

LOS CONVENIOS EXTRA-LEY DE
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En materia de libertad sindical, y más específicamente en lo que se refiere a la negociación colectiva, la OIT se ha pronunciado muchas proclamando la libertad de las partes para decidir materias, procedimientos, niveles de negociación, articulación entre niveles, etc. Así, muchos países han ido transitando de un modelo de absoluta intervención a uno que deja un mayor grado de libertad a las partes negociadoras. Este es el caso del Perú que, sin embargo, no ha llegado a un nivel de libertad absoluta manteniendo aún regulaciones en lo que se refiere a procedimiento. El tema que aborda el autor en el artículo que ofrecemos a ustedes en seguida es el de la capacidad convencional de trabajadores y empleadores más allá de las formas previstas para ello en la *Ley de relaciones colectivas de trabajo*.

Jorge Toyama Miyagusuku

Abogado del área laboral
del estudio Luis Hernández Berenguel - Abogados
Profesor de derecho laboral
de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Mucho se ha tratado y hablado sobre la naturaleza de los convenios colectivos de trabajo que, al amparo de la Constitución y de la ley No. 25593, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo* (LRCT), suscriben los empleados y sindicatos. Empero, en nuestro país, poco se ha tratado sobre los acuerdos que no se ajustan a las pautas previstas en la LRCT para la elaboración y celebración de un convenio colectivo de trabajo (CCT).

Nos referimos, pues, adaptando la denominación del sistema español a nuestro ordenamiento jurídico, a los convenios extra-LRCT.¹ De las muchas denominaciones que se plantean los laboralistas para los convenios que tratamos en este acápite,² nosotros nos quedamos con llamarlos, siguiendo a la mayor parte de la doctrina española, convenios extra-LRCT porque que nos encontramos ante convenios que no siguen las disposiciones de la LRCT pero que, sin embargo, no se oponen a normas de derecho necesario absoluto.

A través de la jurisprudencia que comentaremos, que versa sobre los acuerdos celebrados –entre el empleador y los trabajadores– en los procedimientos de reducción de personal por causas objetivas, estudiaremos la legalidad y la naturaleza jurídica que tienen los convenios extra-LRCT en nuestro ordenamiento.

Queda claro, por tanto, que sólo será objeto de análisis la validez y naturaleza jurídica de los convenios extra-LRCT y, en especial, el convenio suscrito en los procedimientos de reducción de personal por causas objetivas; por contra, no trataremos temas como el contenido específico de las cláusulas del CCT extra-LRCT o la legitimidad de los trabajadores, del sindicato y del empleador para impugnar dicho CCT.

I. LA SENTENCIA

1. Primera instancia

Expediente No. 6779-93

Sentencia No. 451-93

Sec. Ramos Reyes

Lima, 30 de diciembre de 1993.

VISTOS: [...] que a fojas 13-14, doña NORA GODOY CORNEJO, interpone demanda de Reposición contra su principal SCALA S.A. Funda su acción en el hecho de haber ingresado a laborar al servicio de la demandada

1 En España, se les llama convenios *extra-estatutarios* en contraposición a los convenios estatutarios regulados por el *estatuto de trabajadores*. Adelantamos que seguiremos a la doctrina española porque ésta ha sido una de las que más ha estudiado a los convenios que se celebran al margen de las normas de nivel primario pero al amparo de las disposiciones constitucionales.

2 Estos convenios son denominados, indistintamente, acuerdos, pactos, contratos y también convenios, por un lado; y, reciben el calificativo de atípicos, extra-ley, informales, colectivos o de empresas, por otro lado.



una norma jurídica (con "fuerza de ley para las partes" en la Constitución de 1979 y con "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" en la Constitución de 1993).

Ahora bien, en tanto norma jurídica, en la Constitución de 1979, el CCT se encontraba ubicado en el nivel primario de la pirámide normativa; en cambio, no existe mención en la actual Constitución sobre el nivel jerárquico que ocupa el CCT.

En efecto, en la Constitución de 1979, a través de una interpretación sistemática, se estableció que el CCT tenía nivel primario, al igual que las leyes emanadas del Congreso. Empero, en la actual Constitución, no existe mención ni interpretación que permita asignarle un nivel jerárquico al CCT dentro de la estructura de fuentes normativas, por lo cual, una ley (¿la nueva *Ley de relaciones colectivas de trabajo*?) debería ubicarlo en el nivel secundario o terciario.

