

**Naturaleza dual y retos operativos del contenido del convenio colectivo en el marco
del Derecho Laboral peruano**

Daniel David Quispe Huayllasco
danielquispe_6@usmp.pe / danielquispehuayllasco@gmail.com
Estudiante del 6° ciclo de Derecho USMP
ORCID: 0009-0001-1921-5867

Sumario:

- I. Introducción
- II. Concepto y naturaleza jurídica del convenio colectivo
- III. Clasificación doctrinal de cláusulas en el contenido del convenio colectivo
- IV. Desafíos e implicancias en la práctica de la negociación colectiva
- V. Conclusiones
- VI. Referencias bibliográficas

Resumen

Los convenios colectivos representan un híbrido jurídico único: son acuerdos negociados que simultáneamente funcionan como normas laborales. Este análisis identifica los tres tipos fundamentales de cláusulas que los componen y examina los desafíos prácticos en su implementación, particularmente en contextos de diversidad empresarial. Se destacan las tensiones entre su naturaleza contractual y normativa, proponiendo mecanismos para fortalecer su eficacia en el ámbito aplicativo.

Palabras clave: Negociación colectiva, convenios laborales, cláusulas contractuales, eficacia normativa, dualidad jurídica

I. Introducción

En el Perú, el convenio colectivo de trabajo (CCT) opera como eje del Derecho Laboral Colectivo generando efectos jurídicos vinculantes incluso para trabajadores no afiliados (Neves Mujica, 1991/2021). Su naturaleza dual como expresión de autonomía colectiva y al mismo tiempo como mecanismo regulado por el Estado plasma la tensión constante y problemática entre libertad negociadora y protección de derechos fundamentales, visible en debates actuales sobre su alcance subjetivo y eficacia erga omnes.

Este estudio tiene como finalidad examinar de manera sistemática la estructura y el contenido del CCT, poniendo especial énfasis en la clasificación doctrinal de sus cláusulas, su naturaleza jurídica compuesta y su funcionamiento dentro del ordenamiento peruano. El análisis se nutre tanto del marco normativo nacional como de aportes doctrinales relevantes y de la jurisprudencia especializada, a fin de brindar una visión renovada sobre el rol que cumple este instrumento en el contexto laboral actual del país.

II. Concepto y naturaleza jurídica del convenio colectivo

El convenio colectivo de trabajo puede entenderse como un instrumento fruto del acuerdo entre representantes de trabajadores —por lo general, sindicatos— y empleadores, cuya finalidad es regular aspectos esenciales de la relación laboral, tales como las condiciones de trabajo, los niveles de remuneración y otros derechos y deberes recíprocos. Así lo sostiene de manera destacada Toyama Miyagusuku (1994, p. 398), quien resalta su carácter jurídico al señalar:

“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”.

Siguiendo esta línea, el convenio colectivo posee una **naturaleza dual**, situándose en la intersección entre contrato y norma. Esta naturaleza dual deriva de su origen consensuado —propio de los contratos—, pero a su vez, de su capacidad para generar efectos jurídicos

generales y obligatorios dentro de su ámbito de aplicación, incluso respecto de trabajadores no afiliados a la organización sindical que lo negoció.

En la normativa vigente, tanto a nivel internacional como en el ordenamiento jurídico nacional, se reconoce esta estructura compleja, en el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) establece que el convenio colectivo aborda materias como remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, permitiendo la autonomía negocial de manera considerable, sin perjudicar a normas de carácter imperativo o contenidas en el (Decreto Supremo N.º 010-2003-TR).

Por otro lado, instrumentos internacionales como el Convenio N.º 98 (ratificado por nuestro país) y la recomendación N.º 91 de la OIT fortalecen esta idea al destacar que la negociación colectiva además de abordar aspectos económicos debe tratar otros aspectos de la relación laboral, ejemplos serían; relaciones sindicales y las condiciones sociales dentro del centro laboral. En contraste, el Convenio N.º 154 si bien no está ratificado, posee un carácter doctrinal interpretativo (como un referente no vinculante) este convenio emplea formulaciones ambiguas como “negociaciones que tengan lugar” (Art 1) permitiendo a que los Estados determinen “el grado de aplicación” de las garantías previstas (art 3). Entendemos que esta flexibilidad normativa si bien facilita la adopción por diversos sistemas jurídicos, puede generar inseguridad en su implementación.

En nuestra realidad nacional, pese a la no ratificación del Convenio 154, este mismo representa una importante institución jurídica y referente interpretativo en la doctrina. Sin embargo, su aplicación queda sujeta al desarrollo legislativo interno y a la jurisprudencia.

