIAL - SENATI  
FECHA DE EMISIÓN: 04 de noviembre de 2022  
MATERIA: Reintegro de beneficios por convenios colectivo  
OBJETO DE ANALISIS: Negociación de convenios y/o cláusulas in peius  
REGIMEN: Régimen laboral de la actividad privada

**POSICIONES DE LAS PARTES:**

- El accionante demanda el reintegro de asignación familiar, por todo su récord laboral, señalando que dicho concepto tiene fuente convencional y era calculado por cada carga familiar del trabajador, incluida la cónyuge; sin embargo, sostiene que este beneficio le era cancelado en forma diminuta. Peticiona el reintegro de gratificaciones, bonificación extraordinaria del 9% y compensación por tiempo de servicios, por la incidencia del reintegro de la asignación familiar y de la comisión por fiscalización.
- La demandada contesta alegando que:  
No le corresponde el reintegro de la asignación familiar al actor, conforme al Convenio Colectivo, por cuanto se modificó mediante otro convenio.  
Asimismo, señala que no le asiste este derecho al actor, por cuanto en sus contratos de trabajo se fijó que el monto de su remuneración incluía todo concepto, es decir, también a la asignación familiar.

**SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE:**

La parte actora reclama el reintegro de este derecho, alegando que proviene de fuente convencional y que era cancelado por cada carga familiar que tenía el trabajador, incluyendo al o la cónyuge; en ese sentido, señala que este concepto le era pagado en forma diminuta por cuanto no consideraban a su esposa. Por su lado, la demandada manifiesta que no corresponde reintegro alguno, ya que el accionante no se encontraba afiliado al sindicato, el cual, además, tenía la condición de minoritario. Aunado a ello, indica que en sus contratos de trabajo se pactó que el monto de la remuneración incluía todo concepto. Estando a lo expuesto por ambas partes, se procede a realizar el siguiente análisis:

- En primer lugar debemos señalar que el derecho a la libre contratación, reconocido en los artículos 2°, inciso 14), y 62° de la Constitución, se fundamenta en el principio de autonomía de la voluntad, la cual tiene un doble contenido: a) la libertad de contratar llamada también libertad de conclusión, que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y 2) la libertad contractual, también conocida como libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato, conforme lo ha señalado el propio Tribunal Constitucional en el fundamento 2 de la STC N° 02185-2002-AA/TC. En este mismo sentido este órgano Superior ha referido en el fundamento 7 y 8 de la STC N° 2175-2009-PA/TC que “el derecho a la libre contratación se concibe como el acuerdo o convención de voluntades entre dos o más personas naturales y/o jurídicas para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica de carácter patrimonial. Dicho vínculo –fruto de

la concertación de voluntades– debe versar sobre bienes o intereses que posean apreciación económica, tengan fines lícitos y no contravengan las leyes de orden público” (STC 7339-2006-PA/TC, fundamento 47), encontrándose su contenido mínimo o esencial, según ha señalado este Tribunal [SSTC N° 0004-2004-AI/TC, N.° 0011-2004-AI/TC, N.° 0012-2004-AI/TC, N.° 0013-2004-AI/TC, N.° 0014-2004-AI/TC, N.° 0015-2004-AI/TC, N.° 0016-2004-AI/TC y N° 0027-2004-AI/TC (acumulados), fundamento 8], constituido por las siguientes garantías: a) Autodeterminación para decidir la celebración de un contrato, así como la potestad de elegir al co celebrante; b) Autodeterminación para decidir, de común acuerdo [entiéndase: por común consentimiento], la materia objeto de regulación contractual.

- Ahora bien, de la revisión de los contratos de trabajo modales suscritos entre ambas partes, desde su ingreso hasta julio del 2012, obrantes como Anexo 1-B de la contestación de demanda, se verifica en la cláusula tercera que se pactó lo siguiente: “EL SENATI abonará al TRABAJADOR, por la contraprestación de sus servicios temporales, durante la vigencia del presente contrato, la cantidad fija mensual de S/.1,200.00 (Un mil doscientos y 00/100 Nuevos Soles), la cual incluye la Asignación Familiar y el Refrigerio” (subrayado y negreado agregados); esto es, se acredita que el pago de la remuneración del accionante tiene como origen el propio contrato de trabajo que es el acuerdo de voluntades mediante el cual, en el caso del contrato de trabajo, una de ellas, denominada trabajador, pone a disposición su fuerza de trabajo a favor de la otra, denominada el empleador, de tal manera que ésta última posee un poder de dirección sobre los servicios que le son brindados por la otra y, como contrapartida de ello, le abone al trabajador una remuneración; cabe mencionar que para su validez, el contrato de trabajo requiere el cumplimiento de los requisitos señalados por la teoría general del contrato como son: objeto física y jurídicamente posible, fin lícito, manifestación de voluntad, entre otros; encontrándose dentro de los elementos que configuran la relación laboral: la prestación personal de servicios, la remuneración percibida como contrapartida de los servicios del trabajador, y la subordinación, siendo la remuneración uno de los elementos de mayor relevancia en nuestro Ordenamiento Jurídico, siendo concebida como un derecho fundamental.
- De esta manera, se tiene que la remuneración se ha encontrado conformada hasta, al menos, julio del 2012, por un básico adicionado a estos conceptos (refrigerio y movilidad), ello a tenor de lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)”; por lo que, en este sentido, no cabría interpretación alguna a la conformación de la remuneración del actor, ya que ésta, a criterio de la Juzgadora, se colige de la lectura literal de la referida cláusula, siendo facultad de la parte demandada el desglose de los conceptos que forman parte de la remuneración del trabajador, máxime si ésta ya ha sido especificada en los contratos de trabajo suscritos entre las partes, en los que, conforme lo señala el artículo 1359° del Código Civil, las partes han expresado su voluntad al momento de su celebración y por ende su conformidad respecto al otorgamiento de la remuneración, al margen que estos contratos se encuentren o no desnaturalizados (lo cual no ha sido materia de controversia en el presente proceso).
- En cuanto al periodo comprendido desde que se suscribió el contrato de trabajo a plazo indeterminado (agosto del 2012) hasta la fecha de cese, observamos que en este no se ha especificado que la

remuneración cancelada al accionante era por todo concepto; por tanto, aquí sí correspondería analizar si la asignación familiar cancelada en boletas proviene de fuente convencional. Para tal efecto, el actor ha ofrecido la exhibición de los convenios colectivos vigentes en el periodo peticionado, los cuales han sido presentados como Anexo 1-J de la contestación de demanda; sin embargo, es un hecho no negado por el actor y probado por la entidad emplazada, a través del Memorándum N° 109.2022.GRRHH.DN. adjuntado como Anexo 1-H de la contestación de demanda, que el Sindicato Nacional de Personal Técnico Docente Profesional del SENATI (el que suscribió el convenio colectivo) es un sindicato minoritario, al cual el propio demandante reconoció, en Audiencia Única, no haber estado afiliado (minuto 43:53), a pesar de estar en posibilidad de hacerlo. Así entonces, no le corresponde la aplicación del artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según el cual el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, ya que, en el caso de autos, nos encontramos frente a un sindicato minoritario. Esta situación también aplica para el periodo en que se suscribieron los contratos modales (hasta julio del 2012), puesto que, aun cuando existan pagos por asignación familiar como concepto independiente -a pesar de que éste debía estar comprendido dentro del básico-, los convenios colectivos no le eran aplicables, a pesar de que sí recogían la asignación familiar en los términos expuestos por el demandante. En todo caso, esta pretensión se debió sustentar en otra fuente que no sea la convencional como, por ejemplo, la costumbre laboral. Por todo ello, la pretensión deviene en infundada

**FALLO:**

POR ESTAS CONSIDERACIONES y de conformidad con el artículo 31° de la NLPT, artículo 197° del Código Procesal Civil y artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia a nombre de la Nación, SE RESUELVE:

1. DECLARAR INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva de la acción, deducida por la parte demandada.
2. DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA interpuesta por CARLOS MANUEL RODRIGUEZ VILLENA contra el SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL - SENATI sobre reintegro de asignación familiar y de comisión por fiscalización, sin intereses legales, si constas, sin multa y sin honorarios profesionales.

**SENTENCIA N° 05**

**EXPEDIENTE N° 05781-2021-0-1601-JP-LA-10**

JUZGADO: Decimo Segundo Juzgado Laboral de Trujillo  
DEMANDANTE: Walter Estuardo Falla Pérez  
DEMANDADO: COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO  
LEON XIII  
FECHA DE EMISIÓN: 12 de abril de 2022  
MATERIA: Reintegro de remuneraciones de convenio colectivo  
OBJETO DE ANALISIS: Negociación de convenios y/o cláusulas in peius  
REGIMEN: Régimen laboral de la actividad privada

**POSICIONES DE LAS PARTES:**

- La demandante pretende el reintegro de remuneración básica por el periodo de fecha de inicio al cese, alegando que no se le ha otorgado el aumento de S/60.00 soles (debido a la eliminación del acuerdo mediante otro Convenio Colectivo). Reclama el reintegro de gratificaciones, bonificación extraordinaria del 9%, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, solo por la incidencia del reintegro de remuneraciones básicas. Petición el reintegro de bonificación extraordinaria, en el monto de S/200.00 soles en septiembre del 2018, bajo el mismo argumento del reintegro de remuneraciones básicas.
- La demandada al haber presentado su escrito de contestación de manera extemporánea, incurrió en rebeldía automática

**SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE:**

A fin de abordar el aspecto medular de esta litis, corresponde anotar, en primer término, que, el Convenio Colectivo es entendido como “el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...) como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales”; también se le conceptúa como “un acuerdo de voluntades destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Pero la particularidad reside en su eficacia normativa: el acuerdo se produce en virtud de un reconocimiento al poder autónomo que gozan las partes colectivas laborales para autodeterminar sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas”. La doctrina española, en este caso, el profesor Palomeque nos refiere que “Todo convenio colectivo es también un contrato en el que son dos las partes intervinientes, de un lado, los trabajadores, quienes actúan en la negociación colectiva por medio de la representación correspondiente y, de otro, el empresario o empresarios, los cuales pueden estar también debidamente representados”, más adelante nos indica que “es un contrato colectivo, celebrado entre partes o sujetos, colectivos, cuando menos necesariamente del lado de los trabajadores (...) generalmente dotado de eficacia normativa (...) contiene y ese es precisamente su objetivo o finalidad, una regulación de condiciones de trabajo y empleo” .