El reconocimiento constitucional —en ambas Cartas Magnas— del derecho a la negociación colectiva, la legitimidad y capacidad negociadora, la intervención estatal, los plazos y etapas de la negociación, las características y los efectos del CCT, etc.; empero, teniendo en consideración que el reconocimiento constitucional tiene preceptividad inmediata, estas normas no son de desarrollo constitucional —entendidas éstas como normas que, solamente desde su vigencia, permiten el ejercicio del derecho a la negociación colectiva reconocido en la Constitución—.

De todo lo expuesto, para efectos del presente trabajo, importa esto último. El derecho a la negociación colectiva, reconocido en las Constituciones de 1979 y 1993, tiene efectos generales e inmediatos, por lo cual, las partes pueden ejercer su autonomía colectiva y celebrar un CCT al solo amparo de la Constitución. Tanto el Decreto Supremo N° 006-71-TR como la LRCT buscan promover y regular la negociación colectiva en función al derecho concreto previsto en la Constitución, cuya preceptividad es inmediata.

Así, el CCT es una norma jurídica, creadora de derecho objetivo y que, cuando se emitió la jurisprudencia comentada, estaba ubicado en el nivel primario del sistema de fuentes.

2. Constitucionalidad, naturaleza y efectos de los convenios extra-LRCT

Hasta este punto, nos hemos referido a los convenios colectivos de trabajo celebrados bajo los alcances previstos en las normas de nivel constitucional y primario. Empero, ¿qué sucede con los convenios colectivos que se suscriben al margen de la legalidad —la LRCT— pero que se celebran en base del derecho a la negociación colectiva reconocido en la Constitución?

2.1. Hay una serie de acuerdos que se celebran al margen de la LRCT por diversas razones: la solución de un conflicto jurídico, la terminación de una huelga, la entrega de derechos y/o beneficios sociales, la suscripción de "acuerdos" para convenir, los pactos en microempresas, etc.

La característica primordial de estos acuerdos es su informalidad: las partes no observan las pautas que prevé la LRCT para la celebración de un convenio colectivo de trabajo. Desde un punto de vista práctico, con el español BAYLOS⁸ podemos decir que estos convenios son útiles porque permiten a los sujetos negociales, que no cuentan

con los requisitos previstos en la LRCT, celebrar un CCT, autorregular sus relaciones laborales.

La referida inobservancia de las partes puede producirse durante las negociaciones o, desde que éstas se iniciaron. Incluso, si, celebrado el CCT de acuerdo a la LRCT, se detectara una inobservancia a esta norma, no necesariamente estaremos ante un CCT nulo: en virtud del principio de conservación del contrato, nos encontraremos ante un CCT válido siempre y cuando no hubiera transgresión a las normas de derecho necesario absoluto.

De acuerdo a **García Murcia**⁹ el convenio extra-LRCT alude a un tipo de acuerdo que no responde exactamente a la idea que, en principio, se tiene del CCT, que no está expresamente previsto o regulado por la Ley o que no cumple en toda su plenitud los requisitos exigidos por la ley al CCT.

2.2. ¿Es válido el CCT extra-LRCT? Sobre el tema de la validez del CCT, se han planteado dos teorías.

Para algunos autores, estamos frente a convenios nullos¹⁰ porque éstos no se adecuan a los preceptos legales establecidos en normas de nivel primario. De acuerdo a esta posición, la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva y las normas de nivel primario se encargan de desarrollar y regular este derecho a tal punto que las normas celebradas al margen de dichas normas primarias no son válidas.

Para otros autores,¹¹ estamos ante acuerdos válidos. La amplia fórmula de la Constitución permite celebrar acuerdos y denominarlos convenios colectivos de trabajo. La validez del CCT no puede limitarse a los acuerdos que se suscriben dentro de los márgenes previstos en la LRCT: la autonomía colectiva, reconocida en la Constitución es irrestricta, de eficacia inmediata. Así, el amplio derecho constitucional prima sobre el desarrollo de este derecho plasmado en las normas infraconstitucionales.

