

Contenido

INFORME LABORAL	Las gratificaciones legales	VI - 1
	En época de COVID-19: trece hospitales menos producto de deudas del sector privado al Seguro Social de Salud (ESSALUD) (Parte I)	VI - 4
ASESORÍA APLICADA	Modelo de solicitud de licencia sin goce de haber	VI - 6
	Aplicación laboral de suspensión perfecta	VI - 7
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	El retiro de confianza a trabajadora embarazada no configura despido nulo	VI - 8
INDICADORES LABORALES		VI - 10



¿Los plenos jurisdiccionales pueden modificar derechos constitucionales?: El derecho constitucional a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios frente a los plenos laborales en Perú

Gerard H. Angles Yanqui^(*)

Universidad Nacional del Altiplano Puno

Sumario

1. Introducción - 2. Aspectos preliminares - 3. El Concepto de plenos jurisdiccionales en Perú - 4. El VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral frente al derecho de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios - 5. Conclusiones

RESUMEN

Un pleno jurisdiccional tiene como función esencial resolver y analizar las situaciones problemáticas relacionadas al ejercicio jurisdiccional; por lo que es válido preguntar ¿cuáles son los límites y alcances del contenido de estos plenos laborales? ¿Pueden modificar directa o indirectamente derechos constitucionales? Estas preguntas nacen a raíz de que a través de un pleno jurisdiccional en materia laboral se zanjó el problema de proscripción de la extensión de los efectos de un convenio colectivo celebrado entre un empleador y un sindicato minoritario.

La figura jurídica versaba que la extensión de los efectos del convenio colectivo de un sindicato minoritario vulneraba indiscutiblemente el derecho de libertad sindical y negociación colectiva conforme a toda la jurisprudencia constitucional a nivel nacional. Sin embargo, con la emisión del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, indirectamente se modifica el derecho de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios referente a su representación y legitimidad negocial; asimismo, se da la potestad a los empleadores de extender los beneficios colectivos otorgados a este sindicato, sin que ello (ahora) se considere una afectación a la libertad sindical o negociación colectiva.

Palabras clave: negociación colectiva / libertad sindical / plenos jurisdiccionales / plenos laborales / sindicatos / convenio colectivo

Recibido: 22-06-20

Aprobado: 23-06-20

Publicado en línea: 01-07-20

ABSTRACT

The main function of a jurisdictional function is to solve and analyze the problematic situations related to the jurisdictional exercise; reason why it is valid to ask what are the limits and scope of the content of these plenary sessions? Can they directly or indirectly modify constitutional rights? These questions arise as a result of the fact that the problem of the extension of the effects of a collective agreement concluded between an employer and a minority union was resolved through a full jurisdictional tribunal on labor matters.

The legal figure was that the extension of the effects of the collective agreement of a minority union indisputably violated the right to freedom of association and collective bargaining in accordance with all constitutional jurisprudence at the national level. However, with the issuance of the VIII Supreme Labor Jurisdictional Plenum, the right to collective bargaining of minority unions regarding their representation and bargaining legitimacy is indirectly modified; Likewise, employers are empowered to extend the collective benefits granted to this union, without this (now) being considered an affectation of freedom of association or collective bargaining.

Keywords: collective bargaining / freedom of association / jurisdictional plenary sessions / labor plenary sessions / unions / collective agreement

Title: Can jurisdictional plenary sessions modify constitutional rights? : The constitutional right to collective bargaining of minority unions vis-à-vis labor plenary sessions in Peru

1. Introducción

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, establece la existencia de sindicatos mayoritarios y minoritarios¹; de este modo

se instituye su derecho constitucional a la negociación colectiva referente a su capacidad negocial y alcance de repre-

colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. En ese mismo orden de ideas, el Decreto Supremo N.º 011-92-TR 14/10/1992 señala que se entenderá que un sindicato es mayoritario cuando afilie a la mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores.