Por su parte el Tribunal Constitucional, en relación a este punto, señala que es: “el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.” . A nivel legislativo el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Ley número 25593, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó a través del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (En adelante LRCT) , nos refiere que: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores,

<p>o varias organizaciones de empleadores.”.</p> <p>De otro lado, en el ámbito supranacional la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 2.1 de su Recomendación número 91 sobre los contratos colectivos de trabajo, sanciona que el convenio colectivo es “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores (...).” Y, por supuesto, nuestra Carta Magna, en su artículo 28 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga y además remarca que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Este precepto constitucional ha sido desarrollado por el artículo 42 de la LRCT, que prescribe: “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.”.</p> <p>En virtud de esa naturaleza dual, contractual y normativa, el contenido del Convenio Colectivo, o conjunto de materias que éste comprende, supone dos partes: la normativa y la obligacional. Esta última consiste en el conjunto de derechos y obligaciones que para sí pactan las partes negociadoras del Convenio, y de las que son únicas destinatarias. La parte obligacional en poco o en nada se diferencia, por tanto, de los pactos incorporados a cualquier acuerdo privado, que tienen fuerza de ley entre los contratantes (pacta sunt servanda). Mientras que, la parte normativa del Convenio es el conjunto de acuerdos que predetermina el contenido de los contratos individuales de trabajo, ordenándolos y disciplinándolos en bloque. La parte normativa, en consecuencia, afecta a terceros ajenos a, pero representados por, las partes negociadoras, y estandariza las condiciones en que se presta el trabajo en los ámbitos sobre los cuales el Convenio despliega su eficacia.</p> <p>En la presente controversia, conforme a la teoría del caso de la parte accionante, expuesta tanto en su escrito de demanda como en la Audiencia Única, se puede concluir que el beneficio pretendido nace, según refiere, de fuente autónoma; siendo ello así, <b><u>le corresponde al demandante probar la existencia de la fuente normativa en la cual sustenta su pedido</u></b>; pues, el literal a) del artículo 23.3 de la NLPT, refiere que: “Cuando corresponda, <b>si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados <u>de origen distinto al constitucional o legal</u></b>” (el negreado y subrayado es propio). Y en el caso de autos, tenemos que <b>dicha carga probatoria sí ha sido satisfecha con la presentación del Convenio Colectivo del año 2018, de fecha 19 de septiembre del 2018</b>, obrante como Anexo 1-C de la contestación de demanda, <b>en cuya cláusula primera</b> se reconoció dos beneficios económicos.</p> <p>En tal sentido, se encuentra probado el derecho a la percepción por parte de los trabajadores sindicalizados del incremento de remuneraciones básicas de S/60.00 soles mensuales y el pago de una bonificación extraordinaria de S/300.00 soles en septiembre del 2018. Ahora, cabe indicar también, que es un hecho pacífico entre las partes que la misma demandada decidió extender estos beneficios a los trabajadores no sindicalizados, conforme se aprecia del Informe N° 61-2018-RR. HH., de fecha 21 de septiembre del 2018, obrante como Anexo 1-D de la contestación de demanda.</p>
<p><b>FALLO:</b></p> <p>POR ESTOS FUNDAMENTOS y de conformidad con el artículo 31 de la NLPT, artículo 197 del Código</p>

Procesal Civil y artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia a nombre de la Nación, SE RESUELVE:

1. DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA interpuesta por WALTER ESTUARDO FALLA PEREZ contra la empresa COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LEON XIII LTDA sobre reintegro de remuneraciones básicas y bonificación extraordinaria; sin intereses legales, sin costas, sin multa y sin honorarios profesionales.

#### SENTENCIA N° 06

**EXPEDIENTE N° 01745-2023-0-1601-JP-LA-10**

JUZGADO: Decimo Segundo Juzgado Laboral de Trujillo  
DEMANDANTE: Aldo Doménico Zavaleta Vaca  
DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO  
FECHA DE EMISIÓN: 16 de noviembre de 2023  
MATERIA: Pago de beneficios colectivos  
OBJETO DE ANALISIS: Negociación de convenios y/o cláusulas in peius  
REGIMEN: Régimen laboral de la actividad privada

#### POSICIONES DE LAS PARTES:

- El actor ingresó a laborar a favor de la entidad demandada el 13 de febrero del 2008 hasta la actualidad, bajo la condición de obrero sujeto al régimen laboral común de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, adscrito a la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, percibiendo como remuneración básica S/1,200.00 soles. Reclama el pago de escolaridad, asignación económica por el día de la madre, padre y trabajo, así como la bonificación por fin de año, por el periodo del 2008 al 2017, derivados de convenios colectivos, los cuales no fueron cancelados en su oportunidad.
- La demandada al haber presentado su escrito de contestación de manera extemporánea, incurrió en rebeldía automática

#### SITUACIÓN JURIDICA RELEVANTE:

Reconocimientos de los beneficios económicos recogidos en los convenios colectivos. -

De la revisión de los Convenios Colectivos adjuntados, se puede advertir que los beneficios reclamados fueron regulados de la siguiente manera:

- Escolaridad.  
Este derecho se encuentra regulado en el ítem 1.1 del “Acta de Conciliación de la Comisión Paritaria sobre el Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Trujillo para el año 2008” obrante como Anexo 1-B de la demanda, en la cual se señala que: “La Municipalidad Provincial de Trujillo, se compromete a respetar los derechos adquiridos por los trabajadores obreros permanentes en servicio activo en virtud de los Convenios Colectivos celebrados anteriormente, los mismos que se vienen otorgando por expresa disposición de la Municipalidad, correspondiente a: (...) escolaridad”. Siendo que dicha acta fue aprobada por la Resolución de Alcaldía N° 993-2008-MPT de fecha 24/09/2008, hecho que no ha sido cuestionado por la demandada; lo mismo se verifica para los años 2009 a 2016, de las Actas de Conciliación de

la Comisión Paritaria sobre el Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Trujillo de los años en cuestión, aprobados además por Resoluciones de Alcaldía N° 733-2009-MPT, N° 260-2010-MPT, N° 629-2011-MPT, N° 549-2012-MPT, N° 488-2013-MPT, N° 121-2014-MPT, N° 543-2015-MPT, N° 514-2018-MPT, respectivamente.

Asimismo, en este proceso, se ha acreditado la existencia de los convenios del 2008 al 2016, precisándose que, en el convenio del año 2018, en su parte final, se hace referencia a que el convenio 2016 se hace extensivo, en todo su contenido, al año 2017. Y, en los convenios de los años 2015 y 2016 se señala expresamente lo siguiente: “cabe mencionar que, de los puntos no convenidos en la presente acta, se respetará lo pactado en el Convenio del año 2014”, es decir, que para los años 2015, 2016 y 2017, los derechos pactados en el convenio del año 2014 mantienen su vigencia por efecto de la remisión a la que se hace mención.

Ahora bien, en ninguno de los convenios antes señalados se hace alusión al monto a otorgar ni la periodicidad de su otorgamiento; siendo que, recién en el Acta de la Comisión Paritaria sobre el pliego de reclamos para el año 2014, de fecha 20.01.2014, en el número 2 del rubro “Puntos de Discusión”, se señala: “Incrementar el monto de la Escolaridad de S/70.00 a S/100.00”, lo que nos permitiría entender que el monto de la escolaridad hasta el año 2014 ascendió a S/70.00 soles. Y la periodicidad mensual se desprende del punto 3.2.4 del Acta de negociación de la Comisión Paritaria para el año 2018, en el cual se hace alusión a los acuerdos aprobados en el Convenio Colectivo del año 2014. Y, en el Acta de reunión extra proceso del año 2016, en cuyo punto 7.1.4, se da un indicio de su otorgamiento mensual, al indicarse: “Escolaridad: Se incrementará en S/350.00 mensual (...)”. Estando a lo antes indicado, y siendo que la parte demandada no ha cuestionado los montos indicados por el accionante en su propuesta liquidatoria, es que este Juzgador ampara el pago de la escolaridad convencional a razón de S/70.00 soles hasta el año 2014, y desde el 2015 al 2017, el monto de S/150.00 mensuales. Se precisa que, en todos los casos, este concepto liquida de febrero a diciembre, por cuanto en enero de cada año los servidores públicos perciben la escolaridad legal. Y en cuanto a la prohibición de doble percepción estatal -referida a que los trabajadores del estado que ya perciben la escolaridad legal no les correspondería percibir la convencional-, debemos señalar que, es posible pactar, en el marco de una negociación colectiva, el otorgamiento de una bonificación por escolaridad que mejore el monto que el Gobierno Central decreta anualmente para este concepto o que, acaso, lo contemple de manera habitual, esto es, mensual. Asimismo, debe tenerse en cuenta que, la parte demandada, tampoco ha aportado algún medio probatorio destinado a acreditar que el actor percibió la escolaridad establecida por el Gobierno Central, conforme su tesis de defensa.

Por lo antes expuesto, la pretensión debe ampararse, y del cálculo efectuado, se obtiene un adeudo de S/10,340.00 soles

**FALLO:**

Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 31° de la NLPT, artículo 197 del Código Procesal Civil y artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado; impartiendo justicia SE RESUELVE:

**DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por don ALDO DOMENICO ZAVALETA VACA contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO; en consecuencia: ORDENO que la demandada pague a favor del accionante una suma ascendente a S/12,040.00 soles (DOCE MIL

CUARENTA CON 00/100 SOLES), por los conceptos disgregado en el considerando sexto de esta sentencia; más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas y sin multa.

