

EL CONVENIO COLECTIVO EN EL SISTEMA PERUANO DE LAS FUENTES DEL DERECHO

JAVIER NEVES MUJICA

Este artículo fue publicado originalmente en la revista *Laborem* número 1. Fue proporcionado por Javier Neves para su publicación en octubre de 1991. De plena vigencia, se ha querido sumar este trabajo al homenaje que esta revista le rinde.*

1. Introducción

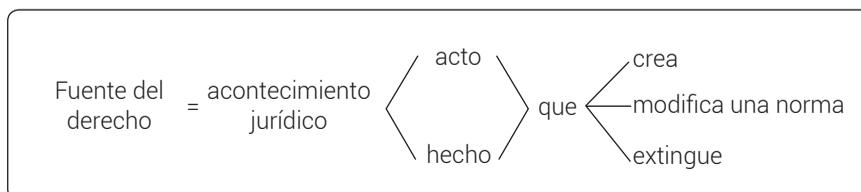
El propósito del presente ensayo es determinar el papel asignado al convenio colectivo en el sistema peruano de las fuentes del derecho, sobre todo en la Constitución misma, pero también en el resto del ordenamiento. Para estos efectos, resulta indispensable abordar tres cuestiones previas al desarrollo del tema central. Estas son las siguientes: 1) ¿Qué son las fuentes del derecho?, 2) ¿El convenio colectivo es una fuente del derecho?, 3) ¿Hay un sistema de fuentes del derecho en el Perú? Cada una de estas interrogantes va a dar lugar a un punto de este ensayo. Seguidamente, se analizará los principales aspectos comprendidos en el tema central. Por último, se formulará las principales conclusiones del estudio.

2. Las fuentes del derecho

De las numerosas definiciones del término «fuentes del derecho» que ofrece la doctrina, consideramos que la aportada por Predieri -y transcrita en seguida contiene especial riqueza: «son los acontecimientos jurídicos (ya sean actos-fuente

* Reseña formulada por los editores de *Laborem* núm. 24.

o hechos normativos-fuente) que en un ordenamiento dan lugar a una norma, de los que deriva la génesis o la causación -como creación, modificación o extinción de normas consideradas como válidas en dicho ordenamiento» (1984, p. 169). De la definición escogida, se podría extraer el siguiente esquema:



Dijimos que la definición proporcionada por Predieri resultaba especialmente rica, porque de entrada permite comprender en el concepto todos los factores en juego. Se trata, en primer lugar, de un acto normativo —como sucederá comúnmente—, que es el caso por excelencia de la ley, pero también de un hecho normativo, figura que refiere a la costumbre cuando posee naturaleza normativa.

En segundo lugar, el acontecimiento jurídico tendrá carácter de fuente del derecho no sólo cuando cree o modifique una norma, sino también cuando la extinga. De este modo, quedan acertadamente comprendidos entre los órganos dotados de potestad normativa —denominados «fuentes en sentido propio» por algunos autores¹—, además del Poder Legislativo respecto de la ley y el Poder Ejecutivo respecto del reglamento, que pueden crear, modificar o extinguir sus formas normativas correspondientes —llamadas «fuentes en sentido traslativo», por los mismos autores citados—, también ciertos órganos facultados sólo para suprimir normas sin reemplazarlas por otras: el Tribunal de Garantías Constitucionales que puede eliminar una ley inconstitucional y el Poder Judicial que puede hacer lo propio con un reglamento inconstitucional o ilegal (arts. 298.1 y 295 Const., respectivamente).

Finalmente, la clave de la definición está constituida por el concepto de norma², Predieri sostiene que es por los efectos de un acto que podemos distinguir si es normativo -y, en consecuencia, fuente del derecho- no: será normativo

1 Ver: ALONSO OLEA (1981 a, p. 413) y DE LA VILLA, GARCÍA BECEDAS y GARCÍA PERROTE (1983, p. 9).

2 Entre nosotros, RUBIO CORREA ha puesto de manifiesto esta característica: «fuente formal de Derecho es aquel procedimiento a través del cual se produce, válidamente, normas jurídicas»(1988, p. 115).