^(*) Abogado por la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Magister en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú-PUCP. Estudios de Maestría en Ciencia Política por la PUCP. Especialización en la Tutela de los Derechos Constitucionales en las Democracias Actuales por la Universidad de Salamanca-España. Diploma de Alta Especialización en Derecho Laboral por la Universidad de Sevilla-España. Docente Universitario en la Universidad de San Martín de Porres.

¹ La ley de relaciones colectivas Decreto Supremo N.º 010-2003-TR en su artículo 9 señala de forma literal que en materia de negociación

sentatividad. El sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores asumirá la representación de la totalidad de los mismos, aunque estos no se encuentren afiliados, y el sindicato minoritario solo tendrá capacidad y representación negocial en lo concerniente a sus afiliados.

La ley y el desarrollo jurisprudencial ordinario y constitucional instauran que un sindicato minoritario es de representación limitada, y los efectos de los convenios colectivos celebrados por este no son extensivos a los no afiliados, lo contrario vulneraría el derecho constitucional a la libertad sindical y negociación colectiva; sin embargo, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional de agosto de 2019 instituye nuevas reglas sobre el derecho de Negociación Colectiva y su representación negocial y los efectos de los convenios colectivos celebrados por un sindicato minoritario.

La controversia versa en identificar los límites y alcances de los plenos laborales, y si estos pueden o no modificar directa o indirectamente derechos constitucionales; debido a que, con la dación del pleno en cuestión, se modificó la *representatividad y legitimidad negocial limitada del derecho de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios*, y decretó que la *extensión unilateral por parte del empleador de los efectos del convenio colectivo no se consideran vulneración al derecho de libertad sindical*. De este modo, en el presente artículo se identificará los límites jurídicos de los plenos jurisdiccionales y si este acuerdo plenario modifica directa o indirectamente, vulnera o no los derechos constitucionales de negociación colectiva y libertad sindical.

2. Aspectos preliminares

Como punto de partida, se tiene que identificar lo que comprende el concepto jurídico de la negociación colectiva, sindicato minoritario y la naturaleza jurídica de un pleno jurisdiccional, debido a que es imprescindible conceptualizar dichos figuras jurídicas para el correcto análisis del presente.

2.1. El derecho a la negociación colectiva como proceso de diálogo

El artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce el derecho de negociación colectiva, cautela y fomenta su ejercicio, dándole fuerza vinculante a la convención colectiva como resultado de dicha negociación entre empleadores y sindicatos.

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional define que "el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal. Por virtud de este se reconoce a las organizaciones de trabajadores y emplea-

dores un haz de facultades para regular conjuntamente sus intereses en el ámbito de las relaciones de trabajo"².

En consecuencia, la negociación colectiva es un proceso de diálogo entre empleadores y sindicatos. Se utiliza este derecho como un instrumento de creación de normas vinculantes para concretar obligaciones y acuerdos entre las partes, y estos pueden superar las normas nacionales en beneficio de los trabajadores; tiene sus orígenes en la protección a la parte más débil del vínculo laboral. Al respecto, VILLAVICENCIO RÍOS señala que "la negociación colectiva cumple con un papel esencial en los procesos de producción y distribución de la riqueza como de la asignación y ejercicio del poder"³.

Este proceso de diálogo (negociación colectiva) finaliza con la ratificación de un convenio colectivo que "es un acuerdo de voluntades destinado a crear, regular, 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 "autonormar" sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas"⁴.

El *Diccionario del español jurídico*, establece que el Convenio Colectivo tiene carácter normativo y también contenido contractual⁵. para el profesor CRUZ VILLALÓN, los convenios colectivos poseen con cláusulas obligaciones y no obligacionales, y no pueden implicar a todos los trabajadores de una empresa; debido a la naturaleza convencional (contractual) del convenio, estas cláusulas se identifican como acuerdos que las partes se comprometen a cumplir a la firma del convenio colectivo⁶.

2.2. Sindicatos mayoritarios y minoritarios

Como punto de partida, será identificar qué es un sindicato. El *Diccionario del Español Jurídico* lo define como la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros⁷.

Se define como sindicato al grupo de trabajadores organizados, que velan y defienden los derechos laborales de los afiliados al mismo. En Perú, su existencia legal está condicionada a cumplir requisi-

tos de forma requeridos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tales como el siguiente:

Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza
(Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, art. 14).