### 3.3.1. Análisis de Actas de negociación 2012-2017

**Tabla 4 Análisis de Actas de negociación 2012-2017**

<b>ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2012 -STOMDE</b> <b>12 DE JULIO DE 2011</b>
<p>Reunión de la Comisión negociadora para la negociación colectiva del pliego de peticiones Año 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sindicato de trabajadores obreros municipales del distrito de la esperanza (STOMDE)</li> <li>- Representantes de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-MDE</li> </ul> <p>Pliego de reclamos colectivos presentados por el sindicato -STOMDE</p>
<p>Los representantes de la MDE exponen sus ingresos, condiciones económicas y situación presupuestal (advirtiendo que no se mantendrá o habrá ningún incremento. No obstante, se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un desbalance patrimonial de la entidad.</p>
<p><b>PLIEGO DE RECLAMOS COLECTIVOS QUE PRESENTA EL SINDICATO DE TRBAJADORES OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA:</b></p> <p><b>Cláusula primera:</b> reconocimiento y respeto a las normas de derecho colectivo.</p> <p><b>Cláusula segunda:</b> reconocimiento de las convenciones colectivas que deriven del presente pliego de reclamos, que regirán desde el 01 de enero de 2012, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.</p> <p><b>Cláusula tercera:</b> reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros, cuyo origen derive de convenios colectivos, leyes, decretos, resoluciones o cualquier otro dispositivo legal o administrativo, así como aquellos originados de la costumbre y/o derechos adquiridos.</p> <p><b>DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS:</b></p> <p><b>Cláusula cuarta:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de S/50.00 -costo de vida-que formara parte de su remuneración quincenal para todos los efectos), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula quinta:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 10% de la remuneración mensual total -asignación familiar -), sin embargo, se</p>

<p>compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula sexta:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 10% del salario mínimo mensual -riesgo de salud -).</p> <p><b>Cláusula séptima:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 500.00 a 800.00 soles-escolaridad -), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula octava:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de ½ remuneración-fiestas patrias y navidad-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula novena:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de bonificación adicional por vacaciones de S/550 soles a S/700.00 soles), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula décima:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento en la suma de S/6.00 soles -movilidad y refrigerio-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula décima primera:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de otorgamiento de 01 remuneración cada 03 años – CTS-), sin embargo, se compromete a cumplir con lo establecido en el D.L. 728 y normas conexas.</p> <p><b>Cláusula décima segunda</b> la municipalidad se compromete a cumplir el convenio del año 2007.</p> <p><b>Cláusula décima tercera:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de bonificación por días festivos).</p> <p><b>Cláusula décima cuarta:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento – bonificación por 25 años /02 REM y 30 años de servicios/03 REM-), sin embargo, se compromete a cumplir con lo establecido en el D.L. 728 y normas conexas.</p> <p><b>Cláusula décima quinta:</b> solicitud de incremento de bonificación por fallecimiento y luto. la municipalidad respetara los mandatos judiciales.</p> <p><b>DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:</b></p> <p><b>Cláusula décima sexta:</b> condiciones de trabajo (uniformes), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula décima séptima:</b> condiciones de trabajo (útiles de protección), la municipalidad no está en</p>
---

condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima octava:** condiciones de trabajo (declara día no laborable), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula decima novena:** condiciones de trabajo (programa de salud laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima:** condiciones de trabajo (respetar los niveles ocupacionales y categorizar a los trabajadores por niveles ocupacionales), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima primera:** condiciones de trabajo (otorgamiento de aires para construcción de local sindical), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima segunda:** condiciones de trabajo (cubrir las plazas de los trabajadores cesantes, que fallecieron o que a la fecha no se han cubierto sus plazas), la municipalidad no está en condiciones de pactar lo solicitado.

**Cláusula vigésima tercera:** condiciones de trabajo (descuento de cuota sindical), la municipalidad se compromete a cumplir con lo pactado.

**Cláusula vigésima cuarta:** condiciones de trabajo (licencia sindical), la municipalidad se compromete a cumplir con el D. L. 728 y con lo pactado a la fecha.

#### ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2013 -STOMDE

18 DE JULIO DE 2012

Reunión de la Comisión negociadora para la negociación colectiva del pliego de peticiones Año 2012:

- Sindicato de trabajadores obreros municipales del distrito de la esperanza (STOMDE)
- Representantes de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-MDE

Pliego de reclamos colectivos presentados por el sindicato -STOMDE

Los representantes de la MDE exponen sus ingresos, condiciones económicas y situación presupuestal (advirtiendo que no se mantendrá o habrá ningún incremento. No obstante, se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un desbalance patrimonial de la entidad.

**PLIEGO DE RECLAMOS COLECTIVOS QUE PRESENTA EL SINDICATO DE  
TRBAJADORES OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA:**

**Cláusula primera:** reconocimiento y respeto a las normas de derecho colectivo.

**Cláusula segunda:** reconocimiento de las convenciones colectivas que deriven del presente pliego de reclamos, que regirán desde el 01 de enero de 2012, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.

**Cláusula tercera:** reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros, cuyo origen derive de convenios colectivos, leyes, decretos, resoluciones o cualquier otro dispositivo legal o administrativo, así como aquellos originados de la costumbre y/o derechos adquiridos.

**DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS:**

**Cláusula cuarta:** la municipalidad afirma que no es posible dado que el régimen laboral obrero es diferente a los empleados (nivelación de remuneraciones y bonificaciones).

**Cláusula quinta:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de costo de vida -), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula sexta:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 10% del salario mínimo mensual -riesgo de salud -).

**Cláusula séptima:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 500.00 a 800.00 soles-escolaridad -), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula octava:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de ½ remuneración-fiestas patrias y navidad-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula novena:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de bonificación adicional por vacaciones de S/550 soles a S/700.00 soles), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento en la suma de S/6.00 soles -movilidad y refrigerio-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima primera:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de otorgamiento de 01 remuneración cada 03 años – CTS-), sin embargo, se compromete a

cumplir con lo establecido en el D.L. 728 y normas conexas.

**Cláusula decima segunda** la municipalidad se compromete a cumplir el convenio del año 2007.

**Cláusula decima tercera:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de bonificación por días festivos).

**Cláusula decima cuarta:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento – bonificación por 25 años /02 REM y 30 años de servicios/03 REM-), sin embargo, se compromete a cumplir con lo establecido en el D.L. 728 y normas conexas.

**Cláusula decima quinta:** solicitud de incremento de bonificación por fallecimiento y luto. la municipalidad respetara los mandatos judiciales.

**DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

**Cláusula decima sexta:** condiciones de trabajo (uniformes), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima séptima:** condiciones de trabajo (útiles de protección), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima octava:** condiciones de trabajo (declara día no laborable), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula decima novena:** condiciones de trabajo (programa de salud laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima:** condiciones de trabajo (respetar los niveles ocupacionales y categorizar a los trabajadores por niveles ocupacionales), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima primera:** condiciones de trabajo (otorgamiento de aires para construcción de local sindical), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima segunda:** condiciones de trabajo (cubrir las plazas de los trabajadores cesantes, que fallecieron o que a la fecha no se han cubierto sus plazas), la municipalidad no está en condiciones de pactar lo solicitado.

**Cláusula vigésima tercera:** condiciones de trabajo (descuento de cuota sindical), la municipalidad se compromete a cumplir con lo pactado.

**Cláusula vigésima cuarta:** condiciones de trabajo (licencia sindical), la municipalidad se compromete a cumplir con el D. L. 728 y con lo pactado a la fecha.

<b>ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2014 -STOMDE</b>
<p style="text-align: center;"><b>24 DE JUNIO DE 2013</b></p>
<p>Reunión de la Comisión negociadora para la negociación colectiva del pliego de peticiones Año 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sindicato de trabajadores obreros municipales del distrito de la esperanza (STOMDE)</li><li>- Representantes de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-MDE</li></ul> <p>Pliego de reclamos colectivos presentados por el sindicato -STOMDE</p>
<p>Los representantes de la MDE exponen sus ingresos, condiciones económicas y situación presupuestal (advirtiendo que no se mantendrá o habrá ningún incremento. No obstante, se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un desbalance patrimonial de la entidad.</p>
<p><b>DE LAS CONDICIONES GENERALES</b></p> <p><b>Cláusula primera:</b> reconocimiento de la negociación colectiva y respeto a las normas de derecho colectivo.</p> <p><b>Cláusula segunda:</b> reconocimiento de las convenciones colectivas que deriven del presente pliego de reclamos, que regirán desde el 01 de enero de 2012, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.</p> <p><b>Cláusula tercera:</b> reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros, cuyo origen derive de convenios colectivos, leyes, decretos, resoluciones o cualquier otro dispositivo legal o administrativo, así como aquellos originados de la costumbre y/o derechos adquiridos.</p> <p><b>DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS:</b></p> <p><b>Cláusula cuarta:</b> la municipalidad afirma que no es posible dado que el régimen laboral obrero es diferente a los empleados (nivelación de remuneraciones y bonificaciones).</p> <p><b>Cláusula quinta:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de costo de vida -), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula sexta:</b> la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento bonificación de asignación familiar 10% -), sin embargo, se compromete a seguir</p>

manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula séptima:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 10% del salario mínimo mensual -riesgo de salud -).

**Cláusula octava:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 500.00 a 1700.00 soles-escolaridad-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula novena:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de ½ remuneración-fiestas patrias y navidad-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula décima:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de bonificación adicional por vacaciones de S/550 soles a S/1000.00 soles), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula décima primera:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento en la suma de S/6.00 soles -movilidad y refrigerio-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula décima segunda:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de otorgamiento de 01 remuneración cada 03 años – CTS-), sin embargo, se compromete a cumplir con lo establecido en el D.L. 728 y normas conexas.

**Cláusula décima tercera:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de bonificación por días festivos).

**Cláusula décima cuarta:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento – bonificación por 25 años /02 REM y 30 años de servicios/03 REM-), sin embargo, se compromete a cumplir con lo establecido en el D.L. 728 y normas conexas.

**Cláusula décima quinta:** solicitud de incremento de bonificación por fallecimiento y luto. la municipalidad respetara los mandatos judiciales.

#### **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

**Cláusula décima sexta:** condiciones de trabajo (uniformes), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula décima séptima:** condiciones de trabajo (útiles de protección), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los

<p>beneficios pactados a la fecha.</p> <p><b>Cláusula decima octava:</b> condiciones de trabajo (declara día no laborable), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula decima novena:</b> condiciones de trabajo (programa de salud laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula vigésima:</b> condiciones de trabajo (respetar los niveles ocupacionales y categorizar a los trabajadores por niveles ocupacionales), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula vigésima primera:</b> condiciones de trabajo (otorgamiento de aires para construcción de local sindical), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula vigésima segunda:</b> condiciones de trabajo (cubrir las plazas de los trabajadores cesantes, que fallecieron o que a la fecha no se han cubierto sus plazas), la municipalidad no está en condiciones de pactar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula vigésima tercera:</b> condiciones de trabajo (descuento de cuota sindical), la municipalidad se compromete a cumplir con lo pactado.</p> <p><b>Cláusula vigésima cuarta:</b> condiciones de trabajo (licencia sindical), la municipalidad se compromete a cumplir con el D. L. 728 y con lo pactado a la fecha.</p> <p><b>Cláusula vigésima quinta:</b> concepto por cierre de pliego, la municipalidad se encuentra impedida legalmente de llevar a cabo incrementos, pero si se compromete a seguir manteniendo los beneficios ya pactados.</p>
---

<p style="text-align: center;"><b>ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2015-STOMDE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>11 DE JUNIO DE 2014</b></p>
<p>Reunión de la Comisión negociadora para la negociación colectiva del pliego de peticiones Año 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sindicato de trabajadores obreros municipales del distrito de la esperanza (STOMDE)</li><li>- Representantes de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-MDE</li></ul> <p>Pliego de reclamos colectivos presentados por el sindicato -STOMDE</p>
<p>Los representantes de la MDE exponen sus ingresos, condiciones económicas y situación presupuestal (advirtiendo que no se mantendrá o habrá ningún incremento. No obstante, se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un</p>

desbalance patrimonial de la entidad.