cuando aquel tenga operatividad frente a todos los sujetos del ordenamiento (acto-fuente de normas), y no lo será cuando sólo la tenga frente a quienes estén en una relación especial con el acto (acto-fuente de mandatos) (1984, pp. 169-170). Este aspecto medular es compartido por la doctrina. Así, Alonso Olea precisa que «fuente es una norma general y objetiva que se aplica a un conjunto indeterminado de destinatarios, en virtud de consideraciones generales, no la regulación particular» (1981b, p. 5). Y De la Villa, García Becedas y García Perrote señalan que las normas son «preceptos abstractos (valoración hipotética de conductas), impersonales (mandatos sobre conductas y no sobre sujetos concretos) y generales (pluralidad indeterminada de destinatarios)» (1983, p. 9). De este modo, el contrato o la sentencia -coincidirán los autores mencionados carecerán de naturaleza normativa.

3. El convenio colectivo como fuente del derecho

El productor de normas por excelencia es el Estado. El órgano más destacado en este campo debe ser el Congreso, que dicta las leyes con amplia «libertad política de configuración de contenidos normativos» (García de Enterría y Fernández: 1984, p. 145). El Poder Ejecutivo expide reglamentos, autónomos únicamente en el ámbito interno de la administración y ejecutivos para completar o desarrollar la ley (García de Enterría y Fernández: 1984, pp. 204 y 209-215) y, por excepción, decretos legislativos o medidas extraordinarias, condicionados a actos o hechos habilitantes, respectivamente.

La autonomía privada, entendida como «el poder de la persona para reglamentar y ordenar las relaciones jurídicas en las que es o ha de ser parte» (Diez Picazo y Gullon: 1982, p. 387), sólo es fuente productora de negocios jurídicos en el Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo, sin embargo, la autonomía colectiva plasmada «en la presencia de un poder normativo conjunto de empresarios y trabajadores para la regulación de las relaciones laborales», es fuente válida de normas jurídicas, que además constituyen «la principal particularidad de las fuentes en el Derecho del Trabajo» (Martín Valverde: 1978, p. 5). La forma jurídica utilizada es el convenio colectivo.

El convenio colectivo es definido por la Organización Internacional del Trabajo como «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 otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estas últimas, de acuerdo con la legislación nacional» (art. 2.1 Recomendación 91). De los elementos comprendidos en la definición expuesta, nos interesa detenernos en uno: el objeto o contenido del convenio colectivo.

La doctrina ha distinguido tradicionalmente entre las cláusulas normativas y las obligacionales del convenio colectivo. El contenido normativo está «integrado por las cláusulas y estipulaciones que regulan las relaciones de trabajo (condiciones de trabajo y empleo) de empresarios y trabajadores incluidos en la unidad de negociación», mientras que el obligacional o contractual lo está «por cuantas cláusulas definen y regulan las relaciones entre los sujetos negociadores o partes del convenio de cara al cumplimiento del acuerdo» (Palomeque López: 1988, p. 323). La distinción, sin embargo, para algunos, «habría de ser relegada... al desván destinado a recogerlas construcciones jurídicas ya superadas», puesto que «el ordenamiento jurídico atribuye eficacia normativa al convenio colectivo en su conjunto» (Palomeque López: 1988, p. 324).

32

Si aceptáramos la diferencia entre el contenido normativo y el obligacional del convenio colectivo, sería claro que sólo el primero constituiría una fuente del derecho, ya que el segundo sólo lo sería de la obligación. Si la negáramos, toda la materia del convenio colectivo, unitariamente, adquiriría el carácter de fuente del derecho.

Nuestro ordenamiento contiene dos referencias básicas a la cuestión que nos ocupa. La primera está consagrada en el primer párrafo del artículo 54 de la Constitución: «Las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes»³. Esta última expresión ha dado lugar a diversas interpretaciones entre los autores nacionales.

Una primera posición es la de Pasco (a quien siguen Rubio y Bernal: 1983, pp. 180-181), para quien se trata de «una declaración totalmente innecesaria»,

3 La cita y las referencias posteriores a la norma constitucional se corresponden con el artículo 54 de la Constitución Política del Perú de 1979. El sentido normativo de lo aquí tratado por el autor se corresponde con el segundo párrafo del inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993.

puesto que «las convenciones de todo tipo tienen fuerza de ley... [lo que] es un axioma jurídico». Añade en seguida: «lo que caracteriza al contrato colectivo no es su fuerza interpartes sino su fuerza más allá de las partes... que se obligue a personas que no participaron en la concertación del contrato». Y concluye que la expresión «fuerza de ley entre las partes está menoscabando su contenido, desvirtuando su naturaleza y en definitiva declarando una cosa innecesaria» (1980: pp. 89-90).