Nosotros compartimos la segunda de las posturas señaladas. Consideramos que las normas internacionales y la Constitución permiten que las partes laborales ejerzan la autonomía colectiva de la forma que estimen conveniente: con sujeción o no a las normas —de nivel infraconstitucional— que desarrollan y regulan esta autonomía. Al igual que el CCT suscrito de acuerdo a la LRCT, el límite de la autonomía, como ya se ha apuntado, son las normas de derecho necesario absoluto.

Incluso, si las negociaciones del CCT se hubieran celebrado dentro de los cánones de la LRCT y, luego, se inobserva un requisito previsto en dicha norma estatal, en virtud de la autonomía constitucional, estaríamos ante un CCT válido.

2.3. El punto que ha merecido discusión por parte de la doctrina es la determinación de los efectos del CCT extra-LRCT. En otras palabras, hay que precisar si el CCT tiene efectos normativos o no y, si los tuviera, si la eficacia personal del convenio es general o limitada.

En primer lugar, unos autores indican que el CCT extra-LRCT tiene la misma eficacia que el contrato civil, no teniendo efectos normativos y se rigen por las disposiciones del Código Civil.¹² Al tener el CCT carácter obligatorio, no podría aplicarse principios laborales tales como el *in dubio pro operario* o la irrenunciabilidad; en cambio, sí nos encontraríamos, como lo señala la actual posición doctrinal, dentro del ámbito típico del principio de condición más beneficiosa.

8 Cf. Baylos, Antonio. "Derecho del trabajo: modelo para armar". Ed. Trotta. Madrid, 1991. p. 118.

9 Cf. García Murcia, Joaquín. "Criterios jurisprudenciales sobre la naturaleza y eficacia de los pactos colectivos atípicos". En: Revista Actualidad Laboral Nos. 23 y 24. Junio de 1992. p. 404.

10 Al respecto, véase la posición expuesta por Montoya Melgar, Alfredo. "Derecho del

trabajo". Madrid, 1988. Ed. Tecnos. p. 167.

11 Por todos, véase Palomeque, Manuel & Alvarez, Manuel. "Derecho del trabajo". Ed. Ramón Areces S.A. Madrid, 1993. p. 221.

12 Cf. Alemán, Francisco. "Las vías de impugnación de los convenios colectivos: problemática actual (II)". En: Revista Relaciones Laborales. Madrid, 1989-I. p. 318; y SALA, Tomás. "La negociación colectiva y los convenios colectivos". Bilbao, 1990. p. 43 y ss.

el día 4 de marzo de 1970 hasta el 30 de junio de 1993, fecha en la que fue despedida ilegalmente y sin justificación alguna [...]. Citadas las partes a comparendo [...], oportunidad en la cual la emplazada mediante escrito de contestación de fojas 42 a 44 niega y contradice la demanda en todas sus partes, argumentando que en ningún momento ha despedido a la actora, ni por causal de falta grave ni por otra razón, sino más bien que se dio por terminada la relación laboral ejecutando un acuerdo suscrito con la Organización Sindical de la empresa el día 28 de junio de 1993 [...]. CONSIDERANDO: [...] Que [...], del mérito de las instrumentales de fojas 18 a 26, fojas 27 a 40 y fojas 45 de autos, así como de la revisión y análisis del expediente administrativo No. 0870-93-SD-NEC sobre terminación de contratos de trabajos iniciados por la emplazada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo que se tiene a la vista para mejor resolver, se demuestra que el cese de la demandante fue a consecuencia del acuerdo al que arribaron tanto SCALA S.A. como el Sindicato Único de Trabajadores de SCALA S.A. respecto a la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores de la Tienda Scala Breña, en donde estaba incluida la demandante, el mismo que fue plasmado en el acta de solución de fecha 28 de junio de 1993, en donde se acordaron ciertos beneficios y derechos a favor de los trabajadores involucrados en dicha medida, por lo que resulta arreglado a derecho declarar improcedente la demanda de reposición al no haberse producido despedida alguna en contra de la actora [...]. FALLO: DECLARANDO [...] IMPROCEDENTE la demanda de reposición de fojas 13-14 de autos, interpuesta por doña NORA GODOY CORNEJO contra SCALA S.A. a quien se le Absuelve de la instancia, dejando a salvo los derechos que le puedan corresponder a la demandante para que lo haga valer con arreglo a ley [...]. Hágase saber.- Dr. IVÁN ANAYA RAMÍREZ, Juez del 17º Juzgado de Trabajo.