#### **DE LAS CONDICIONES GENERALES**

**Cláusula primera:** reconocimiento de la negociación colectiva y respeto a las normas de derecho colectivo nacional e internacional.

**Cláusula segunda:** reconocimiento de las convenciones colectivas que deriven del presente pliego de reclamos, que regirán desde el 01 de enero de 2012, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.

**Cláusula tercera:** reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros, cuyo origen derive de convenios colectivos, leyes, decretos, resoluciones o cualquier otro dispositivo legal o administrativo, así como aquellos originados de la costumbre y/o derechos adquiridos.

#### **DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS:**

**Cláusula cuarta:** la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de costo de vida -), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula quinta:** la municipalidad mantendrá los beneficios ya pactados (solicitud restablecer o mantener de la bonificación por el 10% del salario mínimo mensual -riesgo de salud -).

**Cláusula sexta:** la municipalidad está impedida de otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento de 500.00 a 1700.00 soles-escolaridad-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula séptima:** la municipalidad no acepta este punto (solicitud de incremento de bonificación adicional por vacaciones de S/550 soles a un sueldo total), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula octava:** la municipalidad está impedida de otorgar este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por patrias y navidad en el 100% del total percibido, conforme a ley-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula novena:** la municipalidad está impedida de otorgar este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por el día de la madre y el padre en la suma de S/45.00 soles por convenio de 1992), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima:** la municipalidad está impedida de otorgar este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por el día internacional del trabajo conforme al convenio

de 1992), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima primera:** la municipalidad acepta otorgar lo solicitado en este punto (solicitud de incremento en la suma de S/2.00 soles -movilidad y refrigerio-).

**Cláusula decima segunda:** la municipalidad no acepta este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por el día del trabajador municipal conforme al convenio de 1992), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima tercera:** la municipalidad no acepta este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de bonificación por quinquenio conforme al convenio de 1990), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima cuarta:** la municipalidad no acepta este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener asignaciones por tiempo de servicio derivados de derechos adquiridos e irrenunciables), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima quinta:** la municipalidad acepta este punto (solicitud pago puntual de la CTS, conforme a ley).

#### **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

**Cláusula decima sexta:** condiciones de trabajo (uniformes), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima séptima:** condiciones de trabajo (útiles de protección), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima octava:** condiciones de trabajo (programa de salud laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula decima novena:** condiciones de trabajo (tiempo de refrigerio en la jornada laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima:** condiciones de trabajo (jornal adicional), la municipalidad no está de acuerdo en otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima primera:** condiciones de trabajo (otorgamiento de beneficio `por fallecimiento y luto sin acción judicial), la municipalidad no está de acuerdo con este punto.

**Cláusula vigésima segunda:** condiciones de trabajo (ampliar cobertura de seguro de vida a todos los trabajadores sindicalizados), la municipalidad solo se compromete a obreros permanentes.

**DE LAS CONDICIONES SINDICALES:**

**Cláusula vigésima tercera:** la municipalidad se compromete a cumplir con lo pactado.

**Cláusula vigésima cuarta:** la municipalidad se compromete a cumplir con lo pactado a la fecha.

**Cláusula vigésima quinta:** la municipalidad se compromete a cumplir con lo pactado a la fecha

**CLÁUSULA ADICIONAL:**

Por concepto por cierre de pliego, la municipalidad no está de acuerdo con este punto.

**ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2016-STOMDE**

**11 DE JUNIO DE 2015**

Reunión de la Comisión negociadora para la negociación colectiva del pliego de peticiones Año 2012:

- Sindicato de trabajadores obreros municipales del distrito de la esperanza (STOMDE)
- Representantes de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-MDE

Pliego de reclamos colectivos presentados por el sindicato -STOMDE

Los representantes de la MDE exponen sus ingresos, condiciones económicas y situación presupuestal (advirtiendo que no se mantendrá o habrá ningún incremento. No obstante, se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un desbalance patrimonial de la entidad.

**DE LAS CONDICIONES GENERALES**

**Cláusula primera:** reconocimiento de la negociación colectiva y respeto a las normas de derecho colectivo nacional e internacional.

**Cláusula segunda:** reconocimiento de las convenciones colectivas que deriven del presente pliego de reclamos, que regirán desde el 01 de enero de 2012, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.

**Cláusula tercera:** reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros, cuyo origen derive de convenios colectivos, leyes, decretos, resoluciones o cualquier otro dispositivo legal o administrativo.

**DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS:**

**Cláusula cuarta:** la municipalidad se encuentra impedida legalmente de llevar a cabo incrementos (solicitud de incremento de S/10.00 soles diarios -), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula quinta:** la municipalidad mantendrá los beneficios ya pactados (solicitud restablecer o mantener de la bonificación por el 10% del salario mínimo mensual -riesgo de salud -).

**Cláusula sexta:** la municipalidad sobre este punto otorgara S/150.00 soles a los S/500.00 ya otorgados (solicitud de incremento de 500.00 a 1500.00 soles-escolaridad-).

**Cláusula séptima:** la municipalidad sobre este punto otorgará S/150.00 soles a los S/550.00 ya otorgados (solicitud de incremento de bonificación adicional por vacaciones de S/550 soles a un sueldo total).

**Cláusula octava:** la municipalidad está impedida de otorgar este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por patrias y navidad en el 100% del total percibido, conforme a ley-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula novena:** la municipalidad mantener lo ya pactado (solicitud de incremento en la suma de S/12.00 soles -movilidad y refrigerio-).

**Cláusula decima:** la municipalidad está impedida de otorgar este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por el día internacional del trabajo conforme al convenio de 1992), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima primera:** la municipalidad no acepta este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener la vigencia del pago de gratificaciones por el día del trabajador municipal conforme al convenio de 1992), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima segunda:**

la municipalidad no acepta este punto (solicitud de reestablecer y/o mantener asignaciones por tiempo de servicio derivados de derechos adquiridos e irrenunciables), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima tercera:**

la municipalidad acepta este punto (solicitud pago puntual de la CTS, conforme a ley).

**DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

**Cláusula decima cuarta:** condiciones de trabajo (uniformes), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima quinta:** condiciones de trabajo (útiles de protección), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima sexta:** condiciones de trabajo (programa de salud laboral), la municipalidad no está en

<p>condiciones de otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula décima séptima:</b> condiciones de trabajo (tiempo de refrigerio en la jornada laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula décima octava:</b> condiciones de trabajo (jornal adicional), la municipalidad no está de acuerdo en otorgar lo solicitado.</p> <p><b>Cláusula décima novena:</b> condiciones de trabajo (otorgamiento de beneficio `por fallecimiento y luto sin acción judicial), la municipalidad no está de acuerdo con este punto.</p> <p><b>Cláusula vigésima:</b> condiciones de trabajo (ampliar cobertura de seguro de vida a todos los trabajadores sindicalizados), la municipalidad solo se compromete a obreros permanentes.</p> <p><b>Cláusula vigésima primera:</b> la municipalidad no está de acuerdo.</p> <p><b>Cláusula vigésima segunda:</b> la municipalidad no está de acuerdo.</p> <p><b>DE LAS CONDICIONES SINDICALES:</b></p> <p><b>Cláusula vigésima tercera:</b> la municipalidad se compromete a cumplir y mantener lo pactado a la fecha.</p> <p><b>Cláusula vigésima cuarta:</b> la municipalidad se compromete a cumplir y mantener lo pactado a la fecha.</p> <p><b>Cláusula vigésima quinta:</b> la municipalidad no está de acuerdo.</p> <p><b>CLÁUSULA ADICIONAL:</b></p> <p>Por concepto por cierre de pliego, la municipalidad no está de acuerdo con este punto.</p>
--

<p style="text-align: center;"><b>ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL AÑO 2017-STOMDE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>14 DE MARZO DE 2016</b></p>
<p>Reunión de la Comisión negociadora para la negociación colectiva del pliego de peticiones Año 2012:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sindicato de trabajadores obreros municipales del distrito de la esperanza (STOMDE)</li><li>- Representantes de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-MDE</li></ul> <p>Pliego de reclamos colectivos presentados por el sindicato -STOMDE</p>
<p>Los representantes de la MDE exponen sus ingresos, condiciones económicas y situación presupuestal (advirtiendo que no se mantendrá o habrá ningún incremento. No obstante, se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un desbalance patrimonial de la entidad.</p>

**DE LAS CONDICIONES GENERALES**

**Cláusula primera:** reconocimiento de la negociación colectiva y respeto a las normas de derecho colectivo nacional e internacional.

**Cláusula segunda:** reconocimiento de las convenciones colectivas que deriven del presente pliego de reclamos, que regirán desde el 01 de enero de 2012, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.

**Cláusula tercera:** reconocimiento de los derechos de los trabajadores obreros, cuyo origen derive de convenios colectivos, leyes, decretos, resoluciones o cualquier otro dispositivo legal o administrativo.

**Cláusula cuarta:** La MDE se compromete a respetar los acuerdos que deriven del presente petitorio.

**DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTRAS MEJORAS ECONÓMICAS:**

**Cláusula quinta:** la municipalidad no está de acuerdo con este punto (solicitud nivelación de remuneraciones y bonificaciones de trabajadores obreros-).

**Cláusula sexta:** la municipalidad no está de acuerdo con este punto (solicitud incremento de costo de vida-).

**Cláusula séptima:** la municipalidad mantendrá los beneficios ya pactados (solicitud incrementar la bonificación por el 10% del salario mínimo mensual -asignación familiar -).

**Cláusula octava:** la municipalidad mantendrá los beneficios ya pactados (solicitud restablecer o mantener de la bonificación por el 10% del salario mínimo mensual -riesgo de salud -).

**Cláusula novena:** la municipalidad se compromete a mantener lo ya otorgados (solicitud de incremento de 650.00 a 1500.00 soles-escolaridad-).

**Cláusula décima:** la municipalidad está impedida de otorgar este punto (solicitud de incremento de gratificaciones por fiestas patrias y navidad en el 100% del total percibido, conforme a ley-), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula décima primera:** la municipalidad sobre este punto otorgará S/150.00 soles a los S/550.00 ya otorgados (solicitud de incremento de bonificación adicional por vacaciones de S/550 soles a un sueldo total).