La segunda posición es formulada por Boza Pro, para quien «lo que ha querido denotar el primer párrafo del artículo 54 de la Constitución es la fuerza normativa del acuerdo alcanzado entre las partes colectivas», lo que a su vez «significa reconocer en él una fuente de derecho» (1989: p. 223)⁴. Para este autor no debe confundirse el carácter normativo o contractual del convenio colectivo, con su eficacia general o limitada, cuestión esta última que se refiere a su aplicación a toda o parte de la unidad de negociación. Dice finalmente: «no... por el hecho de tener naturaleza normativa un convenio colectivo, tendrá necesariamente que tener una eficacia personal general» (1989: pp. 224-226).

Nosotros nos inscribimos en la segunda corriente. Entendemos que la expresión «fuerza de ley para las partes» alude a la naturaleza normativa del convenio colectivo, bien sea sólo de su parte propiamente normativa o bien sea de su conjunto, según se adhiera a una u otra posición sobre la validez de la distinción entre las cláusulas normativas y obligacionales⁵. En definitiva, el convenio colectivo es una fuente del derecho (al menos en su materia normativa), ya que sus mandatos son generales, impersonales y abstractos, independientemente de que se apliquen a todos los trabajadores integrantes de una unidad de negociación (en nuestro medio, comúnmente el centro de trabajo) o sólo a los afiliados a la organización sindical negociadora, directamente representados por ella (frecuentemente ocurre lo primero).

La segunda referencia al carácter del convenio colectivo, la encontramos en el Decreto Supremo 006-71-TR, preconstitucional, que regula el procedimiento de negociación colectiva. De un lado, su artículo 2 lo define en los mismos

4 La cita empleada por el autor también se refiere al articulado de la Constitución de 1979.

5 Y pensamos que alude también a su ubicación en un específico nivel en la jerarquía normativa, que es el ocupado por la ley, asunto que trataremos en el punto 5 de esta monografía.

términos que la citada Recomendación 91 OIT, y del otro, diversos preceptos aluden a rasgos normativos: su forma escrita (art. 2), su necesaria publicidad (arts. 40 y 41), su carácter obligatorio (art. 42) y, sobre todo, su aplicación a las relaciones individuales o colectivas entre empleadores y trabajadores cuya representatividad tengan las organizaciones o personas que hubiesen intervenido en el procedimiento (art. 43). En consecuencia, también para el Decreto Supremo 006-71-TR el convenio colectivo es fuente del derecho objetivo y no sólo de derechos subjetivos, como cualquier contrato.

4. El sistema de las fuentes del derecho en el Perú

La idea de sistema refiere a un conjunto de objetos relacionados entre sí, regido mediante reglas propias. Si se trata del sistema de las fuentes del derecho, estamos ante diversos tipos normativos que tienen una matriz común en la parte orgánica de la Constitución «fuente de fuentes» (Alonso Olea: 1982, p. 19), y se encuentran enlazados unos con otros.

El sistema normativo ha sido gráficamente representado como una pirámide, en la que del vértice a la base van apareciendo los distintos tipos normativos, ordenados según su jerarquía (Kelsen: 1960, p. 147).

34

Predieri, recogiendo el esquema descrito, plantea una gradación de las fuentes en cuatro niveles: 1) constitucional (en el que diferencia entre las fuentes constitucionales fundamentales y las ordinarias, separación válida para el ordenamiento español del cual se ocupa, pero no para el nuestro); 2) primario, en el que se hallan las fuentes con fuerza de ley; 3) secundario, referido al reglamento; y 4) terciario, que comprende las «manifestaciones de la autonomía privada que establecen reglas válidas erga omnes» (1984; pp. 208 y 254).

