



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

Material Auto Instructivo
CURSO “DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”

Elaborado por el
Mg. Fernando Varela Bohórquez

2016

Academia de la Magistratura

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado peruano, que tiene como finalidad la formación de aspirantes a la magistratura y el desarrollo de un sistema integral y continuo de capacitación, actualización, certificación y acreditación de los magistrados del Perú.

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Dr. Josué Pariona Pastrana
Presidente del Consejo Directivo

Dr. Zoraida Avalos Rivera
Vice- Presidenta del Consejo Directivo

Dr. Javier Arévalo Vela - Consejero

Dr. Ramiro Eduardo De Valdivia Cano- Consejero

Dr. Pablo Sánchez Velarde - Consejero

Dr. Sergio Iván Noguera Ramos - Consejero

Dr. Richard Alexander Villavicencio Saldaña –Consejero

Dra. Cecilia Cedrón Delgado - Director General

Dr. Bruno Novoa Campos - Director Académico

Tratamiento Didáctico del material – Lic. Martín Navarro Gonzales

El presente material del Curso “Derecho Colectivo del Trabajo” ha sido elaborado por el Maestro en Derecho Procesal Fernando Varela Bohórquez, para la Academia de la Magistratura, en julio de 2016.

**PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACION
LIMA – PERÚ**

SILABO

NOMBRE DEL CURSO “DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”

I. DATOS GENERALES

Programa Académico	:	Programa de Actualización y Perfeccionamiento
Horas Lectivas	:	74 horas
Número de Créditos Académicos	:	3
Especialista que elaboró el material	:	Fernando Varela Bohórquez

II. PRESENTACIÓN

El presente material de enseñanza ha sido elaborado sobre el criterio de que los administradores de justicia deben conocer la legislación nacional para poder aplicarla con eficiencia. Por ello, pese a que las lecturas del programa son importantes para su formación, es menester precisar que la elaboración de éste material se ha realizado, principalmente, sobre la base de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, aplicables a las relaciones colectivas de trabajo a nivel nacional.

III. COMPETENCIAS A ALCANZAR

Para el presente taller se ha formulado las siguientes competencias:

- Aplica los conocimientos teóricos en la práctica e identifica, planea y resuelve problemas jurídicos laborales.

Capacidades Terminales

- Conoce y aplica las teorías, principios, métodos, contenidos y doctrina jurídica así como jurisprudencial del Derecho Colectivo del Trabajo.
- Identifica y soluciona los problemas en el ámbito jurídico laboral teniendo como punto central las relaciones laborales de grupos de trabajadores respecto de su empleador y el Estado.

IV. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO (DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN, SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS).

Objetivos:	Procedimentales	Actitudinales
1. La regulación del derecho colectivo del trabajo.	Conoce los artículos de la constitución referidos a la protección del derecho sindical vulnerado.	Reconoce el valor de las nociones elementales del derecho colectivo del trabajo.
2. Los sujetos del derecho colectivo del trabajo.	Diferencia los derechos,	
3. Derechos, impedimentos y obligaciones de los sujetos del derecho colectivo del trabajo.	- obligaciones y limitaciones de los sujetos del derecho colectivo del trabajo. - Distingue los tipos de afiliados de un sindicato así como sus competencias, facultades, derechos y obligaciones.	

Casos sugeridos:

- 03039-2003-AA/TC.
- 00785-2004-AA/TC.
- 02974-2010-AA/TC.

Lecturas Obligatorias:

- 1) Mario Paco Cosmópolis (1988) "Los sindicatos en el Perú" en "Los sindicatos en Iberoamérica", Lima: Editorial AELE.
- 2) Alfredo Villavicencio Ríos (Julio 2014), "Constitución, configuración y registro de los sindicatos en américa latina: El reino espurio de la Ley", en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.

UNIDAD II: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
1. El convenio de trabajo. Los tipos de cláusulas de un convenio. 2. La negociación colectiva.	• Conoce la forma de cómo desarrollar una negociación colectiva. • Diferencia los tipos de cláusula de los convenios colectivos.	• Reconoce la importancia del convenio y la negociación colectiva.
Casos sugeridos: • 1469-2002-AA/TC. • 1124-2001-AA/TC. • 1370-2002-AA/TC.		
Lectura Obligatoria: 1) Javier Neves Mujica (Julio 2014), "Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por el Estado a sus trabajadores" en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.		

UNIDAD III: CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y HUELGA.

Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
1. Definición y trámite de la conciliación, la huelga y el arbitraje en materia de negociación colectiva.	- Conoce de qué manera se desarrolla una conciliación, una huelga y un arbitraje. - Diferencia una conciliación, una huelga y un arbitraje.	Reconoce la importancia de la conciliación, el arbitraje y la huelga.
Casos sugeridos: - STC N° 3311-2005-PA/TC. - CAS N° 1410-2004-DEL SANTA. - STC N° 2566-2012-PA/TC.		
Lecturas Obligatorias: - Mario Paco Cosmópolis (1996), “La Huelga en el Perú” en “La Huelga en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. - Jorge Acevedo Mercado (Julio 2014), “Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso” en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.		

