

El contenido del convenio colectivo de trabajo

Jorge Luis Toyama Miyagusuku

Abogado. Asistente de Docencia del Curso de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Asociación Civil Ius et Veritas.

El contenido del convenio colectivo de trabajo -en adelante CCT- es uno de los temas más trascendentales del Derecho Colectivo de Trabajo. Es, en el contenido del CCT, donde se verifican las mayores tensiones entre la autonomía colectiva y la heteronomía estatal: el contenido del CCT constituye el punto culminante de un proceso de negociación colectiva -en adelante NEC- y es uno de los temas donde el Estado frecuentemente interviene -imponiendo límites en relación a las materias que pueden acordar las partes colectivas laborales en un CCT-.

En las siguientes líneas estudiaremos al contenido del CCT, teniendo en consideración lo señalado en la Ley No. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo -en adelante LRCT-, del 2 de julio de 1992 y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 011-92-TR del 15 de octubre de 1992.

1. CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Numerosas denominaciones recibe el CCT en los diferentes ordenamientos jurídicos. Los términos "pactos", "convenciones", "acuerdos", "contratos colectivos", "pactos sociales", etc. han sido indistintamente utilizados. Lo que importa, sin embargo, es el contenido que se otorga en estos ordenamientos al CCT y la consideración de este último como una norma jurídica.

Uno de los conceptos más interesantes que

hemos encontrado corresponde a Bueno Magano⁽¹⁾ que define al CCT de la siguiente manera: "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"

Las disposiciones internacionales, sin entrar a los efectos normativos, nos traen una definición de CCT. El numeral 1 del artículo 2 de la Recomendación No. 91 de la Organización Internacional del Trabajo -en adelante OIT- (1951) indica que el CCT es un "acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre las partes colectivas".

No cabe duda que el CCT es un negocio jurídico: 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.

2. CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Apreciada la autonomía que tienen los sujetos colectivos laborales para celebrar un CCT, ¿qué materias están incluidas en un CCT? Esta interrogante intentará ser resuelta en el presente acápite.

El contenido del CCT comprende, siguiendo a

(1) Cfr. BUENO MAGANO, Octavio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Sao Paulo, 1990, pág. 135.

Durán⁽²⁾, diferentes "núcleos temáticos que pueden ser elaborados en el ejercicio de la función negociadora o contractual, derivado del reconocimiento a la autonomía colectiva". Entonces, cuando hablamos del contenido del CCT, nos referimos a las materias convencionales, es decir, al conjunto de cláusulas y disposiciones acordadas por los agentes laborales. El contenido del CCT es, en palabras de Valdés Dal-Re⁽³⁾, "la espina dorsal de la negociación colectiva". Por ello, al hablar del contenido del CCT también nos estamos refiriendo al "contenido" de la NEC.

Las constituciones de 1979 y 1993 no nos traen alguna definición sobre el contenido del CCT dado que las fórmulas empleadas son genéricas. La Constitución de 1993 sólo prescribe que el Estado reconoce y fomenta el derecho de NEC, promueve la solución pacífica de los conflictos laborales y, además, señala que el CCT tiene fuerza vinculante dentro de su ámbito de aplicación (numeral 2 del artículo 28).

De esta manera, como afirma Neves Mujica⁽⁴⁾, debe entenderse que son objeto posible del CCT "todas las materias que una de las partes pueda requerir a la otra, salvo aquella que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la ley". Hay, entonces, una amplia libertad contractual que sólo tiene como límite lo dispuesto en la Constitución y las leyes, libertad que se encuentra recogida a partir de lo previsto en la propia Constitución.

Si bien la Recomendación No. 91 sobre NEC, señala que el CCT trata sobre condiciones de trabajo sin aportar mayores definiciones; el artículo 2 del Convenio No. 154 establece una lista abierta sobre lo que puede abarcar el contenido del CCT. Así, esta norma indica lo siguiente: "A efectos del presente Convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar (...) 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".

El contenido del CCT es, pues, amplio, a tal punto que la propia OIT señala que debe entenderse por condición de trabajo a cualquier cláusula que busque mejorar "la condición de vida de los trabajadores"⁽⁵⁾.

De esta manera, las partes pueden, en virtud de esta autonomía colectiva, celebrar acuerdos con infinitas posibilidades: la libertad contractual debe prevalecer sobre cualquier práctica que restrinja o liquide la autonomía colectiva. Evidentemente, la OIT admite la intervención estatal pero sujeta a ciertos parámetros⁽⁶⁾.