En nuestro medio, Rubio Correa (1988: p. 148) distingue también cuatro grados, los tres primeros en coincidencia con Predieri (Constitución, leyes y reglamentos, respectivamente, comprendiendo a las normas equivalentes en los tres casos), pero omite el de la autonomía privada (a la que, sin embargo, reconoce virtualidad normativa, en el caso del convenio colectivo e incluso de los contratos; pp. 210-211) e introduce, como cuarto nivel, el de la reglamentación regional. De otro lado, García Toma establece ocho categorías: 1) la Constitución y tratados sobre derechos humanos; 2) los tratados ordinarios; 3) las leyes; 4) las

leyes regionales o locales; 5) los decretos; 6) las resoluciones; 7) las resoluciones regionales y locales; y 8) «las normas con interés de parte» (1988; pp. 163-164). Estas últimas, incluyen a los contratos (p. 177). Como puede apreciarse, ninguno de los dos autores nacionales mencionados, incorpora expresamente al convenio colectivo en su esquema de frentes del derecho.

Adaptando la fórmula propuesta por Predieri a nuestro ordenamiento, podemos, en nuestro concepto, distinguir los siguientes niveles⁶:

1. Nivel Constitucional
 - a. Constitución (art. 87 Const.)
 - b. Ley de reforma constitucional (art. 306 Const.)
 - c. Tratado internacional sobre derechos humanos (art. 105 Const.)
2. Nivel primario
 - a. Tratado internacional, con prevalencia del de integración (arts. 101 y 106 Const.)
 - b. Ley orgánica u ordinaria (arts. 194 y 186.1 Const.)
 - c. Resolución legislativa (art. 186.1 Const.)
 - d. Reglamentos del Congreso y de las Cámaras (art. 177 Const.)
 - e. Decreto Legislativo (arts. 188 y 211.10 Const.)
 - f. Medida extraordinaria (art. 211.20 Const.)
 - g. Norma emanada del órgano legislativo del gobierno regional o local (art. 298.1 Const.)
 - h. Convenio colectivo de trabajo (art. 54 Const.)
 - i. Sentencia del Tribunal de Garantías Constitucionales que declare la inconstitucionalidad de una ley o norma equivalente (arts. 298.1, 300 y 302 Const.)
3. Nivel secundario
 - a. Reglamento del Poder Ejecutivo (arts. 211.11, 295 y otros Const.)
 - b. Norma emanada del órgano ejecutivo del gobierno regional o local y otros (art. 295 Const.)

6 Se reitera que las referencias corresponden al articulado de la Constitución de 1979.

- c. Sentencia del Poder Judicial que declare la inconstitucionalidad o ¿legalidad? de un reglamento o norma equivalente
4. Nivel terciario
- a. Reglamento interno de trabajo
 - b. Costumbre normativa

Queremos resaltar tres cuestiones. La primera es que la base general de la gradación está en el artículo 87 de la Constitución⁷, que subordina la ley a la Constitución y el reglamento a la ley, separando claramente tres niveles. La segunda es que la atribución a cada tipo normativo específico de un determinado nivel, opera a veces por mención expresa de la Constitución (como es el caso de los tratados internacionales, los reglamentos del Congreso y de las Cámaras, los decretos legislativos, los convenios colectivos, etc.), pero otras hace falta deducirlo de la vía prevista por aquella para su impugnación (de este modo estarían en el nivel primario las normas que se impugnan por acción de inconstitucionalidad y en el secundario aquellas para las que se debe utilizar la acción popular); por último, en el caso de otras, como las medidas extraordinarias, es más bien por vía jurisprudencial y doctrinaria que se les asigna cierto nivel. Y, finalmente, la tercera cuestión es que los grados están fijados con amplitud, no suponiendo necesariamente una equivalencia exacta entre las normas que los integran, sino admitiendo relativas preeminencias.

36

En el caso del convenio colectivo, estamos ante una norma emanada de la autonomía privada, razón por la cual le correspondería en principio el nivel terciario, conforme a la gradación establecida por Predieri. Sin embargo, nuestra Constitución al atribuirle «fuerza de ley para las partes»⁸, no sólo le está determinando una naturaleza normativa sino que le está fijando un específico nivel jerárquico, como antes hemos sostenido. La expresión «fuerza de ley» sólo es utilizada en nuestro texto constitucional en otras dos oportunidades (arts.

7 Este artículo de la Constitución de 1979 no tiene un precepto semejante en la vigente, de 1993, que únicamente refiere a los niveles normativos al tratar las garantías constitucionales en el artículo 200º (nota del editor de Laborem 24).