Esta vaguedad normativa genera un campo interpretativo amplio que puede, en contextos poco garantistas, debilitar el rol vinculante del convenio colectivo. De ahí que se plantee una paradoja: la necesaria flexibilidad de los tratados internacionales para su adaptación nacional contra la urgencia de criterios claros que eviten su tergiversación. Por lo tanto, corresponde a la OIT, como organismo emisor, brindar directrices más precisas para proteger la esencia garantista de estos instrumentos.

III. Clasificación doctrinal de cláusulas en el contenido del convenio colectivo

Aunque históricamente se reconocían tres tipos de cláusulas en los convenios colectivos —normativas, obligacionales y delimitadoras—, la emisión del Decreto Supremo N.º 014-2022-TR eliminó formalmente estas últimas del marco regulatorio peruano. Este cambio genera debates doctrinales y prácticos sobre su impacto en la negociación colectiva.

1. Cláusulas normativas.

Se trata de disposiciones que tienen efectos generales, aplicándose de forma uniforme a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio. Estas cláusulas se incorporan de manera automática a los contratos individuales laborales. Sin necesitar consentimiento expreso (Aceptarse), extendiendo su eficacia más allá de las partes firmantes. En este grupo se incluyen materias como las remuneraciones, condiciones de jornada, licencias, entre otros beneficios colectivos.

Desde una perspectiva doctrinal, encontramos el aporte de Palomeque (1991), quien descompone estas cláusulas en subcategorías permitiendo comprender su alcance: aspectos económicos, condiciones laborales, disposiciones relacionadas con derechos sindicales y cláusulas de carácter asistencial vinculadas al bienestar como vivienda o formación profesional. Esta clasificación interna contribuye a apreciar la riqueza del contenido normativo del CCT y la diversidad de esferas que regula. Tal como resume Arce (2016, p. 71), las cláusulas normativas deben leerse como normas jurídicas, mientras que las otras tipologías conservan la lógica del contrato. Esta distinción no es meramente teórica, sino que tiene implicancias prácticas en la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

2. Cláusulas obligacionales.

A diferencia de las normativas, estas cláusulas solo comprometen a los sujetos que celebran el convenio —esto es, empleadores y organizaciones sindicales—, y tienen por objeto regular su conducta en la ejecución del acuerdo. En ellas se establecen compromisos tales como la obligación de respetar la paz laboral, actuar con buena fe durante la vigencia del convenio, o implementar mecanismos de solución de conflictos. Este tipo de cláusulas carece de eficacia directa respecto de trabajadores no afiliados o

terceros. En este sentido Neves Mujica (1991/2021) señala que las cláusulas obligacionales conforman el contenido contractual del convenio colectivo, ya que regulan la relación entre las partes negociadoras, y su finalidad es asegurar el cumplimiento efectivo de lo acordado.

3. Las extintas cláusulas delimitadoras.

Las cláusulas delimitadoras, consideradas anteriormente como un tercer grupo, establecían el ámbito de aplicación del convenio colectivo (temporal, territorial, funcional y personal). Su supresión mediante el DS 014-2022-TR demuestra la intención de formar una política orientada a ampliar el campo de acción de los convenios, sin embargo, también plantea interrogantes sobre su efectividad, justificación técnica y efectos prácticos reales.

Boza Pro (2011) sostuvo en su momento que estas cláusulas no podían asimilarse plenamente a las obligaciones, ya que su alcance trascendía a las partes firmantes, afectando a su vez a trabajadores y empleadores dentro del ámbito de aplicación del convenio. Esta postura destacaba la función de las cláusulas delimitadoras como un mecanismo de seguridad jurídica, definiendo desde el inicio límites para la eficiencia del acuerdo.

Al eliminarse esta categoría con el argumento de flexibilización dio lugar a debates en sede judicial, como el (Exp. N° 02185-2022-0-1801-SP-DC-02), donde se cuestionó si el Poder Ejecutivo excedió sus facultades reglamentarias al alterar aspectos sustanciales de la LRCT. Esta incertidumbre subraya la tensión entre la autonomía colectiva y la regulación estatal, un tema con tratamiento en desarrollo.

IV. Desafíos e implicancias en la práctica de la negociación colectiva

En el ámbito empresarial nacional, los tipos de convenios colectivos predominantes son los centrados en cláusulas normativas de especie económica y laboral (salarios, bonificaciones y jornadas laborales). Por lo que la incorporación de cláusulas

obligaciones es poco frecuente, reflejando a su vez la limitada incidencia de las garantías sindicales y mecanismos internos de control negocial.

Esta realidad nos plantea implicancias y desafíos fundamentales, pues la nula o parcial regulación de cláusulas que garanticen la ejecución eficaz de convenios puede afectar principios como la estabilidad, paz laboral, etc. Tal como advirtió Boza Pro (2011), la negociación colectiva requiere además de voluntad inter partes, normas claras e instituciones fuertes que aseguren su cumplimiento, facilitando al mismo tiempo la resolución de los conflictos derivados.