Como segundo punto es primordial dilucidar como se identifica a un sindicato minoritario o mayoritario, el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR señala lo siguiente:

En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados [...]
(Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, art. 9)

En ese mismo orden de ideas, el Decreto Supremo N.° 011-92-TR 14/10/1992 señala en su artículo 34:

En materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente [...]

El *Diccionario de la lengua española*, edición 2017, así como los usos y costumbres señalan sobre los conceptos de mayoría y minoría lo siguiente:

Mayoría absoluta. Es aquel porcentaje obtenido de la suma de todos los elementos de determinado conjunto, y estos divididos por la mitad, a cuyo resultado se suma un elemento, es decir, la mitad más uno.

En efecto, la Ley de Relaciones Colectivas y su reglamento utilizan la teoría de mayoría absoluta para la representación sindical; se concluye que el sindicato mayoritario será **aquel que afilie al 50 % + 1 del total de trabajadores de una empresa**, estableciendo que se considera sindicatos minoritarios a todos aquellos que no superen en afiliación al 50 % de trabajadores de la empresa.

3. El Concepto de plenos jurisdiccionales en Perú

Conforme al Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial de Perú, el concepto de un Pleno Jurisdiccional debe entenderse de la siguiente manera:

Reuniones de Magistrados de la misma especialidad, de una, algunas o todas las Cortes Superiores de Justicia del país, orientadas a

2 PLENO JURISDICCIONAL, 2015, p. 20.

3 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, "La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI, en *Revista de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República*", año 2, N.° 3. Argentina: julio - diciembre del 2006, p. 132.

4 TOYAMA MITSUKOSU, J.L. (1994 noviembre). "El contenido del convenio colectivo de trabajo", en revista *Ius Et Veritas PUCP*, N.° 9, p. 169.

5 DICCIONARIO DEL ESPAÑOL JURÍDICO - DJEJ, Dirigido por Santiago Muñoz Machado, 1.ª ed., Barcelona: Espasa Libros S. L. U., 2016, p. 533.

6 SANGUINETI RAYMOND W. Sindicalismo y democracia el "Derecho sindical Español" del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016), España, Comeres Editores, 2017, pp.778-792.

7 DICCIONARIO DEL ESPAÑOL JURÍDICO, ob, cit.

analizar situaciones problemáticas relacionadas al ejercicio de la función jurisdiccional; con la finalidad de unificar los criterios jurisprudenciales de los Magistrados de las distintas especialidades integrantes de las Cortes Superiores de Justicia de la República, para evitar fallos contradictorios en aras de reducir el margen de inseguridad jurídica. (Centro de Investigaciones Judiciales, 2008, p. 4)

La unificación de estos criterios tiene como finalidad la reducción de resoluciones contradictorias; sin embargo, no existe una norma legal que establezca que los plenos jurisdiccionales son vinculantes normativamente, o puedan modificar directa o indirectamente derechos o normas legales, la finalidad y objeto son estrictamente la unificación de criterios de interpretación, es decir, reglas de aplicación de uso generalizado y casi obligatorio por las Cortes de Justicia del Perú, porque sirven para orientar a los magistrados en el ejercicio de su función jurisdiccional.⁸

En efecto, la emisión de los plenos jurisdiccionales en materia laboral comprende un imperativo orientador; no obstante, la creación de plenos Jurisdiccionales, se fundamentan en el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, y el resultado de los plenos se considera una disposición consensuada de los magistrados, de este modo, se crea este carácter de uso obligatorio de los plenos para la resolución de conflictos jurídicos.

4. El VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral frente al derecho de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios

En fecha 6 de agosto del 2019, la Corte Suprema de Justicia emitió VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, tomando como segundo acuerdo el siguiente:

Efectos del Convenio Colectivo celebrado por sindicatos minoritarios.

No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refiera solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador. (VIII Pleno Laboral 2019) [El resaltado es nuestro.]