8 Como es sabido, este atributo del convenio colectivo fue reemplazado por la frase “fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”, en la Constitución de 1993. Sobre este tema consúltese el artículo de Javier NEVES “Las fuentes del Derecho del Trabajo en las Constituciones de 1979 y 1993” En *Ius et veritas* núm. 9 (1994), Lima, pp. 57-64 (Nota del editor de Laborem 24).

177 y 211.10, referidos a los reglamentos del Congreso y de las Cámaras y los decretos legislativos, respectivamente), siempre como remisión de una ubicación en la escala normativa.

5. El papel del Convenio Colectivo en el sistema peruano de las fuentes del derecho

Tenemos dicho hasta ahora que la expresión «fuerza de ley para las partes» que el artículo 54 de la Constitución utiliza para referirse al convenio colectivo, significa la atribución tanto de un carácter normativo como de un determinado nivel jerárquico. Nos interesa ahora abordar la cuestión de la relación entre esta norma especial del Derecho del Trabajo y las demás normas comunes a todo el ordenamiento, sobre todo la ley, en nuestro sistema jurídico.

De la Villa, García Becedas y García-Perrote sostienen que debido al reconocimiento de potestad normativa de los sujetos sociales puede hablarse en el ordenamiento de un «pluralismo jurídico» y agregan que ello significa «situar inequívocamente el poder normativo de los grupos sociales (a través de la negociación colectiva) al mismo nivel, en cuanto a su origen, que el otorgado al Estado (a través de sus potestades legislativa y reglamentaria)» (1983, p. 11).

¿Cómo se relaciona, pues, el convenio colectivo con la ley, si ambas descienden directamente de la Constitución misma -expresión empleada por los autores citados- y tienen igual nivel? «La primacía normativa del Estado es un hecho», afirman los tratadistas españoles, con los que venimos trabajando (p. 12). ¿Pero, cuales son sus funciones y sus límites respecto de la autonomía colectiva?

Nuestra Constitución le encarga al Estado tres funciones concretas en materia de autonomía colectiva: 1) garantizar el derecho a la negociación colectiva; 2) señalar los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos; y 3) resolver las controversias entre las partes cuando no hubiera acuerdo entre ellas. En definitiva, el Estado debe regular el procedimiento negocial, lo que podría comprender además del procedimiento propiamente dicho la regulación sobre los sujetos, ámbitos y contenidos negociales; puede también dirimir cada específica controversia en la que no se hubiera arribado a un arreglo directo entre las partes; y, finalmente, al realizar los actos anteriores debe cuidar siempre de garantizar el ejercicio del derecho en todas sus fases, así como debe emprender las acciones necesarias para la plasmación de ese mandato. El instrumento de

acción estatal es en el primer caso la ley, en el segundo sendas resoluciones y en el tercero diversas políticas y medidas públicas.

Es claro, entonces, que el Estado no puede abstenerse en materia de negociación colectiva, pero lo es también que su indispensable intervención debe en todos los casos producirse dentro de los marcos fijados por la Constitución. En lo que respecta a la regulación del procedimiento y a la dirimencia de los desacuerdos, los límites de la actuación estatal están dados por el respeto a la autonomía colectiva, que supone dejar amplios márgenes para la negociación directa y abrir alternativas a la solución por el Estado de los conflictos, como el arbitraje voluntario. En lo que respecta a la garantía de la negociación colectiva, ella debería materializarse en una legislación promocional.

Un terreno ideal para el análisis de la relación entre la ley y el convenio colectivo, es el de las materias que pueden ser normadas por una y otro. La ley puede ocuparse de todo, especialmente de la regulación de los derechos fundamentales. El convenio colectivo está circunscrito a la materia laboral, espacio en el cual coincidirá con la ley. Es, pues, en este campo donde deben establecerse las relaciones entre estas normas.