Veamos ahora la regulación que ha sufrido el contenido del CCT en las normas de nivel primario. La LRCT describe el objeto del CCT. La norma en su artículo 41 precisa 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".

La fórmula adoptada sigue, en términos generales, los parámetros contenidos en la Recomendación No. 91 y el Convenio No. 154 de la OIT. La LRCT no establece una lista restrictiva, sino amplia y genérica que puede ser desarrollada por los agentes colectivos laborales. Empero, hubiéramos preferido que la LRCT señale expresamente que las partes laborales pueden suscribir convenios que tengan los acuerdos que menciona y cualquier otro que conlleve a conseguir los fines descritos -como lo hace el artículo 2 del Convenio No. 154 de la OIT-.

De lo expuesto en la LRCT, se deduce la existencia de una libertad contractual, esto es, la posibili-

(2) Cfr. DURÁN, Federico. "Contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema de relaciones laborales". En: Los trabajadores y la Constitución. Madrid, 1980, pág. 255.

(3) Cfr. VALDÉS DAL-RE, Fernando. Curso sobre negociación colectiva (Preparado por NEVES MUJICA, Javier). Documento elaborado en función a las charlas dictadas por el referido laboralista español en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, noviembre de 1991, pág. 8.

(4) Cfr. NEVES MUJICA, Javier. "La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993". En: Revista Asesoría Laboral. Lima, enero de 1994, pág. 28. Además puede leerse A.A.V.V. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada. Lima, 1994, pág. 91.

(5) Cfr. OIT. La libertad Sindical. Decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, 1985, párrafo 583, pág. 113 y, un trabajo más completo en OIT. OIT: Por un trabajo más humano; el trabajo, condiciones y medio ambiente. Ginebra, 1975.

(6) La posición de este organismo puede encontrarse en Boletín Oficial de la OIT, Vol. LXXIV, Ginebra, 1991, pág. 128 y un comentario al respecto en NEVES MUJICA, Javier. Op. Cit., pág. 29.

dad de incorporar todo tipo de cláusulas en un CCT que permita regular adecuadamente las relaciones laborales. El contenido del CCT es, en términos de Martín Valverde⁽⁷⁾, "abierto y dinámico, lo cual le permite adaptarse a su contexto y dar respuesta ágil a los nuevos problemas de las relaciones de trabajo".

Sin embargo, como ya anotamos, no se puede conferir una capacidad irrestricta a la autonomía colectiva: las partes deben sujetarse a ciertos límites establecidos en la normativa estatal; entonces, su ámbito negociado se mueve entre unos parámetros mínimos, máximos o, en algunos casos, absolutos -a nivel normativo, encontramos la expresión de estos parámetros en el discutible artículo 28, *in fine*, del Reglamento de la LRCT-.

3. CONTENIDO NORMATIVO, OBLIGACIONAL Y DELIMITADOR DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

La mayor parte de la doctrina acostumbra estudiar el tema del contenido del CCT a través de una clasificación de sus cláusulas: normativo, obligacional y delimitador⁽⁸⁾.

Sin embargo, debemos advertir que lo dicho en el párrafo precedente no es unánime. Hay laboristas, como Ghezzi y Romagnoli⁽⁹⁾, que dividen al contenido del CCT en cláusulas normativas, delimitadoras, administrativas -cláusulas que establecen la administración del CCT por medio de comisiones paritarias, tribunales arbitrales, etc.-, institucionales -cláusulas relativas a aspectos asistenciales o recreativos- y funcionales -cláusulas que facilitan el desarrollo de la actividad sindical tales como la licencia sindical, cuota sindical, etc.-.

Por su parte Grzetich⁽¹⁰⁾ puntualiza que existen cuatro tipos de cláusulas: externas -que son las delimitadoras-, normativas, obligacionales y programáticas -cláusulas que son accidentales, accesorias, ocasionales o transitorias. Verbigracia, una cláusula que dispone la solución de los conflictos colectivos por un tribunal arbitral en un sistema de NEC estático⁽¹¹⁾-.

De otro lado, autores como Texeira y Barbosa⁽¹²⁾, precisan que el CCT se divide en cinco tipos de cláusulas: económicas -comprende remuneraciones, reajustes salariales por producción, gratificaciones, etc.-, programáticas -cláusulas referidas a la prevención de accidentes de trabajo, seguro social, etc.-, asistenciales -creación de centros de ayuda médica para los trabajadores-, obligacionales -licencia sindical, fuero sindical, etc.- y sociales -por ejemplo, educación para los hijos de los trabajadores-.