**Cláusula décima segunda:** la municipalidad mantendrá lo ya pactado (solicitud de incremento en la suma de S/10.00 soles -movilidad y refrigerio-).

**Cláusula décima tercera:** la municipalidad cumplirá con lo ordenado por ley (solicitud pago puntual de la CTS, conforme a ley).

**Cláusula décima cuarta:**

la municipalidad no acepta este punto (solicitud de días festivos), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima quinta:**

la municipalidad no acepta este punto (incrementos de bonificación por tiempo de servicio 25 y 30 años), sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima sexta:**

la municipalidad no acepta este punto (solicitud por concepto de luto y fallecimiento)

**DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

**Cláusula decima séptima:** no hay acuerdo sobre condiciones y/o situaciones legales de los trabajadores obreros.

**Cláusula decima octava:** condiciones de trabajo (uniformes), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado en este punto, sin embargo, se compromete a seguir manteniendo los beneficios pactados a la fecha.

**Cláusula decima novena:** se mantienen los efectos del anterior acuerdo (seguridad y salud en el trabajo).

**Cláusula vigésima:** la municipalidad no está de acuerdo con este punto (declarar día no laborable - 05 de noviembre)

**Cláusula vigésima primera:** condiciones de trabajo (programa de salud laboral), la municipalidad ha implementado lo solicitado (comité de seguridad y salud en el trabajo).

**Cláusula vigésima segunda:** condiciones de trabajo (tiempo de refrigerio 45 minutos en la jornada laboral), la municipalidad no está en condiciones de otorgar lo solicitado.

**Cláusula vigésima tercera:** condiciones de trabajo (jornal adicional feriados y domingos), la municipalidad actuará de acuerdo a ley.

**DE LAS CONDICIONES SINDICALES:**

**Cláusula vigésima cuarta:** la municipalidad se compromete a cumplir y mantener lo pactado a la fecha.

**Cláusula vigésima quinta:** la municipalidad se compromete a seguir manteniendo lo pactado y procederá de acuerdo a ley.

**CLÁUSULA SOCIALES:**

**Cláusula vigésima sexta:** compromiso de apoyo y colaboración en los acuerdos y convenios.

**Cláusula vigésima séptima:** compromiso con las solicitudes de practicantes.

**Cláusula vigésima octava:** la municipalidad se compromete a mantener lo pactado.

**Cláusula vigésima novena:** compromiso del sindicato.

### 3.4 Resultado N.º 04

El presente resultado obedece al tercer objetivo específico planteado: Analizar legislación comparada respecto a la renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos, con la finalidad de recoger el criterio de sus legisladores; conforme al criterio empleado para la selección de unidades de análisis.

**Tabla 5 Análisis de la legislación comparada sobre renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos**

País	Objeto de estudio: Negociación-convenio colectivo <i>in peius</i>	Norma	Aspectos normativos
Italia	Negociación - convenio colectivo	Constitución de la República italiana de 21 de diciembre de 1947.	Artículo 39º: La organización sindical será libre. No se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga. Sera condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos. Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica y podrán, representados unitariamente en proporción a los respectivos afiliados inscritos, concertar convenios colectivos de trabajo con efectos obligatorio para todos los pertenecientes a las categorías a que se refiera el convenio.

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

Turquía	Negociación-convenio colectivo	Constitución de la República de Turquía	<p>Artículo 54</p> <p>Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a concertar convenios colectivos de trabajo para regular recíprocamente su situación económica y social y sus condiciones de trabajo.</p> <p>El procedimiento que ha de seguirse para concertar convenios colectivos de trabajo estará regulado por la ley.</p> <p>Los funcionarios públicos y otros empleados públicos tienen derecho a concertar convenios colectivos.</p> <p>Las partes podrán recurrir a la Junta de Arbitraje de los funcionarios Públicos si surge un desacuerdo durante el proceso de convenio colectivo.</p> <p>Las decisiones de la Junta de Arbitraje de los funcionarios Públicos serán definitivas y tendrán fuerza de convenio colectivo.</p> <p>El alcance y las excepciones al derecho de convenio colectivo, las personas a beneficiarse y la forma, el procedimiento y la entrada en vigor de los convenios colectivos y la extensión de las disposiciones de los convenios</p>
España	Negociación-convenio colectivo	Constitución española de 1978	<p>Art. 37.-</p> <p>La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.</p>

			Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.
México	Negociación-convenio colectivo	<p>Carta Magna el derecho a la negociación colectiva, incorporada el 24 de febrero de 2017.</p> <p>Constitución Federal</p> <p>La Constitución de la Ciudad de México</p>	<p>La citada norma adiciona un párrafo a la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referido al derecho de huelga: “Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores</p> <p>Artículo 10, inciso B, numeral 8: “derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en los procesos de firma y terminación de los contratos colectivos de trabajo mediante el voto personal, libre y secreto”.</p> <p>Artículo 10, inciso B, numeral 7, que las autoridades “promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva para conciliar el reconocimiento al trabajo, modelos</p>

			laborales sustentables, uso racional de los recursos humanos y desarrollo de los sectores productivos”.
Brasil	Negociación-convenio colectivo	Constitución de la República federal de Brasil, 1988 Capitulo II De los derechos sociales	Art. 8. Es libre la asociación profesional o sindical, observándose lo siguiente:  VI es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo
Colombia	Negociación-convenio colectivo	Constitución Colombiana	La citada norma señala, que se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.  Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.  <b>Convenios 151 y 154 de la OIT</b> La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo debe en lo posible solucionarse a través de la negociación entre las partes; y adicionalmente, la negociación colectiva no puede obstaculizarse por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.
Chile	Negociación-convenio colectivo	Constitución política de la república – Chile	16°. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene

		<p>CAPITULO III</p>	<p>derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.</p> <p>(...) La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la</p>
--	--	---------------------	---

			prohibición que establece este inciso.
Paraguay	Negociación-convenio colectivo	Constitución de la república de Paraguay de 1992	<p>Artículo 97 - De los convenios colectivos Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.</p> <p>El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.</p>
Bolivia	Negociación-convenio colectivo	Nueva Constitución Política del Estado	<p>Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva. II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados; cómputo de antigüedad, jornada laboral, horas extra, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa; indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.</p>

Tabla 6 Cuadro comparativo de normativa extranjera e interpretación doctrinaria

País	Regulación general o específica de la variable objeto de estudio: Renegociación de convenio colectivo y/o cláusulas in peius	Criterios de validez para su aplicación Aspectos facticos y normativos determinantes
Italia	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (vicios de error, dolo e intimidación).</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo (autonomía colectiva plena).</li> </ul>
Turquía	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>
España	Regulación general y específica sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> </ul>

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (vicios de error, dolo e intimidación).</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo (autonomía colectiva plena).</li> <li>- Causa objetiva justificable.</li> </ul>
México	No tiene una regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No delimitan su aplicación, salvo por la doctrina y análisis práctico sobre respetar el ejercicio pleno de los derechos que nacen de las relaciones colectivas de trabajo.</li> </ul>
Brasil	Regulación general y específica sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (vicios de error, dolo e intimidación).</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo, principalmente no afectar los derechos a la libertad sindical (autonomía colectiva) y negociación colectiva.</li> <li>- Causa objetiva justificable.</li> </ul>

Colombia	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>
Chile	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>
Paraguay	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (ejercicio pleno de la autonomía colectiva).</li> </ul>
Bolivia	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>

Perú	Regulación general y específica sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo, principalmente no afectar los derechos a la libertad sindical (autonomía colectiva) y negociación colectiva.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>
------	--	---

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

#### 4.1.1 Respetto del primer objetivo específico: Analizar los aspectos esenciales sobre renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos en el Perú, desde una perspectiva doctrinaria y normativa.

Para determinar los aspectos esenciales de la figura de análisis, corresponde establecer el sustento constitucional de la negociación y convenios colectivos; siendo que la jurisprudencia admite la validez del convenio colectivo entre sujetos colectivos a través del reconocimiento expreso de la negociación colectiva, pues a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú -CPP, nuestro sistema jurídico sustenta el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; el cual posee una estricta relación con los Convenios N° 98 y N° 151 expedida por la Organización Internacional del Trabajo – OIT. En tal sentido, se podrá comprender a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores, el cual resulta el convenio colectivo (Sentencia de vista del exp. 23861-2017 sobre reconocimiento de convenio colectivo que prevé la hora de refrigerio como parte del horario laboral, 2021).

En efecto, el maestro Toyama afirma que la negociación colectiva es

concebida como proceso de diálogo entre la parte empleadora y los representantes de los trabajadores con la finalidad de establecer acuerdos sobre remuneración, beneficios laborales, condiciones de trabajo y productividad. En este mismo sentido, El Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típico del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva, en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el empleador y los representantes de la organización sindical.

Sobre su reconocimiento normativo constitucional, la negociación colectiva se halla determinada en el art. 28 de la C.P del Perú, siendo este, una de las expresiones más trascendentales del derecho de libertad sindical, debido a que es un mecanismo de diálogo entre el empleador y el sindicato conformado por un grupo de trabajadores que buscan establecer mejores condiciones de trabajo. Siendo el resultado final de este procedimiento la celebración del convenio colectivo (Barbero Javier, 1993).

Por otro lado, -a nivel jurisprudencial- del convenio colectivo, se podrá advertir que, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, el propio TC ha definido su estructura y alcances legales, pues el mismo es: *“(…) El acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la*

*capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...) El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. (...) La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa (...).”* Concordante con la sentencia casatoria N° 00574-2017-Lima, el Colegiado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que ha definido al convenio colectivo como todo acuerdo relativo a remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

En suma, de acuerdo con el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC de fecha 17 de agosto de 2009, los principios que cimientan y otorgan validez a la negociación colectiva son el principio de negociación libre y voluntaria, libertad para definir el nivel de la negociación y el principio de la buena fe. Siendo que para realizar una negociación colectiva que respete los parámetros normativos, debe cumplir con estos principios; es así que, la negociación colectiva se debe desarrollar en ejercicio de la autonomía colectiva de la cual gozan las partes que intervienen en ella; es decir, que se debe desenvolver en un contexto de libre y voluntaria intención de negociar.

Ahora bien, efectuado los parámetros facticos y normativos (en la jurisprudencia y doctrina) para la ejecución de una negociación colectiva y/o convenio colectivo, se trae a análisis el estudio de la renegociación de convenios y/o cláusulas *in peius*, como figura admitida en nuestra normativa y jurisprudencia, que manifiesta una extensión del desarrollo de una negociación colectiva con ciertos aspectos específicos para su aplicación y validez.