2. Segunda instancia

Expediente No. 608-94-R (S)

Señores:

Ampuero

Zubiría

Irrivaren

Lima, 7 de noviembre de 1994.

VISTA [...]; y CONSIDERANDO además: [...] que, la actora con la presentación de su escrito que en copia corre a fojas 7 pretende enervar una decisión de carácter gremial entre el sindicato del rubro que la representaba y la empresa demandada, la misma que incide en el Acta de solución de fecha 28 de junio de 1993 (copia de fojas 36 a fojas 40) a que arribaron las partes que se encontraban en conflicto, arguyendo que "la empresa no ha cumplido con los términos ofrecidos para el cese, al no haber pagado ni consignado los beneficios sociales de los trabajadores, que había ofrecido efectuar el 7 de julio de 1993" [sic], lo cual no es cierto, por cuanto a la actora se le entregó un vale por mercadería por el valor de S/1.170.00 acordado en el punto 1.C del acta de solución en referencia [...]; CONFIRMARON la sentencia de fojas 81 y fojas 82, de fecha 30 de diciembre de 1993, que declara IMPROCEDENTE la demanda de reposición de fojas 13 y fojas 14 interpuesta por NORA GODOY CORNEJO contra SCALA S.A. a quien se ABSUELVE de la instancia; con lo demás que contiene; interviniendo como vocal ponente el Doctor Eduardo Irrivaren Fallaque; y los devolvieron 17º Juzgado de Trabajo de Lima.

Doctora Ysabel Llaja Espinoza, Secretaria de la Segunda Sala Laboral.³

II. LOS HECHOS

El empleador, aparentemente ante una causal de tipo económico, inició un procedimiento de reducción de personal por causas objetivas con la finalidad de culminar la relación laboral con los trabajadores de uno de sus centros de trabajo.

En el procedimiento administrativo de reducción de personal, la empresa suscribió un convenio colectivo⁴ con el sindicato de trabajadores donde se acordó la terminación de la relación laboral así como la entrega de beneficios y derechos a los trabajadores afectados por la reducción de personal.

Ante ello, una trabajadora afectada interpuso una acción de reposición⁵ alegando que había sido despedida "ilegalmente y sin justificación alguna".

La controversia central reside, pues, en determinar la validez y eficacia del acuerdo que celebró la empresa y el sindicato de trabajadores dando término a la relación laboral de un grupo de trabajadores: como aparece en las ejecutorias reseñadas, el Poder Judicial consideró que el acuerdo de terminación de la relación laboral es válido.

III. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS EXTRA-LRCT: EL CASO DE LOS CONVENIOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE REDUCCIÓN DE PERSONAL POR CAUSAS OBJETIVAS

1. Los convenios colectivos de trabajo: legalidad y tipicidad

Los convenios colectivos de trabajo son las normas especiales y típicas del derecho de trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva. De todo lo tratado sobre el derecho a la negociación colectiva y el CCT típico, explicaremos, a suerte de síntesis, las principales conclusiones abordadas por la doctrina nacional.⁶

1.1. Como producto negocial, el CCT es la conclusión del proceso de negociación colectiva que, a su vez, integra la genérica libertad sindical. En esta línea, directa o indirectamente —a través de la libertad sindical—, el derecho a la negociación colectiva se encuentra reconocido en las normas internacionales sobre Derechos Humanos, en los Convenios de la OIT y en las Constituciones de 1979 y 1993.

Por otro lado, de todas las definiciones que hemos encontrado sobre un CCT, nos agrada el concepto del profesor BUENO MAGANO sobre esta institución:⁷

"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".

Así, el CCT es un negocio jurídico, fruto de la autonomía colectiva, que tiene efectos normativos —*erga omnes*—. Lo relevante es esto último, es decir, los efectos generales, impersonales y abstractos del CCT.