“... el CCT es un negocio jurídico (...). 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”

Nosotros nos quedamos con la posición tripartita reseñada al inicio. Esta clasificación atiende a la estructura del CCT: es innegable que el CCT presenta cláusulas que tienen distintos ámbitos de aplicación y la eficacia de las mismas varía según el caso. De este modo, la clasificación resulta aplicable a cualquier modelo laboral porque se actúa a nivel de la estructura del CCT.

Las otras clasificaciones muestran criterios de

(7) Cfr. MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Madrid, 1991, pág. 298.

(8) Cfr. IBÁÑEZ, Manuel. "El concepto condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT". En: Revista Derecho Laboral, Tomo XXVI, No. 130, Montevideo, 1983.

(9) Cfr. GHEZZI, Georgi y ROMAGNOLI, Umberto. El Derecho Sindical. Bologna, 1987, pág. 152 y ss.

(10) Cfr. GRZETICH, Antonio. "Cláusulas normativas y obligaciones". En: A.A.V.V. Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. F.C.U., Montevideo, 1986, pág. 107 y ss.

(11) Cfr. VALDÉS DAL-RE, Fernando. Op. Cit., pág. 3.

(12) Cfr. TEXEIRA, Joao y BARBOSA, Luiz. "Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Brasil". En: A.A.V.V. Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo. Montevideo, 1993, pág. 83 y ss.

distinción basados en la función que tienen las cláusulas -pudiendo estar comprendidas en un solo tipo de cláusula, como ocurre con las funcionales o administrativas de Ghezzi y Romagnoli que forman parte de las obligacionales- o la "habitualidad" de las mismas, la cual varía en función al sistema laboral imperante en un determinado país -así, una cláusula podrá ser ocasional en un sistema estático de NEC pero ordinaria en un sistema dinámico de NEC-.

La clasificación normativa/obligacional se origina en Alemania e Italia a inicios del presente siglo, en un afán de los laboristas por dividir el contenido del CCT. La partición del CCT en dos tipos de cláusulas nace de la propia naturaleza del CCT: estamos ante un híbrido entre ley y contrato.

La delimitación dual normativa/obligacional parte de reconocer los distintos efectos de las cláusulas del CCT: las cláusulas normativas rigen para todas las relaciones individuales de trabajo, determinan el contenido de los contratos de trabajo. En cambio, las cláusulas obligacionales no tienen como destinatarios a los contratos individuales de trabajo, sino a las propias partes que celebraron el CCT: el sindicato y el empleador⁽¹³⁾.

Debemos mencionar que la naturaleza de cada cláusula no depende de la calificación realizada por los sujetos colectivos o por el propio ordenamiento. La denominación que otorguen las partes a las cláusulas no puede ser el elemento que se tome en consideración para determinar la naturaleza de las cláusulas del CCT.

Así, lo único que importa, como comentan Martín Valverde y Montoya Melgar⁽¹⁴⁾, es apreciar a los destinatarios de las cláusulas -todos los trabajadores o las partes que suscribieron el CCT-, esto es, los efectos del CCT -a quienes lo suscribieron o a quienes no lo hicieron-. Con estos elementos se podrá ubicar a una cláusula en un determinado grupo.

En nuestro ordenamiento, el Reglamento de la LRCT se pronuncia sobre el tema. En efecto, el artículo 29 de esta norma recoge la clasificación tripartita que

enunciamos inicialmente. A continuación presentamos una clasificación sobre los diversos tipos de cláusulas que pueden estar contenidos en un CCT.

3.1 Contenido normativo.

Se entiende que el contenido normativo del CCT (*normative teil*) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC.

Siguiendo a Palomeque⁽¹⁵⁾, las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí, están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc.

b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbra consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical -*union label, hiring hall, closed shop*, etc.-, estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.

c) Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. son frecuentes en este tipo.

Nosotros compartimos parcialmente la clasificación del español Palomeque. A nuestro entender, las cláusulas sindicales no pueden incluirse dentro de las cláusulas normativas porque no tienen eficacia para todo el ámbito de aplicación del CCT. Las cláusulas sindicales buscan brindar facilidades al ejercicio de las actividades del sindicato (licencias sindicales) o garantizar el funcionamiento del mismo (las llamadas "cláusulas sindicales"), esto es, rigen sólo para una de las partes que suscribió el CCT.