38

La doctrina ha descubierto diferentes modelos de relación entre la ley y el convenio colectivo. Así, para Martín Valverde «el ensamblaje de la autonomía colectiva con la legalidad estatal podría realizarse mediante una determinación por parte de esta última de los campos normativos de una y otra», figura que «no se suele dar en la realidad de los ordenamientos de manera rigurosa». Y agrega: «la más frecuente en los sistemas jurídicos que nos sirven de punto de referencia es una fórmula intermedia en la que se combinan una reserva legal reducida, junto con la posibilidad jurídica de regulación por doble vía, estatal y colectiva, del resto (la mayor parte) de las materias laborales, y un reparto efectivo de tareas normativas entre una y otra, muy flexible y cambiante en el tiempo» (pp. 5-6). Para este autor, cabría identificar hasta cuatro posibles tipos de relación en este campo: 1) supletoriedad de la ley respecto del convenio colectivo, que comúnmente consistirá en una ley mínima que permite su apartamiento por un convenio colectivo mejor; 2) conflicto entre ambas, cuando hubiera regulación simultánea por preceptos incompatibles, que debería resolverse con el principio de norma más favorable; 3) complementariedad, en la cual los preceptos se articulan completándose entre sí; y 4) suplementariedad, en la cual una norma mínima, que será la ley, experimentará su mejora por otra, que será el convenio colectivo (pp. 8-14).

Valdes Dal-Re reconoce también cuatro modelos diferentes: 1) superposición, en el cual los ámbitos coinciden, correspondiendo al convenio colectivo mejorar lo fijado por la ley; 2) distribución funcional, en el cual la ley establece las bases y el convenio colectivo específico; 3) distribución por razón de la materia, donde cada norma regula en forma exclusiva ciertas materias; y 4) interacción permanente, en el que hay una dinámica continuidad entre las normas (1985, p. 9).

¿Cual de estos modelos existe en nuestro sistema jurídico? La respuesta debería distinguir la materia salarial de las demás materias laborales. Respecto de las últimas, opera entre nosotros la figura denominada suplementariedad por Martín Valverde y superposición por Valdes Dal-Re. Respecto de la primera, en cambio, el Estado normalmente no interviene para fijar los incrementos remunerativos de los trabajadores sujetos a negociación colectiva, limitándose a establecer la cuantía de las remuneraciones mínimas vitales y los aumentos salariales del sector de trabajadores no sujeto a negociación colectiva. Tendríamos aquí, pues, de hecho aunque no legislativamente, una suerte de reparto de competencias.

Excepcionalmente, sin embargo, el Estado sí interviene respecto del primer sector, pero más bien para controlar los incrementos salariales, por vía de medidas extraordinarias. Nosotros consideramos inapropiada esta vía, porque está reservada constitucionalmente a materia «económica y financiera», que en concordancia con lo sostenido por Eguiguren no comprende la laboral (1990: p. 230). Pero ¿podría hacerlo por ley? Este tema nos remite a los máximos de derecho necesario en este caso, plasmados en topes salariales que la doctrina discute polarizadamente si caben o no⁹; consistentes en que la «negociación colectiva puede regular la materia en cuestión, pero no es libre de establecer cualquier contenido regulador» (García Perrote Escartin: 1987, p. 287).

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo los admite, pero sujetos a las siguientes condiciones: 1) la intervención del Estado, con el fin de subordinar la negociación colectiva a la política económica del gobierno, es incompatible con la libertad sindical (pfo. 636); 2) también

9 Ver al respecto el interesante número monográfico de la Revista de Trabajo del Instituto Estudios Laborales y de la Seguridad Social, en el que los Departamentos del Derecho del Trabajo de las Universidades españolas responden a la pregunta: «¿ Es constitucional el establecimiento por ley, orgánica u ordinaria, de techos salariales para la negociación colectiva?». Los enfoques tan variados son reveladores de la dificultad de formular una respuesta enfática y concreta.

lo es, la intervención estatal que tenga por efecto impedir el cumplimiento de convenios colectivos ya celebrados (pfs. 640 y 642); 3) una política de estabilización impuesta por el gobierno que afectará la libertad de las partes en la negociación colectiva, debería ser excepcional, limitada a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores (pfs. 641 y 642); y 4) sí pueden aplicarse mecanismos tendientes a que las partes tengan voluntariamente en cuenta la política económica del gobierno y el interés general; a) consultas, b) concertación social, y c) procedimientos que promovieran la revisión voluntaria del convenio por las partes; pero, en todo caso, debería utilizarse la persuasión y no la compulsión, en el entendido de que las partes son libres para adoptarla decisión final (pfo. 644). En nuestro ordenamiento, la planificación concertada (art. 111 Const.), sería una vía idónea para la ejecución de estas eventuales limitaciones a la autonomía colectiva.