1.2. En función a los artículos 54 y 28 de las Constituciones de 1979 y 1993, respectivamente, el CCT era y es

3 La jurisprudencia citada ha sido publicada en la Revista Jurídica del Perú, año XLV, No. 2. Editorial Normas Legales S.A. Trujillo, 1995, p. 183 y siguientes.

4 En función al literal b) del artículo 88 del texto original del decreto legislativo No. 728, *Ley de fomento del empleo (LFE)*, —norma vigente cuando se celebró el acuerdo— el empleador y el sindicato de trabajadores pueden suscribir un acuerdo que "obliga a las partes involucradas".

5 A la fecha de interposición de la demanda, se encontraba vigente el texto original de la LFE, dispositivo que contemplaba la acción de reposición para los supuestos de despido injustificado.

6 Por todos, véase 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; y Pasco Cosmópolis, Mario. "El trabajo en la Constitución". En: Revista Debate Constitucional No. 3. CAJ. Lima, 1993.

7 Cf. Bueno Magano, Octavio. "Direito Coletivo do Trabalho". Sao Paulo, 1990, p. 135.

En segundo lugar, se indica que el CCT extra-LRCT es un verdadero acto normativo que rige entre las partes laborales pero que tiene eficacia normativa limitada –rige el principio de “doble pertenencia”–, aplicándose, exclusivamente, a los sujetos que están afiliados al sindicato.¹³ Según esta posición, la naturaleza normativa está dada por la Constitución que prevé el carácter normativo del CCT extra-LRCT pero, por otro lado, se anota que la eficacia personal no puede ser general ya que ella está prevista en las disposiciones de nivel primario –evidentemente, por actos de adhesión, concesión del empleador, etc. puede “ampliarse” la eficacia del CCT–.

Finalmente, en tercer lugar, se precisa que el CCT tiene naturaleza normativa y, si cumple con los requisitos de la mayoría, tiene eficacia personal general.¹⁴ La Constitución no sólo confiere carácter normativo, además, reconoce la eficacia personal general, amplía del CCT extra-LRCT.

En nuestra opinión, los convenios extra-LRCT tienen eficacia normativa. La Constitución, como ya destacamos, tiene una fórmula amplia y no limita los efectos normativos del CCT a los acuerdos que siguen las pautas previstas en la LRCT. Al tener carácter normativo, el CCT extra-LRCT tiene efectos automáticos e imperativos sobre los contratos individuales de trabajo.

Sobre la eficacia personal, estimamos que ésta es general: nuevamente, la Constitución no prevé restricción alguna para limitar los efectos del CCT a las personas afiliadas al sindicato. Así, si se reúne el requisito de la mayoría –hay “capacidad y legitimidad”–, el CCT extra-LRCT debería aplicarse a todos los trabajadores afiliados o no al sindicato.

Empero, debemos manifestar que los convenios extra-LRCT no ocupan el mismo nivel jerárquico que los convenios LRCT. Al seguir las pautas de la LRCT, los convenios suscritos en observancia a esta norma, tienen prelación sobre los convenios extra-LRCT. En otras palabras, hay una relación de subordinación, de jerarquía o de subsidiariedad entre el CCT LRCT y el CCT extra-LRCT.

Precisamente, el “plus” que tienen los convenios LRCT sobre los extra-LRCT es el nivel jerárquico que ocupan los primeros. No importa la jerarquía concreta que tenga el CCT LRCT, siempre el CCT extra-LRCT estará en un nivel o sub-nivel jerárquico inferior. En nuestro ordenamiento jurídico, la excepción a lo expuesto, como veremos en el punto 3. siguiente, es el CCT suscrito en un procedimiento de reducción de personal por causas objetivas.

Ciertamente, al CCT extra-LRCT no se le aplican los derechos y deberes concretos previstos en la LRCT tales como la prohibición de la concurrencia, la permanencia o caducidad de las cláusulas o, si la hubiera, el trámite de la impugnación; empero, lo relevante es la relación residual que existe entre el CCT LRCT y el CCT extra-LRCT: la actuación del CCT extra-LRCT estará condicionada a la inexistencia de un CCT LRCT que establezca cláusulas antagónicas.