Así, coincidimos con lo señalado por Giugni y Boza Pro⁽¹⁶⁾ y ubicamos a las cláusulas sindicales dentro de las cláusulas obligacionales, aunque autores como

(13) Cfr. GARCÍA-PERROTE, Ignacio. "Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos". En: Documentación Laboral, No. 25. Madrid, 1988, pág. 28.

(14) Cfr. MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligatorio". En: A.A.V.V. El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligatorio (II Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva). Madrid, 1990, pág. 52 y MONTOYA MELGAR, Alfredo. "El contenido de los convenios colectivos". En: Revista Relaciones Laborales, No. 6. Madrid, 1989, pág. 11.

(15) Cfr. PALOMEQUE, Manuel. Derecho Sindical español. Madrid, 1991, pág. 326.

(16) Cfr. GIUGNI, Gino. Derecho Sindical, Ed. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1983, pág. 147. y BOZA PRO, Guillermo. "Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano". En: Revista Asesoría Laboral, Lima, mayo de 1993, pág. 21.

Montoya Melgar⁽¹⁷⁾ respaldan la clasificación de Palomeque.

En nuestro ordenamiento, el artículo 29 del Reglamento de la LRCT indica que "las cláusulas normativas son aquéllas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su incumplimiento".

De lo expuesto en el dispositivo se puede apreciar que la primera parte se engarza dentro de las cláusulas normativas, sin que se presente una lista de las mismas. Las cláusulas normativas irradian su aplicación a los contratos individuales de trabajo que están dentro del ámbito del CCT y ésta es la principal característica de este tipo de cláusulas.

Sin embargo, llama poderosamente la atención que el referido artículo indique que también son cláusulas normativas las que "aseguran o protegen su cumplimiento" (del CCT). Estas cláusulas, en puridad, no son normativas porque no tienen como destinatarios a los trabajadores que están en el ámbito de aplicación del CCT.

Por las características señaladas, estas últimas cláusulas son obligacionales ya que se dirigen a las partes que suscribieron el CCT y velan por el cumplimiento del mismo. Por ello, podemos decir con Boza Pro⁽¹⁸⁾, son "cláusulas instrumentales que conforman el contenido obligacional" del CCT. De esta forma, aun cuando el Reglamento de la LRCT mencione que son normativas, debemos considerarlas como cláusulas obligacionales porque lo importante, como se dijo antes, es la función que cumplen en el seno del CCT y no la denominación que les den el Estado o las partes.

En un estudio realizado por el autor del presente trabajo, sobre los convenios colectivos presentados para su registro al Ministerio de Trabajo y Promoción Social de la ciudad de Lima, durante el mes de Enero de 1993⁽¹⁹⁾, se llegó a determinar que casi el 85% de los convenios presentados contenían sólo cláusulas normativas económicas y laborales. Luego, un 12.4% tenían, además de las cláusulas económicas, cláusulas asistenciales y, finalmente, sólo un convenio (2.6%)

mostraba cláusulas sindicales (además de las cláusulas económicas).

Los resultados del estudio permiten apreciar, en términos generales, el carácter "económico" de la NEC en el país; cierto es que ello se deriva de la coyuntura económica por la que se atraviesa pero, a nuestro juicio, la causa primordial está en las propias partes que, *ab initio*, orientan la NEC en determinado sentido.

Resulta lamentable que las cláusulas asistenciales y sindicales tengan escasa incidencia en la NEC; ello es fruto, además de lo dicho, de la crisis estructural por la que vienen atravesando los sindicatos de un lado, y del poco interés existente en las empresas por brindar prestaciones complementarias a las salariales, de otro.

3.2 Contenido obligacional.

Otro grupo de cláusulas, son las obligacionales (*schuldrechtliche teil*) o institucionales. Estas cláusulas no comprenden a todos los trabajadores; por su naturaleza contractual son las que, propiamente, relacionan a las partes que suscribieron el CCT: son todas las cláusulas que se identifican como aquéllas donde las partes se comprometen a seguir ciertas pautas que permitan el eficaz cumplimiento del CCT.