V. METODOLOGÍA Y SECUENCIA DE ESTUDIO.

La metodología del Curso “Derecho Colectivo del Trabajo” es activa y participativa, basada en el método del caso, aprendiendo desde lo vivencial, a través de una práctica concreta de los casos planteados por el docente, promoviendo la conformación de grupos de estudios, análisis de textos y la resolución de los cuestionarios respectivos, todo esto para alcanzar las competencias esperadas en el curso.

Para el desarrollo del presente curso los alumnos tendrán acceso al Aula Virtual de la Academia de la Magistratura, donde tendrán a su disposición todos los materiales utilizados, las diapositivas de las sesiones presenciales y lecturas obligatorias.

Se combina el aprendizaje a distancia con sesiones presenciales. Fase presencial: Interactiva; con las siguientes técnicas: exposición y preguntas, lluvia de ideas, análisis de casos, debates, argumentación oral. Fase no presencial: Lectura auto instructiva y foro virtual.

VI. SISTEMA DE ACOMPAÑAMIENTO

Para el desarrollo de este curso, el discente cuenta con el acompañamiento del profesor especialista quien será el responsable de asesorarlo y orientarlo en los temas de estudio, a la vez que dinamizarán la construcción del aprendizaje. Así también, contarán con un coordinador quien estará en permanente contacto para atender los intereses, inquietudes y problemas sobre los diversos temas.

VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se ha diseñado un sistema de evaluación permanente, de manera que el discente pueda ir reflexionando y cuestionando los diversos temas propuestos en el curso. Los componentes evaluativos serán informados oportunamente por el coordinador del curso.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo Mercado, Jorge (Julio 2014): “Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso” en Revista de Derecho Themis. Lima: Editorial Tinco S.A.
- Arévalo Vela, Javier (2005); “Derecho Colectivo del Trabajo”. Lima: editorial Griyley.
- Cabanellas, Guillermo (1946). “Derecho Sindical y Corporativo”. Buenos Aires: Ed. Atalaya.
- Cabanellas, Guillermo (1976). “Tratado de Política Laboral y Social”. Buenos Aires; Ed. Heliasta.
- De Buen, Néstor (1979), “Derecho del Trabajo”, México; Editorial Porrúa S. A.

- Díaz Aroco, Teofila (2012). “Derecho Colectivo de Trabajo. 3era edición (ampliada y actualizada)” ; Lima: editorial Griyley.
- Elías Mantero, Fernando (1998). “Derecho Laboral: Relaciones Colectivas de Trabajo”. Lima: Jus Editores.
- Neves Mujica, Javier (Julio 2014): “Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por el estado a sus trabajadores” en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinto.
- Saco Barrios, Raúl (2004): “Los sindicatos en el contexto de la globalización, los tratados de libre comercio y las reformas laborales”, en Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, SPDTSS, Lima.
- Villavicencio Ríos, Alfredo (Julio 2014): “Constitución, configuración y registro de los sindicatos en américa latina: El reino espurio de la Ley”, en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinto S.A.

PRESENTACIÓN

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado Peruano que tiene como finalidad desarrollar un sistema integral y continuo de formación, capacitación, actualización, y perfeccionamiento de los magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público.

La Academia de la Magistratura, a través de la Dirección Académica ejecuta el Curso “Derecho Colectivo del Trabajo” en el marco de actividades del Programa de Actualización y Perfeccionamiento - PAP. Para este fin, se ha previsto la elaboración del presente material, el mismo que ha sido elaborado por un especialista de la materia y sometido a un tratamiento didáctico desde un enfoque andragógico, a fin de facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje del discente de una manera sencilla y práctica.

El presente material se encuentra estructurado en tres unidades con los siguientes ejes temáticos: Introducción al derecho colectivo del trabajo; derecho colectivo del trabajo: convenio colectivo, negociación colectiva; y conciliación, arbitraje y huelga.

Asimismo, el discente tendrá acceso a un Aula Virtual, siendo el medio más importante que utilizará a lo largo del desarrollo del curso, a través de ella podrá acceder al material autoinstructivo, lecturas y un dossier de casos que le permita aplicar los conocimientos adquiridos.

En ese sentido, se espera que concluido el presente Curso el discente esté en mejores condiciones para analizar, sintetizar, inferir, identificar y aplicar la normatividad del derecho colectivo del trabajo acorde a una pertinente administración de justicia.