De este modo, podemos verificar que el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios implica que los efectos de sus convenios colectivos

- no se pueden extender a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados.

Sin embargo, de forma contradictoria el mismo párrafo del pleno señala lo siguiente:

- Sí se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, siempre y cuando el propio convenio señale de forma expresa este acuerdo entre las partes.
- Sí se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, cuando el empleador lo decida unilateralmente.

El VIII Pleno Laboral establece una especie de regla general que es la prohibición de la extensión de los efectos de los convenios colectivos de los sindicatos minoritarios, y dos excepciones, la primera cuando existe acuerdo de las partes y la segunda cuando existe la voluntad del empleador; por el contrario, estas no son excepciones, son modificatorias al derecho constitucional de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios.

Ante este controvertido pleno, es más que válido preguntarnos:

1. ¿El derecho constitucional a la negociación colectiva en sus esferas de capacidad, representatividad y legitimidad negocial de un sindicato minoritario puede modificarse a través de un pleno laboral; esta actual modificación varía los efectos de su convenio colectivo?
2. ¿El VIII Pleno Laboral al flexibilizar el derecho de libertad sindical faculta a los empleadores a extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, y esta extensión no sea considerada práctica antisindical?

En efecto, a fin de dilucidar las preguntas que son consecuencia del análisis exhaustivo y crítico de lo establecido por el VIII Pleno Laboral, será necesario desglosarlas en lo siguiente:

4.1. ¿Qué se debe entender por los sindicatos?

La vida de un sindicato inicia con el ejercicio del derecho a la libertad sindical en su dimensión positiva; y solo una vez constituido podrá ejercer el derecho a la negociación colectiva, este proceso de negociación finalizará con la firma de un convenio colectivo⁹, en efecto, este

⁹ El convenio colectivo no es la única forma de finalizar el proceso de negociación colectiva, ante el agotamiento de las etapas de diálogo de un proceso de negociación colectiva las partes pueden recurrir al arbitraje laboral, a fin de que un tribunal arbitral dilucide la controversia originada en la negociación, de este modo, la emisión de un Laudo arbitral en materia laboral es la otra forma de concluir un

es el inicio para delimitar cuáles son los alcances legales de la capacidad legal de un sindicato minoritario o mayoritario.

A nivel legal, la capacidad jurídica y capacidad de ejercicio de un sindicato se debe entender que la primera se circunscribe a la inscripción automática ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), en consecuencia el sindicato obtiene la legalidad o capacidad jurídica para realizar actividades de dicha índole; la segunda es el reconocimiento o consecuencia de la primera, dándole titularidad a los representantes del sindicato a fin de ejercer los derechos y obligaciones inherentes a este, como la negociación colectiva, licencia sindical, etc.

El profesor E. KROTOSCHIN (1949) señalaba que la capacidad jurídica de los sindicatos se enmarca en los siguientes:

- capacidad de representar a los asociados, y a la profesión entera;
- capacidad para celebrar convenios colectivos de trabajo;
- capacidad para intervenir en procedimiento de conciliación y arbitraje; y
- capacidad para comparecer en juicio. (Aliaga, 2003, p. 92)

En conclusión, la capacidad negocial de un sindicato se consolida a través del convenio colectivo. Es la aptitud para adquirir derechos y obligaciones para quienes representa, esa misma capacidad es la facultad para producir y ejercer estos derechos; por esta razón, podemos instituir que un sindicato, por el solo hecho de ser una persona jurídica, posee plena capacidad negocial indistintamente de si es mayoritario o minoritario. Esta capacidad solo se perderá ante la disolución legal del sindicato.

En concordancia con la Ley de relaciones Colectivas y su reglamento, se concluye que tanto el sindicato minoritario o mayoritario poseen plena capacidad negocial para instaurar un proceso de negociación colectiva, así como ratificar los convenios colectivos en favor de sus afiliados.

4.2. ¿Qué es representación y legitimidad negocial de los sindicatos?

La legitimidad negocial de un sindicato estará referida a su condición o cualidad de persona jurídica con capacidad de representación, lo que implica que la ley de relaciones colectivas define los límites de la representación y legitimidad negocial con la finalidad que los sindicatos y empleadores acaten dichos preceptos legales.