De la postura doctrinaria dominante sobre renegociación de convenios y/o cláusulas *in peius*, conforme lo señala Toyama Miyagusuku (2017), esta figura es completamente valida en el ámbito negocial de las relaciones colectivas de Trabajo, siempre se cumplan con ciertos parámetros (elementos fácticos y normativos) para viabilizar la reducción o eliminación de beneficios ya otorgados al trabajador en virtud de una sucesión de normas (+N1/-N2):

**Tabla 7 Sucesión de normas convencionales**

+N1	norma que otorga mayores ventajas o derechos al trabajador (ANTERIOR)
-N2:	norma que otorga mayores ventajas o derechos al trabajador (POSTERIOR)

Los fines de reducción o eliminación de ventajas ya otorgados a los trabajadores, son atribuibles a la parte empleadora, quien evaluando sus intereses económico-empresariales, puede optar por la posibilidad de promover una nueva negociación colectiva para la obtención de un nuevo acuerdo o pacto colectivo -desmejorando o anulando el anterior-, siendo que para configurar su aplicación válida y formal se debe respetar los derechos colectivos : libertad sindical, autonomía colectiva y negociación colectiva.

Cabe precisar que, que del procedimiento de negociación colectiva *in peius* (-N2) se pueden generar los siguientes efectos:

Convenio in peius	Cláusulas in peius
Vigencia del convenio colectivo como instrumento (todo)	Vigencia de las cláusulas del convenio colectivo (parte autónoma al convenio).

Según Cortés, J. (2000), las 02 situaciones posibles (-N2: convenio y/o cláusulas *in peius*), guardan cierta similitud con la finalidad abordada

(desmejoramiento o eliminación de los beneficios ya otorgados mediando una sucesión normativa convencional). Asimismo, señala que existen dos concepciones de la negociación colectiva in peius. Una amplia, en la que mediante un convenio colectivo se acuerdan menores beneficios (reducción y/o eliminación) que los vigentes; y otra estricta, en la cual la negociación colectiva in peius se restringe a aquella realizada por los mismos sujetos colectivos y en mismo ámbito negocial (sucesión normativa de convenios colectivos del mismo nivel de negociación).

La mayoría de autores se inclinan por la segunda acepción, en cuanto no basta que el convenio y/o cláusulas colectivas contengan menores beneficios que otra fuente normativa o no normativa, sino debe tratarse de la misma fuente productora de la norma y del mismo tipo de norma (el mismo órgano productor y el mismo instrumento que regula la disminución o eliminación de beneficios).

**Tabla 8 Convenios y/o cláusulas in peius y su sujeción a las normas de relaciones colectivas de trabajo**

**Z: Normas que reular las relaciones colectivas de trabajo:**

- Texto Único Ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo (Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, 05 de octubre de 2003)
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N.º 011-92-TR, 15 de octubre de 1992).

Promueven el respeto al derecho a la autonomía colectiva, Derecho a la negociación colectiva, Derecho a la libertad sindical y otros.

	<p><b>Y: convenio y/o clausulas <i>in peius</i></b></p> <p>Está sujeta a los parámetros normativos establecidos.</p>	
--	--	--

En en siguiente recuadro, concordante con lo afrimado por Cruz Villalón (2020), la válidez de la negociación colectiva in peius se determina por su sujeción a las normas de relaciones colectivas colectivas de trabajo, esto debido a que esta figura se gesta en la naturaleza negocial de derecho colectivo. Es asi que, en una sucesión normativa de convenios colectivos, dentro de los parametros formales, un convenio posterior puede validamente derogar o sustituir al convenio anterior (o a las cláusulas de un convenio pueden derogar o sustituir a las cláusulas del convenio anterior), siempre que se cumplan con los elementos facticos y normativos que la promueven.

Algunos autores, en su interpretacion, infieren que para viabilidad práctica de esta figura (renegociacion de convenios y/o clausulas in peius), hacen necesario el cumplimiento de ciertos requisitos indispensables:

**Tabla 9 Requisitos de validez para su aplicación**

<p>1. Sucesión normativa peyorativa+N1/-N2 (por disminución o eliminacion del beneficio ya otorgado).</p>
<p>2. Sobre los beneficios o ventajas disminuidas o eliminadas: no puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles (su inobservacia acarrearía la nulidad del convenio y/o cláusula colectiva).</p>

- |   |
|---|
| 3. No debe existir vicio en el consentimiento entre las partes de la negociación y acuerdos suscritos (vicios de error, dolo o intimidación)  |
| 4. Bilateralidad en la negociación colectiva (equilibrio -igualdad- entre la parte empleadora y la organización sindical).  |
| 5. Respeto a la normativa que regula las relaciones colectiva de trabajo y a los principios que la regulan (a fin de evitar simulaciones en el desarrollo de todo el procedimiento, que bajo el principio de primacía de la realidad constituiría una apariencia de legitimidad). |

Del análisis de los aspectos esenciales de esta institución, se concluye en este primer objetivo que; la renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos en el Perú, es una modalidad de negociación válida y legítima (admisible), reconocida en nuestro ordenamiento, que permite que los sujetos colectivos (empleador y sindicato) puedan acordar menores beneficios (reducción o eliminación) de los ya reconocidos y gozados anteriormente, empero, para su aplicación se debe cumplir con los aspectos facticos y normativos que garanticen la no afectación de derechos laborales del trabajador.

**4.1.2 Respeto del segundo objetivo específico: Analizar el principio de la condición más beneficiosa del trabajador, desde una perspectiva doctrinaria y jurisprudencial, en el derecho nacional y comparado.**

La naturaleza tuitiva del derecho del trabajo, se sustenta en el Principio Protector, que tiene como fundamento esencial, equilibrar la asimétrica de la relación laboral (empleador/trabajador), asimismo, el estado es su rol

protector creó normas que regularon el ejercicio de la autonomía colectiva (organización sindical) para dotar de validez y legitimidad a los acuerdos y/o pactos colectivos (en el marco buscar igualdad entre las partes).

Los derechos y obligaciones del trabajador nacen de la relación laboral individual o colectiva, los cuales devienen de las leyes, contratos de trabajo, convenio colectivo, u otra fuente normativa. Ahora bien, en el contexto del ejercicio de la autonomía colectiva (mediante pactos o convenios colectivos) se pueden ir estableciendo ciertas ventajas o derechos a favor de los trabajadores (en conjunto) consolidándose y ampliándose con el paso del tiempo.

Abarca examinar, entonces, si los trabajadores tienen garantizado que dichos beneficios deban permanecer inalterables en el tiempo o, en todo caso, solo pueden cambiar para mejorar. No obstante, no debe perderse de vista que, incluso nuestro país teniendo una legislación rígida y proteccionista del trabajador, ha reconocido supuestos de flexibilización laboral, tales como el desmejoramiento (eliminación o reducción de beneficios), en algunos casos sustancial, sobre ventajas y/o derechos reconocidos a los trabajadores con anterioridad. En efecto, un trabajador puede encontrarse gozando de determinados beneficios que (+N1), en virtud de un acto posterior (-N2), podrían ponerse en cuestión mediante su rebaja o eliminación. ¿cuenta el trabajador con algún mecanismo de defensa frente a esta situación?

Esencialmente, el derecho del trabajo cuenta con el principio de la condición más beneficiosa, cuya aplicación supone la conservación de las

mayores ventajas o derechos alcanzados por un trabajador en virtud de un evento anterior (+N1) frente a otro posterior que pretende su eliminación o su sustitución peyorativa(-N2). Ahora bien, dichas condiciones o mayores ventajas, así como el acto de sustitución de las mismas, pueden tener origen contractual u origen normativo. ¿En cuál de estos supuestos se aplica el principio en cuestión?

**Tabla 10** **Ámbito de aplicación del principio de la condición más beneficiosa**

<b>EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR</b> <b>(ÁMBITO DE APLICACIÓN)</b>	
<p>Origen Contractual (no normativo)</p> <p>Condiciones de origen contractual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios derivados del contrato - acto bilateral</li> <li>- Beneficios otorgados por el empleador - acto unilateral (consolidado por el paso del tiempo- derecho adquirido).</li> </ul>	<p>Origen Normativo (N)</p> <p>Las condiciones provienen de fuentes estatales: leyes, reglamentos, convenios, o costumbre, que tiene calidad de normas jurídicas.</p> <p>Existe una posición doctrinaria sobre si el origen del convenio es estrictamente normativo o mantiene su naturaleza híbrida.</p>
<p>Neves Mujica (2009), concluye que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La única posibilidad de alterar peyorativamente dichos beneficios sería con la autorización expresa del propio trabajador, en la medida que no haya vicio del consentimiento y</li> </ul>	<p>En el presente caso, cuando una norma posterior desconoce o establece una condición peyorativa respecto a la existente, lo que nos sitúa en el ámbito de la sucesión normativa y, en consecuencia, del supuesto de la derogación de normas.</p>

<p>siempre que se respeten los mínimos legalmente establecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tratándose de derechos consagrados en fuentes de carácter dispositivo, estaríamos ante una modificación válida de dichos derechos, por lo que no cabría invocar el principio de la condición más beneficiosa.</li> <li>- Por el contrario, si la desmejora de las condiciones proviene de un acto de imposición de la parte empleadora, pretendiendo desconocer una mayor ventaja otorgada con anterioridad al trabajador, incluso al amparo de una nueva norma que la regula en forma menos beneficiosa, estaríamos ante una decisión unilateral del empleador frente a la cual el trabajador podría oponer el principio de la condición más beneficiosa, a fin de conservar los mayores beneficios.</li> </ul>	<p>En efecto, existen diversas teorías a efectos de determinar los efectos de la norma posterior sobre la anterior: irreversibilidad, modernidad y derechos adquiridos.</p> <p>Algunos autores, refieren que, en el caso de una sucesión de convenios colectivos, el reconocimiento de la fuerza normativa de estos por la Constitución (artículo 28) y la LRCT (artículos 42 y 43), impide a los trabajadores conservar los mayores beneficios alcanzados al amparo de un convenio anterior (lo que imposibilita la aplicación del principio de la condición más beneficiosa). No obstante, esta postura restringe el ámbito de aplicación de este principio solo a las que nacen del contrato o de la decisión unilateral del empleador, lo que es rechazado otros autores.</p>
---	---

Una de las instituciones más controvertidas del derecho del trabajo es el principio de condición más beneficiosa, en especial en lo relativo a su ámbito de aplicación. Esto es, si el principio se aplica solo respecto de derechos nacidos de actos no normativos o también respecto de actos

normativos.