6. Conclusiones

- a. Los sujetos laborales tienen como manifestación de su autonomía colectiva, la potestad de producir normas, denominadas convenios colectivos, que constituyen fuentes del derecho.
- b. Los convenios colectivos tienen en nuestro ordenamiento «fuerza de ley para las partes» (art. 54 Const.), en el doble sentido, de 1) naturaleza normativa, y 2) nivel primario. Casi siempre, poseen además eficacia general sobre todos los integrantes de la unidad de negociación.
- c. Nuestra Constitución no establece en forma expresa y completa un sistema de fuentes del derecho, aunque los elementos centrales de éste pueden deducirse de algunos de sus principales preceptos, por vía directa (atribución expresa de un nivel jerárquico) o indirecta (según la acción prevista para la impugnación de la norma).
- d. La ley y el convenio colectivo tienen su fuente en la Constitución misma, reconociéndose una preeminencia relativa a la primera sobre el segundo, pero con el límite de la garantía del derecho impuesta por la Constitución al Estado.
- e. En circunstancias normales, la ley fija beneficios mínimos que el convenio colectivo mejora, en materia laboral no salarial. En esta última, se constata más bien un cierto reparto de competencias de hecho, en

virtud del cual el Estado no interviene en la regulación salarial de los trabajadores sujetos a negociación colectiva. Excepcionalmente, el Estado impone topes salariales a la negociación colectiva, desbordando los marcos constitucionales.

7. Bibliografía utilizada

ALONSO OLEA, Manuel

1981a Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho.

1981b Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación, en AA.VV., Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores, Madrid, Instituto de Estudios Sociales.

1982 Las fuentes del derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución, Madrid, Editorial Civitas S.A.

BOZA PRO, Guillermo

1989 Negociación y convención colectiva en la Constitución de 1979, en AA.VV., Trabajo y Constitución, Lima, Cultural Cuzco Editores.

DE LA VILLA, Luis Enrique, Gabriel GARCÍA BECEDAS e Ignacio GARCÍA PERROTE

1983 Instituciones de Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial CEURA.

DÍEZ PICAZO, Luis y Antonio GULLÓN

1982 Sistema de Derecho Civil, Madrid, Editorial Técnos S.A., Vol. 1.

EGUIGUREN P., Francisco

1990 Los retos de una democracia insuficiente, Lima, Comisión Andina de Juristas y Fundación Friedrich Naumann.

GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y Tomás Ramón FERNÁNDEZ

1984 Curso de Derecho Administrativo, Madrid, Editorial TECNOS S.A., Vol. 1.

GARCÍA PERROTE ESCARTIN, Ignacio

1987 Ley y autonomía colectiva, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GARCÍA TOMA, Víctor

1988 Teoría del derecho, Lima, CONCYTEC.

KELSEN, Hans

1960 Teoría pura del derecho, Buenos Aires, EUDEBA.

INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1984 Interrogantes del Derecho Colectivo post constitucional en España, en: Revista de Trabajo, Madrid, No.73.

MARTÍN VALVERDE, Antonio

1978 Concurrencia y articulación de normas laborales, en: Revista de Política Social, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, No.119.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1985 Libertad Sindical, Recopilaciones de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos

1988 Derecho sindical español, Madrid, Editorial Técnos S.

42

PASCO, Mario

1980 El tema del trabajo y la nueva Constitución, en AA.VV., La nueva Constitución y su aplicación legal, Lima, Francisco Campodónico F., Editores y Ediciones CIC.

PREDIERI, Alberto

1984 El sistema de las fuentes del derecho, en: La Constitución española de 1978, estudio sistemático dirigido por los profesores Alberto Predieri y E, García de Enterría, Madrid, Editorial CIVITAS

RUBIO CORREA, Marcial

1988 El sistema jurídico, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

RUBIO CORREA, Marcial y Enrique BERNALES BALLESTEROS

1983 Constitución y sociedad política, Lima, Mesa Redonda Editores. VALDES DAL-RE, Fernando

1985 La ordenación de las relaciones laborales: Legislación y negociación colectiva, en AEDIPE, Madrid.