La legitimidad y representación a nivel legal se conceptualizan de la siguiente manera:

proceso de negociación colectiva vinculante para las partes (sindicato/ empresa).

Legalidad.- Adecuado a los principios y valores del ordenamiento jurídico.

Representación.- Institución jurídica en cuya virtud una persona gestiona asuntos ajenos, actuando en nombre propio o en el del representado, pero simple en interés de este, autorizado para ello [...]¹⁰.

Naturalmente, los alcances de los efectos de los convenios colectivos celebrados por un sindicato mayoritario o minoritario serán disímiles por la validez de su representación y la legitimidad de acción de cada uno; la ley de relaciones colectivas, señala lo siguiente:

*En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito **asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.** [El resultado es nuestro.]*

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos [...]

(Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, art. 9)

Por esta razón, los acuerdos ratificados en un convenio colectivo tendrán diferentes efectos, puesto que, si el convenio colectivo es suscrito por un sindicato mayoritario, los efectos y alcance de los beneficios económicos y no económicos serán aplicables a todos los trabajadores incluyendo a los no afiliados, siendo ese el resultado del ejercicio de la legitimidad negocial de un sindicato mayoritario con representación extensiva a todos los trabajadores indistintamente de su pertenencia o no al sindicato.

La ley de relaciones colectivas delimita el derecho de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios; por ello, los efectos del convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario no tendrán eficacia sobre los trabajadores no afiliados, la legitimidad y representación negocial es limitada, los convenios colectivos firmados por un sindicato minoritario solo abarca a los afiliados a este sindicato minoritario, establecer lo contrario sería vulnerar el derecho a la negociación colectiva y libertad sindical.

En conclusión, en Perú, a nivel normativo la capacidad, legitimidad y representación negocial, se encuentran circunscritas a la calificación del sindicato como mayoritario o minoritario los efectos de los convenios colectivos suscritos por estos sindicatos indubitablemente están subordinados a la eficacia que la norma instaura, uno con representación extensiva (sindicato mayoritario) y el otro con representación limitada a sus afiliados (sindicato minoritario).

4.3. La modificación del derecho a la negociación colectiva y los efectos de los convenios colectivos de los sindicatos minoritarios

Como se señaló precedentemente el VIII Pleno Laboral, modificó la representatividad y legitimidad negocial del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritario. En ese sentido, el profesor Javier NEVES¹¹ amparándose en la legislación peruana, señala que si el sindicato fuera minoritario y no hubiera uno mayoritario, tendrá solo capacidad negocial, por lo que el convenio colectivo que celebre tendrá eficacia limitada, de modo que se aplicará únicamente a sus afiliados; es decir, el derecho de negociación colectiva de un sindicato minoritario solo le otorga capacidad y legitimidad negocial estrictamente referente a sus afiliados.

Nuestra legislación nacional establece que los sindicatos minoritarios poseen representación limitada solo para sus afiliados; no obstante, el VIII Pleno Laboral, en una suerte de modificación legislativa, establece que su representación y legitimidad negocial ya no es limitada, por esta razón, a partir de la publicación del pleno, es posible extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo, y esta práctica ya no se configurará como un acto antisindical.

Indudablemente, se **ha modificado el derecho constitucional a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios en su esfera de representación y legitimidad negocial limitada, cambiando de representación limitada a un esquema de representación extensiva.** El VIII Pleno Laboral señala que esta nueva facultad extensiva de los sindicatos minoritarios se concretará con una redacción de una cláusula convencional con un esquema similar al siguiente:

Ámbito y alcance del convenio.- Los beneficios y derechos del presente Convenio Colectivo SERÁN DE APLICACIÓN EXTENSIVA A TODOS los trabajadores de la empresa a pesar de la naturaleza de sindicato minoritario.