Siguiendo nuevamente a Palomeque⁽²⁰⁾, estas cláusulas pueden dividirse en cuatro tipos:

- a) Deber de paz o tregua. La típica cláusula obligacional es ésta. Por ella, las partes se obligan a no realizar aquello que puede, según Alonso Olea y Casas Baamonde⁽²¹⁾ "impedir la vigencia del contenido normativo del CCT".
- b) Deber de ejecución leal del CCT. Esta cláusula se remite a la buena fe laboral. Las partes, por ello, no pueden desarrollar conductas que impidan la ejecución eficaz del CCT.
- c) Organización de la actividad contractual. Aquí se sitúan las cláusulas de seguridad frente a otros sindicatos, el deber de información, etc.
- d) Administración del CCT⁽²²⁾. La posibilidad de

(17) Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Op. cit., pág. 12.

(18) Cfr. BOZA PRO, Guillermo. Op. cit, pág. 20.

(19) El estudio comprendió a un universo de treinta y ocho colectivos y recogió sólo a los convenios ingresados entre el 4 y 29 de enero de 1993, por la Mesa de Partes del Ministerio de Trabajo y Promoción Social de Lima.

(20) Cfr. PALOMEQUE, Manuel, Op. Cit., pág. 330 y ss.

(21) Cfr. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María. Derecho del Trabajo. U.C.M., Madrid, 1991, pág. 673.

(22) Sobre este tipo de cláusulas existen las mayores discusiones en doctrina. SALA FRANCO y DIEGUES, al igual que PALOMEQUE, la sitúan dentro de las cláusulas obligacionales; de otro lado, ALONSO OLEA, la ubica como cláusula normativa; y, finalmente, OJEDA, como "mixta". Al respecto puede verse MONTOYA, Alfredo. Op. Cit., págs. 95 y ss.

fiscalizar y vigilar el cumplimiento del CCT, y la incorporación de mecanismos y fórmulas de solución de conflictos colectivos ingresan en este tipo. Pueden traducirse, de acuerdo a lo indicado por Boza Pro⁽²³⁾, en la formación de juntas de conciliación o arbitraje.

Hay que precisar que, autores como Bueno Magano⁽²⁴⁾, discrepan de la clasificación de Palomeque. En efecto, para el primer autor, las cláusulas obligacionales sólo son de dos tipos: típicas -las cláusulas que contienen el denominado deber de paz- y atípicas -las que establecen diversas consecuencias en relación a la administración del CCT-.

“... nuestro sistema registra un modelo negocial donde la base de la negociación se circunscribe a lo "laboral", entendido ello como cláusulas económicas y relacionadas directamente con la prestación laboral (...). Antes, incluso, se negociaban mayores cláusulas asistenciales y sindicales, hoy éstas se han reducido ostensiblemente”

En cambio, Giugni y Boza Pro⁽²⁵⁾ coinciden con la clasificación de Palomeque, sólo que agregan las llamadas cláusulas sindicales a este grupo de cláusulas, tal como ya se describió en el punto anterior.

Nosotros respaldamos esta última posición. La clasificación de Bueno Magano responde a la tipicidad de las cláusulas, la cual varía en cada sistema de NEC

-dinámico o estático- y puede mostrar diferencias en cada país. En cambio, la clasificación dada por Palomeque representa una enunciación basada en la función que cumplen las diferentes cláusulas obligacionales.

Para el Reglamento de la LRCT las cláusulas obligacionales son "las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio" (artículo 29 de la citada norma). Así, hay una similitud del concepto que maneja la LRCT con lo expresado por la doctrina: las cláusulas obligacionales rigen las relaciones entre las partes que suscribieron el CCT y su ámbito de aplicación no se extiende más allá de éstas.

Los resultados arrojados por el breve estudio realizado en enero de 1993 fueron, en este punto, desalentadores. Del universo analizado, sólo un 5.2% (dos convenios) contenía cláusulas obligacionales relativas al deber de ejecución leal del CCT. Ello evidencia, nuevamente, la poca incidencia "sindical" en el contenido del CCT y, ya en general, el poco interés de las partes en incorporar cláusulas obligacionales que permitan un eficaz cumplimiento del CCT. Tenemos pues, reconociendo las limitaciones de la investigación desarrollada, una NEC que gira en torno al establecimiento de condiciones económicas⁽²⁶⁾.

Lo que ocurre en nuestro sistema de NEC es un proceso contrario al que puede observarse en otros países. En Europa, las cláusulas obligacionales son las que están adquiriendo mayor importancia, sobre todo las asistenciales, de previsión social, formación profesional y fomento o mantenimiento del empleo⁽²⁷⁾. Del mismo modo, como describe Grzetich⁽²⁸⁾, en algunos países latinoamericanos como Uruguay se aprecia que, proporcionalmente, las cláusulas que están aumentando son las obligacionales.