Sobre el particular, existen varias teorías y posturas doctrinarias para justificar el marco de actuación de este principio, sin que ninguna de ellas se haya impuesto sobre las demás. Por esto y dado su carácter controvertido, son pocos los países que lo reconocen taxativamente en su normativa constitucional, como es el caso de Brasil, Colombia y Guatemala, que lo regulan la aplicación del principio de la condición más beneficiosa para supuestos específicos y excepcionales de origen convencional (sucesión normativa de convenios colectivos). Esto debido a la naturaleza híbrida del convenio colectivo, que deviene de un acto negocial-convencional entre el empleador y la organización sindical.

**Tabla 11** **Ámbito de aplicación en otros países**

<b>Países Principio de C+B</b>	<b>Ámbito de aplicación del principio C+B</b>	<b>Aspectos normativos</b>	<b>Ámbito de aplicación del Principio de la condición más beneficiosa</b>
<b>Chile</b>	No normativo	Doctrina	Solos para actos no normativos
<b>Colombia</b>	Normativo y no normativo	Reconocimiento constitucional	Si, ambos Considera al convenio colectivo
<b>México</b>	No normativo	Doctrina	Solos para actos no normativos
<b>Brasil</b>	Normativo y no normativo	Reconocimiento constitucional	Si, ambos Considera al convenio colectivo
<b>España</b>	Normativo y no normativo	Doctrina	Si, ambos Considera al convenio colectivo

En efecto, conforme a lo anteriormente señalado (derecho comparado y

algunas posturas doctrinarias) en este tipo de fuentes normativas (convenio colectivo) es concebible la aplicación del principio de la condición más beneficiosa debido al contenido esencial del cual deriva (bilateralidad del acuerdo), cuya sustanciación o naturaleza “híbrida” le permite ser regulada y controlada por dicho principio. Asimismo, no se debe desconocer que este principio laboral tiene como fines fundamentales e informadoras del ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es la de orientar su actuación y cimentar su naturaleza tuitiva o protectora del derecho laboral

**Tabla 12 Naturaleza del convenio colectivo**

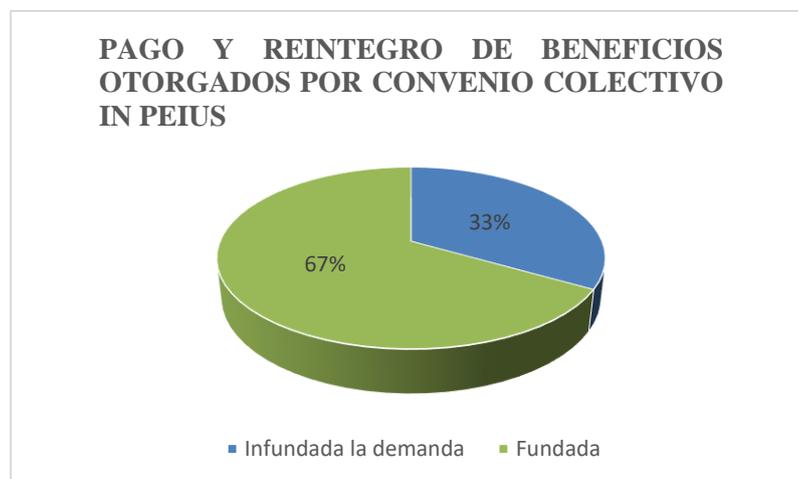
SUJETOS	REGIMEN LABORAL	CONVENIO COLECTIVO (NATURALEZA)	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO C+B
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleador: Empresas privadas o entidades bajo el régimen de la actividad privada</li> <li>- Organización sindical (trabajador u obrero).</li> </ul>	Régimen de la actividad privada	Naturaleza híbrida: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa</li> <li>✓ No normativa</li> </ul>	(Si) Debido a que el régimen de la actividad privada (normativa) se aplica tanto para el contrato como para el convenio.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleador (estado)</li> <li>- Organización sindical (empleados)</li> </ul>	Régimen público	Naturaleza pública: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa</li> </ul>	No

Del análisis de las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales de esta institución, se concluye en este segundo objetivo que; el principio de la condición más beneficiosa, es la regla directriz que tiene como fin esencial la conservación de las mayores ventajas o derechos alcanzados por el trabajador, en virtud de una sucesión normativa (+N1/-N2) que pretende su eliminación o sustitución desmejorada (+N1 y -N2 de origen contractual-no normativo o normativo), cuyo ámbito de aplicación aún no está delimitado (extendiéndose a derechos nacidos de actos normativos como no normativos) respecto a las posturas encontradas sobre su aplicación en convenios colectivos.

#### **4.1.3 Respecto del tercer objetivo específico: Analizar la jurisprudencia nacional sobre renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, con la finalidad de determinar su incidencia en el Principio de la condición más beneficiosa del trabajador.**

Del análisis de casos ante la Corte Superior de Justicia de la Libertad (06 sentencia analizadas), se determinó que:

**Figura 1 Análisis de casos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad**



**Tabla 13 Análisis de casos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.**

<b>CASOS JUDICIALES</b>	<b>CASOS (%)</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS</b> <b>C1: convenio anterior (+beneficioso)</b> <b>C2: convenio posterior (peyorativo)</b>
<b>FUNDADA</b>  (ordenan el pago y/o reintegros de remuneraciones y beneficios reconocidos por convenio colectivo.	<b>04 CASOS (67%):</b>  Exp. N° 00971-2020 Exp. N° 00396-2023 Exp. N° 00695-2023 Exp. N° 01745-2023	Se determinó que le asiste el derecho a la parte demandante, correspondiéndole el pago y/o reintegro del beneficio ya otorgados mediante convenio colectivo anterior (C1):  - Reintegro del beneficio reducido por C2.  - Pago del beneficio eliminado por C2.  Con los resultados de las sentencias (FUNFADA) se determinó que la aplicación de convenios y/o cláusulas in peius limitan el goce de los beneficios y/o derechos ya reconocidos en el convenio primigenio-sustituido.
<b>INFUNDADA</b>	<b>02 CASOS (33%):</b>  Exp. N° 00971-2020 Exp. N° 05781-2021	La solicitud de pago y/o reintegro de beneficios se declaro infundado debido que la disminución se efectuó dentro de los limites de la disponibilidad de los derechos.

Del estudio de casos ante la Corte Superior de Justicia de Trujillo, se verificó que de la aplicación indebida de convenios y/o cláusulas in peius, se consigue limitar el goce de los beneficios y/o derechos ya reconocidos del trabajador en el convenio primigenio-sustituido (+ventajoso), esto al verificarse que el nuevo convenio (desmejorado) no ha cumplido con los

parámetros formales que le otorgan validez al acuerdo pactado. Esto implica que se ha materializado no solo una afectación de los derechos sustantivos reducidos o eliminados en otros convenio, sino se ha afectado normas de relaciones colectivas de trabajo (derechos colectivos: autonomía colectiva, negociación colectiva u otros principios que dirección este ámbito negocial)

Es de precisar, que el 67% de los casos analizados (4/6) sobre pago y reintegro de beneficios derivados de convenios colectivos, declararon fundado el reconocimiento de estos derechos contenidos en el convenio primigenio (C1), poniendo en evidencia que fueron reducidos o eliminados injustificadamente (según el caso en concreto)-diagnostico que determina también el incumplimiento de las normas y obligaciones laborales de la parte empleadora.

Del análisis de las actas de negociación colectiva (06 actas), se determinó que:

**Tabla 14 Análisis de las actas de negociación colectiva**

<p><b>ACTAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA.</b></p>	<p><b>RESULTADOS OBTENIDOS:</b> Pliego de reclamos colectivos</p>
<p><b>Partes negociadoras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entidad Estatal -MDE</li> <li>- Sindicato de obreros municipales (STOMDE)</li> </ul> <p><b>Régimen laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- régimen de la actividad privada</li> </ul> <p><b>06 actas de negociación colectiva:</b></p>	<p><b>Postura de la parte empleadora:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No acepta ningún incremento, sin embargo, mantendrá los beneficios otorgados en pactos colectivos anteriores.</li> <li>- No efectuaran incrementos debido a</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de negociación colectiva del año 2012-STOMDE</li> <li>- Acta de negociación colectiva del año 2013-STOMDE</li> <li>- Acta de negociación colectiva del año 2014-STOMDE</li> <li>- Acta de negociación colectiva del año 2015-STOMDE</li> <li>- Acta de negociación colectiva del año 2016-STOMDE</li> <li>- Acta de negociación colectiva del año 2017-STOMDE</li> </ul>	<p>sus bajos ingresos y situación presupuestal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se compromete a respetar los acuerdos pactados con anterioridad siempre que no afecten normas presupuestarias ni generen un desbalance patrimonial de la entidad.</li> </ul> <p><b>Postura de la parte trabajadora mediante su sindicato-STOMDE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicita mejoras (incrementos) respecto de los beneficios gozados en la fecha de solicitud.</li> </ul> <p><b><u>Del análisis de resultados en todo el periodo sujeto a negociación (2012-2017):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como condición general reconocer los derechos de los trabajadores que deriven del contrato laboral, convenio colectivo, leyes y otras normas.</li> <li>- Como condición general reconocen las convenciones colectivas suscritas con anterioridad y las que dan merito, las mismas que serán permanentes y continúan su vigencia <u>hasta que las partes acuerden modificarlo a favor del trabajador.</u></li> <li>- Del total de pliegos de reclamos (periodo 2012-2017) presentados sobre incrementos de remuneraciones y otras mejoras económicas; la municipalidad no ha negociado ni ha</li> </ul>
--	--

	pactado un convenio y/o cláusulas in peius, sino los ha mantenido (bajo el esquema de que sea modificado solo en favor del trabajador); y sobre el total de solicitudes, el 5% de ellas fueron accedidas bajo diminutos incrementos.
--	--

Del análisis de las actas de negociación periodo 2012-2017, entre la Municipalidad Distrital de la Esperanza (entidad estatal bajo el régimen de la actividad privada) y el Sindicato de Trabajadores Obreros (STOMDE), se ha verificado que; del total de pliegos de reclamos (periodo 2012-2017) presentados sobre incrementos de remuneraciones y otras mejoras económicas; la municipalidad no ha renegociado ni ha pactado un convenio y/o cláusulas in peius (derivadas de una sucesión de normas convencionales), sino los ha mantenido (bajo el lineamiento de que sea modificado solo en favor del trabajador-en aplicación del principio de la condición más beneficiosa).