No obstante, esta nueva regla sobre la representación de los sindicatos minoritarios y los efectos de sus convenios colectivos estaría sujeta a la aceptación sindical de extender los efectos del convenio colectivo; de este modo el sindicato minoritario implícitamente acepta que dicho acuerdo no incentiva la afiliación sindical, "y si se le priva de esta, hasta su propia existencia carecería de sentido" (la extensión de los efectos de un convenio colectivo ratificado por un sindicato minoritario desalienta la afiliación al

sindicato, por ende, vulnera el derecho de libertad sindical y promueve que los empleadores inciten a no afiliarse a los sindicatos, resquebrajando el derecho a la negociación colectiva.

4.3.1. Facultad unilateral del empleador de extender los convenios colectivos de los sindicatos minoritarios en el VIII Pleno Laboral

Otro de los acuerdos del pleno laboral es el siguiente:

El empleador está facultado a extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, cuando el empleador lo decida unilateralmente.

Evidentemente, la redacción jurídica abarca el alcance y el ámbito legal de la capacidad del empleador de otorgar los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario a todos los trabajadores independientemente de su afiliación o no al sindicato, y esta actuación no se considerará como una práctica antisindical, este nuevo criterio es contrario a la jurisprudencia de la Corte Suprema (Casación Laboral N.º 1315-2016) y Tribunal Constitucional. (STC N.º 2476-2010-PA/TC a modo de ejemplo).

Ante este criterio, el VIII Pleno Laboral crea situaciones excéntricas, donde el empleador podrá extender los beneficios del convenio colectivo ratificado por un sindicato minoritario:

Primer escenario: *El empleador puede extender los efectos del convenio colectivo, sin ningún acuerdo previo con el sindicato.*

Segundo escenario: *El empleador puede extender los efectos del convenio colectivo, con un acuerdo escrito con el sindicato minoritario.*

Ante una lectura sin mayor análisis, es claro que el VIII Pleno Laboral está instituyendo que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo no es un acto de práctica antisindical; las consecuencias de esta modificación legal es la desafiliación y no afiliación al sindicato, puesto que no tiene mayor beneficio o mérito pertenecer a una organización sindical. Evidentemente el proceso de negociación colectiva, que suele tomar meses, no servirá para obtener beneficios exclusivos para el sindicato minoritario, por el contrario los efectos de esos convenios se aplicarán a discrecionalidad del empleador.

El VIII Pleno Laboral crea la potestad del empleador de ampliar los efectos negociados a los no afiliados, dicho actuar solo se condiciona a que no exista perjuicio a los derechos sindicales; sin embargo, el solo hecho de la extensión, se conside-

10 DICCIONARIO DEL ESPAÑOL JURÍDICO, ob. cit., 2016, p. 1449.

11 NEVES MUJICA J., "La validez de la extensión de los convenios colectivos según el Pleno Jurisdiccional Supremo", Solucionales Laborales, en Gaceta jurídica, N.º 143, noviembre del 2019, p. 15.

raría vulneración a la libertad sindical y negociación colectiva.

El acuerdo escrito entre un sindicato minoritario y su empleador, a fin de extender los beneficios de este, crea facultades prolongables al sindicato minoritario; de este modo se modifica el derecho de negociación colectiva, y se crea un nuevo contexto jurídico contrario a la Ley de Relaciones Colectivas (Decreto Supremo N.° 010-2003-TR) que de forma expresa establece que los sindicatos minoritarios tienen la representación limitada no siendo posible la extensión de beneficios a la totalidad de trabajadores de la empresa.

En conclusión, el VIII Pleno Laboral modificó la facultad limitada de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios convirtiéndola en una facultad extensiva.

Por otro lado, el otorgar facultades al empleador a fin de que este pueda extender unilateralmente los beneficios de un convenio colectivo de los sindicatos minoritarios a los no afiliados vulneraría el artículo 28 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, que establece que “[...] Las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.