A partir de lo apreciado en nuestro estudio, podemos señalar que nuestro sistema registra un modelo negocial donde la base de la negociación se circunscribe a lo "laboral", entendido ello como cláusulas económicas y relacionadas directamente con la prestación laboral -esto pese al reconocimiento norma-

(23) Cfr. BOZA PRO, Guillermo. Op. Cit., pág. 21.

(24) Cfr. BUENO MAGANO, Octavio. Op. Cit., pág. 146.

(25) Cfr. GIUGNI, Gino. Op. cit., pág. 147; y BOZA PRO, Guillermo. Op. Cit., pág. 21.

(26) Un estudio sobre este tema puede encontrarse en LOVATÓN PALACIOS, David. Protección de la Libertad Sindical en el Perú. IDL, Lima, 1991.

(27) Cfr. CRUZ VILLALÓN, Manuel y GARCÍA, Joaquín. "La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos (1980-1982)". En: Revista de Política Social, No. 137, Madrid, 1983, pág. 445.

(28) Cfr. GRZETICH, Antonio. Op. Cit., pág. 119.

tivo de las cláusulas obligacionales-. Antes, incluso, se negociaban mayores cláusulas asistenciales y sindicales, hoy éstas se han reducido ostensiblemente. El CCT debe ser no sólo un punto de encuentro de acuerdos laborales; debe, además, constituirse en un instrumento eficaz de "organización de la autonomía de los interlocutores sociales"⁽²⁹⁾.

3.3 Contenido delimitador.

Un tercer grupo de cláusulas que se registra en doctrina, son las llamadas cláusulas delimitadoras -un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas "de eficacia indirecta" o "de encuadramiento"⁽³⁰⁾- que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación y vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT.

Tradicionalmente sólo se estudiaba las cláusulas normativas y obligacionales. Hoy, producto de la fuerte crítica de un sector de la doctrina⁽³¹⁾, se estudia un nuevo tipo de cláusulas y diversas legislaciones lo admiten expresamente: las delimitadoras, que no pueden ubicarse dentro de alguna de las dos cláusulas tradicionales.

Para algunos autores, estas cláusulas se ubican dentro de las cláusulas obligacionales. Así, Ojeda y Giugni⁽³²⁾ sostienen que las cláusulas delimitadoras deben estar inmersas dentro de las obligacionales.

En cambio, Boza Pro y Palomeque⁽³³⁾ afirman que estas cláusulas no pueden ser tipificadas como obligacionales ya que se aplican más allá de las relaciones jurídicas entre las partes firmantes del CCT. La explicación nos parece razonable: las cláusulas delimitadoras alcanzan a las partes y al propio CCT. En palabras de Boza Pro⁽³⁴⁾, las aludidas cláusulas no son obligacionales porque "alcanzan por igual, además de los sujetos firmantes del convenio, al resto de trabaja-

dores y empresarios comprendidos en el ámbito de aplicación".

El artículo 29, *in fine*, del Reglamento de la LRCT señala que estas cláusulas están "destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo". Así, lo expuesto en este dispositivo se amolda a lo señalado por la doctrina en relación al contenido de las cláusulas delimitadoras.

En suma, en nuestro país, en líneas generales, se sigue con la distinción de cláusulas del CCT que señala la doctrina pero el contenido negocial es ínfimo en la práctica sindical, limitándose, casi exclusivamente, a la regulación de materias económico-laborales. Todo esto, sólo refleja la necesidad de desarrollar este potencial negocial; el CCT debe tener una función de garantía y protección para los trabajadores y, además, otra de complemento y superación de beneficios laborales.

3.4 Efectos de la distinción de los diferentes contenidos del convenio colectivo de trabajo.

En la doctrina española se registra un amplio debate sobre el tema de las cláusulas del CCT. De un lado, Palomeque⁽³⁵⁾ considera que la clasificación está condenada a parar "al desván destinado a recoger las estructuras jurídicas ya superadas (...) porque todo el convenio colectivo tiene fuerza normativa" y, entonces, salvo para efectos pedagógicos, "no puede diferenciarse la cláusula obligacional de la normativa". De otro lado, Ojeda, García-Perrote, García Murcia, etc.⁽³⁶⁾ le brindan plena acogida -es la posición mayoritaria-, considerando que la distinción tiene muchos aspectos aplicativos.