3. El CCT extra-LRCT de los procesos de reducción de personal por causas objetivas.

Si bien el CCT sobre el cual versa el presente comentario es un acuerdo extra-LRCT, al estar reconocido expresamente por las normas legales, es distinto de otros convenios extra-LRCT.

3.1. Los convenios extra-LRCT tratados precedentemente pueden ser típicos o atípicos. Los primeros tienen un reconocimiento expreso dentro del ordenamiento jurídico –el mismo que puede o no atribuirles una eficacia para tratar una serie de temas–; en cambio, los segundos, son convenios absolutamente informales y que están al margen de la LRCT y de cualquier otra norma jurídica estatal pero, evidentemente, se sujetan a las normas de derecho necesario absoluto.

Pero, la distinción entre uno y otro convenio no sólo se reduce a un reconocimiento expreso o no dentro del ordenamiento jurídico; más todavía –pese a lo dicho–, los convenios típicos pueden tener, el ordenamiento jurídico les confiere esta atribución, la misma jerarquía que los convenios suscritos dentro de los cauces de la LRCT. En otras palabras, el convenio típico extra-LRCT puede afectar a los convenios típicos y los demás convenios extra-LRCT.

1.2. Ciertamente, hay circunstancias que motivan la celebración de un convenio colectivo de trabajo en un proceso de reducción de personal por causas objetivas pero no puede negarse el carácter normativo, la eficacia general y la jerarquía que tienen los convenios celebrados en estos procesos. Claramente el literal b) del artículo 88 del texto original de la LFE dispone que estos acuerdos pueden contener cualquier cláusula que permita afrontar la grave situación de la empresa, incluyendo la revisión de convenios colectivos vigentes, teniendo asegurada una fuerza obligatoria para las partes involucradas.

Así, queda entendido que la libertad negocial es amplia y comprende, incluso, la modificación de un CCT vigente.

La eficacia, no cabe duda, es normativa aun cuando se refiere a la fuerza obligatoria del CCT. Si se permite modificar un CCT típico, es claro que estamos ante un CCT extra-LRCT que tiene eficacia normativa y general, como cualquier convenio típico.¹⁵ Incluso, el literal b) del artículo 82 del nuevo texto único ordenado de la LFE anota que los acuerdos celebrados en los procedimientos de reducción de personal tienen “fuerza vinculante” –el mismo término empleado por la Constitución de 1993 y la LRCT–.

Así pues, estamos ante un CCT que, sin seguir las pautas de la LRCT, tiene la misma fuerza normativa y eficacia general que los convenios suscritos dentro de los cánones de la LRCT. Incluso, los convenios bajo comentario, si bien existen circunstancias que admiten su celebración, desbordan los cauces de la LRCT ya que pueden desplazar a un CCT típico vigente y que cuenta, entre otros puntos, con la “protección legal” de permanencia durante su vigencia.

Por lo expresado, consideramos que los jueces han resuelto correctamente en el presente caso. Dadas las características del caso reseñado, el CCT extra-LRCT suscrito se encuentra dentro de los parámetros de la LFE y puede, incluso, modificar un CCT LRCT ya que tiene carácter normativo y ocupa el mismo nivel jerárquico,¹⁶ afectando a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del referido CCT si se cumplen los requisitos de la mayoría.

En conclusión, el CCT celebrado en un proceso de reducción de personal es un CCT extra-LRCT típico. La inclusión dentro de esta última categoría importa que el CCT bajo comentario ocupe el mismo nivel jerárquico que el CCT típico. **D&S**

13 Cf. Valdés, Fernando. “Los convenios colectivos extra-estatutarios”. En: AA.VV. Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español. Madrid, 1989. p. 45 y ss.

14 Cf. Escudero, Ricardo. “Ley, convenio colectivo y acuerdos de empresa”. En: AA.VV. (Valdés Dal-Ré, Fernando) Director. La reforma del mercado laboral. Lex Nova. Valladolid, 1994. p. 55.

15 Cf. AA.VV. (Quesada, Rosa: Coordinadora). “Derecho del Trabajo”. Ed. Ramón Areces S.A. Madrid, 1994. p. 82.

16 Al encontrarse vigente la Constitución de 1993, el CCT ocupaba el nivel primario en la jerarquía normativa; por ende, el CCT que aparece en el caso comentado, se encontraba en el nivel primario.