La fuerza vinculante hace referencia al principio base de *pacta sunt servanda*, entendiendo que el acuerdo convencional obliga a las partes (sindicato- empleador) al cumplimiento de lo acordado en la convención colectiva. TOYAMA, identifica que este actuar no debe considerarse un acto lesivo de derechos constitucionales y lo que debemos analizar es si tal decisión empresarial de extensión de dicho convenio es vulneratorio de la libertad sindical. En otras palabras, se debe probar el daño o afectación que se genera a la libertad sindical del sindicato minoritario, por ejemplo, a través de acreditar que tal extensión generó directamente la desvinculación de afiliados del sindicato minoritario o actos de coacción en contra de los afiliados para que se desafilien¹².

Este razonamiento es similar al del VIII Pleno, que conlleva a que los sindicatos minoritarios tengan que realizar procesos judiciales larguísimos para acreditar que existe vulneración a la libertad sindical y este solo hecho pone en peligro su propia existencia.

Es razonable concluir que el pleno laboral pretende modificar el derecho constitucional de negociación colectiva en detrimento de los sindicatos minoritarios; siendo enfáticos, el pleno solo conlleva al inicio de nuevos procesos judiciales donde se discutirá la afectación que tiene la extensión de los efectos de sus convenios colectivos.

5. Conclusiones

- La capacidad negocial de un sindicato se consolida a través del convenio colectivo, de este modo se adquiere derechos y obligaciones, esa misma capacidad es la facultad para producir y ejercer estos derechos; se puede concluir que un sindicato por el solo hecho de ser una persona jurídica posee plena capacidad negocial indistintamente de si es mayoritario o minoritario. Esta capacidad solo se perderá ante la disolución legal del sindicato.
- Se evidencia que, acorde a la normativa laboral nacional (Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas), un sindicato minoritario solo podrá ejercer su legitimidad negocial y representar limitadamente a los miembros afiliados a este sindicato. Por tanto, los efectos del convenio colectivo celebrado por este sindicato no tendrán la eficacia sobre todos los trabajadores, en Perú, a nivel normativo la legitimidad y representación negocial; se encuentran circunscritas a la calificación del sindicato como mayoritario o minoritario, el primero con representación extensiva y el segundo (sindicato minoritario) con representación limitada a sus afiliados este a consecuencia del ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- Está acreditado que, con la dación del VIII Pleno Laboral, se realizó una suerte de modificación o interpretación legislativa del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR (Ley de Relaciones Colectivas), en detrimento de los sindicatos minoritarios, modificando el derecho de negociación colectiva en su legitimidad y representación negocial; estableciendo que sí es posible la extensión de los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo, es decir, transforma la representación y legitimidad negocial limitada de los sindicatos minoritarios a una representación extensiva.
- El VIII Pleno Laboral crea una nueva regla sobre la representación de los sindicatos minoritarios y los efectos de sus convenios colectivos, por ende un sindicato minoritario expresamente aceptará que dicha extensión (por acuerdo o acto unilateral del empleador) no incentivará la afiliación sindical de nuevos trabajadores; en conclusión, si se priva a los sindicatos de la facultad de incentivar la afiliación, se pone en riesgo su propia existencia, debido a que no tendría sentido la existencia de un sindicato si no existe beneficios propios y exclusivos para este grupo de trabajadores,

es así que también se vulneraría el derecho de libertad sindical en su dimensión positiva y consecuentemente se va resquebrajando el derecho a la negociación colectiva.

- Queda comprobado que los límites de extensión de los efectos del convenio colectivo entre un empleador y un sindicato minoritario, hasta antes del VIII Pleno Laboral eran establecidos por el derecho de negociación colectiva y las reglas de la Ley de Relaciones Colectivas; sin embargo, a la fecha están supeditados a voluntad del empleador y la redacción del convenio colectivo. Indudablemente, se crea dos escenarios, el primero donde el empleador de forma unilateral puede extender los efectos del convenio colectivo ratificado con un sindicato minoritario (hecho que a partir del pleno ya no se considera práctica antisindical), y el segundo escenario conlleva a identificar en un proceso judicial si la extensión causó graves perjuicios para el sindicato.

¹² Toyama Miyagusuku J.L., “Extensión de los convenios colectivos de trabajo y sindicatos minoritarios”, en revista *Ius et Veritas* PUCP, N.° 55, diciembre (2017), p. 294.