Sin embargo, el propio Palomeque en una reciente publicación, elaborada conjuntamente con Alvarez⁽³⁷⁾, reconoce la naturaleza de los distintos tipos de cláusulas. En este trabajo, se precisa que no se debe

(29) Cfr. PALOMEQUE, Manuel. Op. Cit., pág. 355.

(30) Cfr. GARCÍA MURCIA, Joaquín. "Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales". En: Revista Actualidad Laboral, No. 23, Madrid, 1988, pág. 1293 y A.A.V.V. Op. Cit., pág. 94.

(31) Por todos, véase DE LA VILLA, Luis y Otros. Instituciones del Derecho del Trabajo. Madrid, 1991, págs. 244 y ss.

(32) Cfr. OJEDA, Antonio. Op. Cit., págs. 637 y ss. y GIUGNI, Gino. Op. Cit., págs. 193 y ss.

(33) Cfr. BOZA PRO, Guillermo. Op. Cit., pág. 21 y PALOMEQUE, Manuel. Op. Cit., págs. 334 y ss.

(34) Cfr. BOZA PRO, Guillermo. Op. Cit., pág. 21.

(35) Cfr. PALOMEQUE, Manuel. Op. Cit., pág. 334.

(36) Por todos, véase OJEDA, Antonio. Op. Cit., págs. 595 y ss.

(37) Cfr. PALOMEQUE, Manuel y ALVAREZ, Manuel. Derecho del Trabajo. Madrid, 1993, pág. 217.

hablar de "cláusulas" o "contenidos" para distinguir los diferentes preceptos del CCT porque esta última norma es un todo inescindible. Así, el término que prefiere emplear es el de "función", denominando a las cláusulas: "cláusulas que cumplen una función normativa u obligacional".

Lo expuesto es el fiel reflejo de la naturaleza jurídica del CCT. Los autores, según se adscriban a determinada posición, reconocerán o no la existencia de los tipos de cláusulas. Nosotros creemos que la clasificación acerca del contenido del CCT es válida porque parte de reconocer su naturaleza dual (normativa/contractual). La ponencia expresada por Palomeque es solitaria en la doctrina española, habiendo luego -tal como se aprecia- flexibilizado su posición en un texto reciente. La clasificación, pues, aún se amolda al complejo contenido del CCT.

Nuestro ordenamiento prevé una sola consecuencia en relación a las diferentes cláusulas del CCT. El artículo 29 del Reglamento de la LRCT fija distintos criterios de interpretación en función de la particularidad de cada tipo de cláusula. Así, se señala que las cláusulas normativas se interpretan de acuerdo a las reglas de las "normas jurídicas" y, las cláusulas obligacionales y delimitadoras, de acuerdo a las "reglas de los contratos".

La distinción realizada por el Reglamento no estaba contenida en la LRCT que sólo describía el carácter del CCT y, como lo dijimos, es la única consecuencia jurídica que presenta nuestra normativa sobre los distintos tipos de cláusulas del mismo.

En otros países sí se establecen, además del criterio de interpretación, distintas consecuencias jurídicas a las cláusulas del CCT. Así, tenemos por ejemplo,

a la legislación alemana -la ley sólo permite el recurso de casación en conflictos que versen sobre las cláusulas normativas -o a la anterior normativa española - aquí las cláusulas normativas tenían efectos ultraactivos en los casos de denuncia de los convenios colectivos de trabajo-.

Sobre los diferentes criterios de interpretación del CCT de acuerdo al tipo de cláusula que se trate, la doctrina nacional y extranjera está dividida. En síntesis, existen hasta cuatro posiciones.

Una primera posición, sostiene que el CCT debe interpretarse de acuerdo a las reglas del Código Civil en tanto que es, formalmente, un contrato. Esta teoría, refrendada por Mazzoni⁽³⁸⁾, casi no cuenta con simpatizantes pues se basa en la naturaleza exclusivamente contractual del CCT, tesis que ha sido, prácticamente, superada.

Otra posición, partiendo de la naturaleza dual del CCT, señala que las reglas de interpretación de los contratos y de normas se utilizan para estos casos. Así, el contenido normativo del CCT debe interpretarse conforme a las reglas de interpretación de normas y el contenido obligacional y delimitador de acuerdo a las reglas de contratación. Pla Rodríguez⁽³⁹⁾, García-Perrote⁽⁴⁰⁾, Sala y Ramírez⁽⁴¹⁾, Herrera Vásquez⁽⁴²⁾, etc. son quienes se afilian a esta posición⁽⁴³⁾.