No obstante, se ha verificado que existen convenios 2001-2007 (citados en el contenido de las actas de negociación 2012-2017), que han negociado y acordado remuneraciones y otros beneficios, cuya naturaleza es indisponible, por debajo de lo que establecen las normas imperativas sujetas al régimen de la actividad privada, por tanto, bajo una interpretación abierta se determinaría la nulidad de los convenios y/o cláusulas que infringen las normas imperativas de obligatorio

cumplimiento, siendo que +N1: de origen normativo (norma imperativa indisponible con mayores ventajas) y la -N2 (convenio colectivo que acuerda menores beneficios a los establecidos por ley). De lo cual, se puede inferir que todo convenio y/o cláusula in peius es aplicable siempre que no afecte derechos indisponibles contenidos en normas imperativas. Por otro lado, no se debe perder de vista que del análisis de casos se ha comprobado la falta de representatividad (vicio de voluntad en el acuerdo) en el desarrollo de las negociaciones, esto debido al desconocimiento de los representantes las normas mínimas sobre derechos de carácter irrenunciables.

Del análisis de los casos de estudio, se concluye en este tercer objetivo que; se ha determinado que la aplicación de la renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos vulnera en el Principio de la condición más beneficiosa, pues limita el goce de los derechos y/o beneficios otorgados al trabajador en un convenio colectivo anterior, esto debido a que el nuevo convenio pactado no cumple con los parámetros fácticos y normativos (que, implica además una afectación en el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva) que determinan la validez y/o eficacia de los convenios y/o cláusulas *in peius*.

**4.1.4 Respecto del cuarto objetivo específico: Analizar legislación comparada respecto a la renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, con la finalidad de recoger el criterio de sus legisladores.**

Tabla 15 Cuadro de análisis de derecho comparado

País	Negociación de convenio colectivo y/o cláusulas in peius	Requisitos de validez para su aplicación Aspectos facticos y normativos
Italia	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (vicios de error, dolo e intimidación).</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo (autonomía colectiva plena).</li> </ul>
Turquía	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>

España	Regulación general y específica sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (vicios de error, dolo e intimidación).</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo (autonomía colectiva plena).</li> <li>- Causa objetiva justificable.</li> </ul>
México	No tiene una regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No delimitan su aplicación, salvo por la doctrina y análisis práctico sobre respetar el ejercicio pleno de los derechos que nacen de las relaciones colectivas de trabajo.</li> </ul>
Brasil	Regulación general y específica sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la</li> </ul>

		<p>negociación (vicios de error, dolo e intimidación).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo, principalmente no afectar los derechos a la libertad sindical (autonomía colectiva) y negociación colectiva.</li> <li>- Causa objetiva justificable.</li> </ul>
Colombia	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>
Chile	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>

“LA RENEGOCIACIÓN DE LAS CLÁUSULAS IN PEIUS DE CONVENIOS COLECTIVOS, Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL TRABAJADOR”

Paraguay	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación (ejercicio pleno de la autonomía colectiva).</li> </ul>
Bolivia	Regulación general sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>

Perú	Regulación general y específica sobre su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).</li> <li>- No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles</li> <li>- Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo, principalmente no afectar los derechos a la libertad sindical (autonomía colectiva) y negociación colectiva.</li> <li>- No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.</li> </ul>
------	--	---

Es preciso señalar que, del análisis de la legislación comparada, existe una similitud en regular los aspectos generales sobre la aplicación de la renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, denotando su aplicación valida siempre que se cumplan ciertos parámetros facticos y normativos:

- ✓ Sucesión normativa de convenios (eliminación o modificación).
- ✓ No puede infringir normas imperativas que regulan los derechos mínimos indisponibles
- ✓ Respeto a las normas que regulan las relaciones de trabajo, principalmente no afectar los derechos a la libertad sindical (autonomía colectiva) y negociación colectiva.

- ✓ No debe existir vicios en el consentimiento de las partes en la negociación.

En el Derecho comparado, específicamente en España y Brasil, para la aplicación válida de esta figura -convenio colectivo y/o cláusulas in peius- (además de lo ya acotados) es necesario una causa de justificación objetiva para promover el inicio de una negociación in peius (como, por ejemplo: crisis empresarial, reestructuración corporativa, etc.).

Sobre la legislación comparada (todos los países analizados salvo México); se concluye en este cuarto objetivo que; existe un factor común con nuestra legislación, respecto a los parámetros de validez de esta figura como producto de una negociación peyorativa (convenio colectivo y/o cláusulas in peius). No obstante, si no se cumplen estos aspectos fácticos y normativos que justifican una negociación *in peius*, los convenios y/o cláusulas que de esta deriven no gozarán de total validez, siendo que las reducción o eliminación de los beneficios otorgados en un convenio primigenio, lesionan el goce de los derechos laborales ya reconocidos al trabajador, e inciden en principio de la condición más beneficiosa.

En efecto, de la legislación extranjera analizada, se verifica que, respecto a la renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos, sus aspectos generales están regulados y reconocidos por la mayoría de los países estudiados (salvo México que no lo tiene regulado); siendo pocos los países con una regulación específica (como Brasil, España y Perú), que acogen una postura de aplicación empresarial siempre en la cual no deben afectar las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo.

## 4.2 Conclusiones

**4.2.1** La renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos en el Perú, es una modalidad de negociación válida y legítima (admisible), reconocida en nuestro ordenamiento, que permite que los sujetos colectivos (empleador y sindicato) puedan acordar menores beneficios (reducción o eliminación) de los ya reconocidos y gozados anteriormente, empero, para su aplicación se debe cumplir con los aspectos facticos y normativos que garanticen la no afectación de derechos laborales del trabajador.

**4.2.2** Desde una posición doctrinaria y jurisprudencial, principio de la condición más beneficiosa, es la regla directriz que tiene como fin esencial la conservación de las mayores ventajas o derechos alcanzados por el trabajador, en virtud de una sucesión normativa (+N1/-N2) que pretende su eliminación o sustitución desmejorada (+N1 y -N2 de origen contractual o normativo), cuyo ámbito de aplicación aún no está delimitado (extendiéndose a derechos nacidos de actos normativos como no normativos).

**4.2.3** Según el análisis de casos, se ha determinado que la aplicación de la renegociación de las cláusulas “in peius” de Convenios Colectivos vulnera en el Principio de la condición más beneficiosa, pues limita el goce de los derechos y/o beneficios otorgados al trabajador en un convenio colectivo anterior, esto debido a que el nuevo convenio pactado no cumple con los parámetros fácticos y normativos (que, implica además una afectación en

el derecho a la autonomía y negociación colectiva) que determinan la validez y/o eficacia de los convenios y/o cláusulas *in peius*.

**4.2.4** En la legislación extranjera analizada se verifica que, respecto a la renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos, sus aspectos generales están regulados y reconocidos por la mayoría de los países estudiados (salvo México que no lo tiene regulado); siendo pocos los países con una regulación específica (como Brasil, España y Perú), que acogen una postura de aplicación empresarial válida siempre que no se afecten las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo.

### **4.3 Recomendaciones**

- Capacitar a los empleados de la rama judicial y a los abogados litigantes respecto interpretar y aplicar el Principio de la condición más beneficiosa en la resolución de casos sobre renegociación de las cláusulas *in peius* de Convenios Colectivos, en el marco de garantizar el goce de los sustantivos del trabajador.
- Propiciar espacios de discusión sobre la incidencia actual de la aplicación de renegociación de convenios y/o cláusulas *in peius* (como política práctica de las empresas y/o entidades bajo el régimen de la actividad privada) en el goce y ejercicio de los derechos del trabajador, con la finalidad de conocer cuáles son aspectos facticos y normativos que determinaran la validez y eficacia en su aplicación.

## REFERENCIAS

- Anacleto Gerrero, V. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Barbero Javier, M. (1993). *Normas Internacionales del Trabajo de la OIT*. Valladolid: Lex Nova.
- Casación laboral sobre reintegros de bonificación por tiempo de servicios, Casación laboral N° 574-2017 (Segunda Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Libertad 17 de abril de 2017).
- Casación N° 2149 - 2003, N° 2149 - 2003-Ancash (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema 15 de abril de 2005).
- Confederación Sindical Internacional, C. (2017). *Informe sindical Siglo XXI*. Ginebra: BAEX Negocios.
- Cortés Carcelén, J. C. (2000). *La negociación colectiva in peius en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Lima: IUS ET VERITAS. Obtenido de Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15938>
- Cruz Villalón, J. (2020). Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa. *Revista Derecho & Sociedad N° 53*, 139-170. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21798/21310>
- Fundamento treinta y tres de la STC N° 00008-2005-AI , STC N° 00008-2005-AI (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).
- Fundamento veintinueve de STC N° 008-2005-PI/TC, STC N° 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).
- Fundamentos dieciseis y diecisiete de la STC N° 03561-2009-AA, STC N°03561-2009-AA (Tribunal Constitucional 17 de Agosto de 2009).
- Galantini Chiroque, J. F. (2021). *La negociación colectiva en un contexto de crisis*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22187>

- Mercader Uguina, J. (2015). *Lecciones de Derecho de Trabajo* (8ª ed.). Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Neves Mujica, J. (1992). *El convenio colectivo como norma*. Lima: Asesoría Laboral N°20.
- Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves Mujica, J. (2016). *Derecho Colectivo de Trabajo. Un panorama general*. Lima: Palestra Editores.
- Oficina Internacional del Trabajo, O. (2006). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra: 5ª.
- Oficina Internacional del Trabajo, O. (2006). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra: 5ª.
- Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales del trabajador y el convenio colectivo, CAS. LAB. N° 6072-2012 DEL SANTA (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú 15 de abril de 2013).
- Robles, R. S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima : N & X .
- Rosenbaum Rimolo, J. (2016). Una Mirada Sobre la Negociación Colectiva en América Latina. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46, 281-289. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18848>
- Sentencia de vista sobre reconocimiento de convenio colectivo que prevé la hora de refrigerio como parte del horario laboral, 23861-2017 (Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima 15 de Julio de 2021).
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N.º 00016-2008-PI/TC, Exp. N.º 00016-2008-PI/TC (Tribunal Constitucional 17 de Junio de 2010). Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00016-2008-AI.html>
- Toyama Miyagusuku, J. L. (1993). *Principio de la condición más beneficiosa. Manifestaciones y límites en el ordenamiento peruano*. Lima: Derecho y Sociedad.

Toyama Miyagusuku, J. L. (2017). La naturaleza jurídica de los convenios Extra – Ley de las relaciones colectivas de trabajo. *Derecho y Sociedad N° 304*, 304 a 307.