Destacamos que la definición del ámbito de aplicación y la representatividad sindical son clave conjuntamente.

Un aspecto reciente que refuerza estos desafíos es la emisión del Decreto Supremo N° 014-2022-TR donde se suprimieron las cláusulas delimitadoras que definían el ámbito temporal, funcional, territorial y subjetivo del convenio colectivo. Esta modificación refleja la intención de una política expansionista para la cobertura de la negociación colectiva, que desemboca en debates sobre su conveniencia práctica y la posible rigidez en la dinámica negocial.

La supresión de las cláusulas delimitadoras, aunque busca ampliar la cobertura de los convenios, podría derivar en conflictos interpretativos, especialmente en empresas con múltiples sedes o categorías laborales.

Adicionalmente, la constitucionalidad del DS 014-2022-TR ha sido objeto de debate, donde incluso se interpusieron garantías constitucionales, en las que se cuestiona que el Poder Ejecutivo habría excedido su potestad reglamentaria al modificar aspectos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En el (Exp N° 02185-2022-0-1801-SP-DC-02), la Segunda Sala Constitucional de Lima reconoció la complejidad de este debate, lo que evidencia que la plena legitimidad del Decreto. Esta tensión se refleja en el debate judicial actual, donde se cuestiona si el Poder Ejecutivo excedió sus facultades al modificar la LRCT. La sentencia de primera instancia —aún no firme— declaró improcedente la acción popular interpuesta, pero la discusión sobre su constitucionalidad sigue abierta.

Por otro lado, la jurisprudencia nacional reafirma la necesidad de respetar la autonomía colectiva en torno al contenido del CCT, aunque también pone límites a la extensión de contados beneficios, especialmente cuando hay presencia de sindicatos minoritarios, para evitar afectaciones al derecho de afiliación y a la igualdad entre trabajadores.

Ergo, recomendamos que las partes incluyan expresamente en los convenios las condiciones relativas a la extensión de beneficios para facilitar la interpretación clara evitándose cualquier problema posterior. Esta situación introduce un margen de incertidumbre que afecta directamente la eficacia de los convenios colectivos celebrados bajo su vigencia.

V. Conclusiones

Por lo tanto, el contenido colectivo puede ser comprendido como un eje central en la configuración de las condiciones laborales y las dinámicas sindicales en nuestro ordenamiento jurídico. Debido a su estructura dual, la necesidad en la distinción entre cláusulas “normativas”—con efectos generales— y aquellas de naturaleza obligacional o delimitadora, cuales consecuencias jurídicas se restringen a los firmantes o a sectores específicos.

Por lo mismo es importante fomentar una redacción equilibrada y adecuada y técnicamente sólida del convenio, que incluya además de DESC (Derechos económicos, sociales y culturales), disposiciones orientadas a su implementación supervisada. En el mismo sentido, establecer de manera precisa el alcance subjetivo y objetivo del convenio será clave en el manejo y prevención de exclusiones arbitrarias, promoviendo así, una mayor afiliación sindical, concordante con los de principios equidad y libertad de asociación.

Concluimos, la jurisprudencia y la doctrina coinciden en que el convenio colectivo tendrá que evolucionar paralelamente al mercado laboral. Como sostiene Neves Mujica (2021), su eficacia depende de un equilibrio entre flexibilidad negociadora y protección de derechos, un desafío aún pendiente en nuestro país.

VI. Referencias bibliográficas

Arce, E. G. (2016). Naturaleza jurídica, tipos de cláusulas e interpretación. En A. Villavicencio, M. Sepúlveda, E. Arce, M. Rodríguez Piñero, J. Calvo, J. M. Gómez, E. Román, M. J. Rodríguez Ramos, M. T. Igartua, M. Otero, M. Hernández, F. Medina, J. Cruz Villalón & D. Ulloa (Coords.), *Negociación colectiva y resolución de conflictos: Una perspectiva comparada entre España y Perú* (pp. 69–76). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo* (2.^a ed., pp. 144–200). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves Mujica, J. (1991/2021). El convenio colectivo en el sistema peruano de las fuentes del derecho. *Revista Laborem*, (24), 29–40.

<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-03.pdf>

Palomeque, M. (1991). *Derecho sindical español* (p. 326). Madrid.

Toyama Miyagusuku, J. L. (1994). El contenido del convenio colectivo de trabajo. *Ius et Veritas*, 9, 169–177.

Perú. Decreto Supremo N.º 010-2003-TR. *Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. (2003, 23 de julio). Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>

Perú. Decreto Supremo N.º 014-2022-TR. *Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. (2022, 24 de julio). Diario Oficial El Peruano.

Poder Judicial del Perú. (2025). Resolución Número Treinta y Seis. Corte Superior de Justicia de Lima, Segunda Sala Constitucional. Expediente N.º 02185-2022-0-1801-SP-DC-02.