La tercera posición señala que el CCT es un todo inescindible, una fuente autónoma de derecho objetivo y que, por tal, debe adoptarse sólo un criterio interpretativo. De la Cueva⁽⁴⁴⁾ y Neves Mujica⁽⁴⁵⁾ indican que el CCT debe interpretarse únicamente de acuerdo a las reglas de interpretación de las normas jurídicas. Esta tesis unitaria reconoce la naturaleza dual del CCT pero escoge un único criterio de interpretación en base

(38) Cfr. MAZZONI, Guliano. Teoría del límite de aplicabilidad dei contratti collettivi di lavoro. Milán, 1935, pág. 78.

(39) Cfr. PLA RODRIGUEZ, Américo. "La definición de los convenios colectivos". En: A.A.V.V. Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, F.C.U., Montevideo, 1988, pág. 19.

(40) Cfr. GARCÍA-PERROTE, Ignacio. "La aplicación e interpretación del convenio colectivo de trabajo". En: Revista Relaciones Laborales, 1987-I, pág. 529.

(41) Cfr. SALA, Tomás y RAMÍREZ, Juan. "La negociación colectiva del personal laboral al servicio del sector público". En: Revista Relaciones Laborales, 1985-I, pág. 286.

(42) Cfr. HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo. "Algunas reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo". En: Revista Thémis, No. 23, Lima, 1992, pág. 27.

(43) Hasta antes de la dación del Reglamento de la LRCT (15 de octubre de 1992), la única resolución encontrada -luego de una búsqueda en diversas publicaciones- sobre interpretación de CCT, fue una donde se señalaba que una cláusula obligacional debía interpretarse de acuerdo a las reglas del Código Civil (Resolución Sub-Directoral No. 150-77-914000. En: ELÍAS MANTERO, Fernando. El procedimiento de negociación colectiva. Lima, 1980, pág. 343.

(44) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del Trabajo. Tomo II, México, 1959, pág. 630.

(45) Cfr. NEVES MUJICA, Javier. "La interpretación de las normas laborales". En: Revista Asesoría Laboral, Lima, noviembre de 1993, págs. 19 y ss.

a los efectos normativos del mismo. Por último, una posición que puede considerarse una derivación de la segunda. En efecto Sarthou⁽⁴⁶⁾ y Alonso Olea y Casas Baamonde⁽⁴⁷⁾ afirman que todo el CCT debe interpretarse de acuerdo a las reglas de los contratos y de las normas. Así, se aceptan dos criterios de interpretación para todo el CCT, de acuerdo a la naturaleza de las cláusulas y del hecho concreto, sujeto a interpretación.

Nosotros nos identificamos con esta última posición. El CCT es un todo, cuyas cláusulas no pueden ser interpretadas de acuerdo a las reglas de los contratos o de las normas. Por ejemplo, hay cláusulas normativas que, para interpretarlas, pueden requerir de métodos de interpretación relativa a los contratos: si se desea saber si una cláusula fue aprobada sin algún vicio de la voluntad -por ejemplo, el dolo- debería recurrirse a los criterios de interpretación del Derecho Civil sobre formación del acto jurídico.

Ciertamente, las normas internacionales de la OIT no se adscriben a alguna de las posiciones explicadas. La OIT deja a cada país, de acuerdo al método que sea más apropiado a sus "condiciones nacionales", la adopción del método que crean conveniente (artículo 6 del Capítulo V de la Recomendación OIT No. 91); sin embargo, creemos que el Reglamento de la LRCT debió optar por un criterio integral y armónico de interpretación.

Así, admitido el carácter híbrido del CCT, se puede establecer que el mismo se debe interpretar de acuerdo a las reglas generales de interpretación de las normas (métodos literal, sistemático, lógico, etc.) y de los contratos. Este criterio ha sido expuesto -además de las personas mencionadas- magistralmente en la sentencia del Tribunal Constitucional de España del 4 de setiembre de 1986, teniendo como ponente al Sr. Martínez Emperador⁽⁴⁸⁾. PE

(46) Cfr. SARTHOU, Helios. "Interpretación de los convenios colectivos". En: Revista Derecho Laboral, Tomo XXVI, Montevideo, 1982, págs. 97 y ss.

(47) Cfr. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María. Op. Cit., págs. 806 y ss.

(48) Cfr. Selección de jurisprudencia española s/f. Madrid, 1987, pág. 599.