Dirección Académica

INTRODUCCIÓN

El presente material se ha desarrollado para conocer los aspectos más importantes o esenciales del derecho colectivo del trabajo. Se ha preparado sobre la base de la regulación constitucional, legal y reglamentaria de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva, huelga, conciliación y arbitraje.

Para los casos prácticos se han citado una selección de casos vinculados al derecho colectivo del trabajo que contienen los criterios sobre los cuales el Tribunal Constitucional ha ido desarrollando ciertos conceptos propios de la materia; y, para la designación de las lecturas se ha tenido un criterio selección de visiones más prácticas y menos dogmáticos de la materia, con la finalidad de que al término del curso hayamos comprendido los aspectos fundamentales para operar ésta rama del derecho.

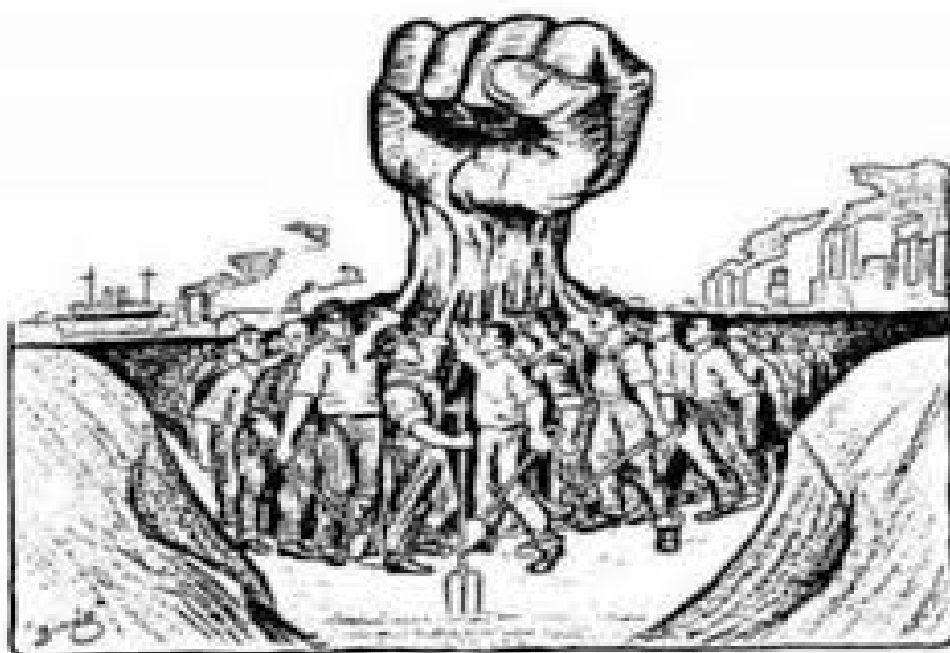
Julio, 2016

ÍNDICE

Presentación.....	9
Introducción.....	10
UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO (DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN, SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS).....	13
Presentación y Preguntas Guía.....	14
1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	15
2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN.....	15
3. SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	17
4. CLASES DE SINDICATOS.....	22
Resumen.....	33
Autoevaluación.....	34
Lecturas obligatorias.....	35
Caso Sugerido.....	36
UNIDAD III: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	37
Presentación y Preguntas Guía.....	38
1. LIBERTAD SINDICAL.....	39
2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.....	40
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	42
Resumen.....	47
Autoevaluación.....	48
Lecturas obligatorias.....	49
Caso Sugerido.....	50
UNIDAD III: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONCILIACIÓN, HUELGA Y ARBITRAJE.....	51
Presentación y Preguntas Guía.....	52

1. CONCILIACIÓN.....	53
2. HUELGA.....	53
3. ARBITRAJE EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	59
Resumen.....	66
Autoevaluación.....	67
Lecturas obligatorias.....	68
Caso Sugerido.....	69

UNIDAD I



INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO (DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN, SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS)

PRESENTACIÓN

En ésta primera unidad revisaremos brevemente la protección de la que gozan los sindicatos así como sus miembros; para esto debemos estudiar que es un sindicato (así como sus formas de constitución, obligaciones y limitaciones) y como están conformados (por miembros afiliados, delegados, miembros de la junta directiva).

Como tendremos oportunidad de observar existen ciertos derechos que tienen los trabajadores dependiendo de su calidad en el sindicato. Asimismo, podremos ver que la forma en la que se organizan los sindicatos influye en la representatividad que tienen, lo que es determinante para ejercer su derecho a la negociación colectiva.

Finalmente, es pertinente hacer mención a que acompañamos a ésta unidad materiales de lectura que si bien uno de ellos es particularmente antiguo (1988) consideramos que no existe mejor definición de las instituciones expuesta en él (realizadas por el Dr. Mario Pasco Cosmópolis), las cuales no han cambiado con el paso del tiempo.

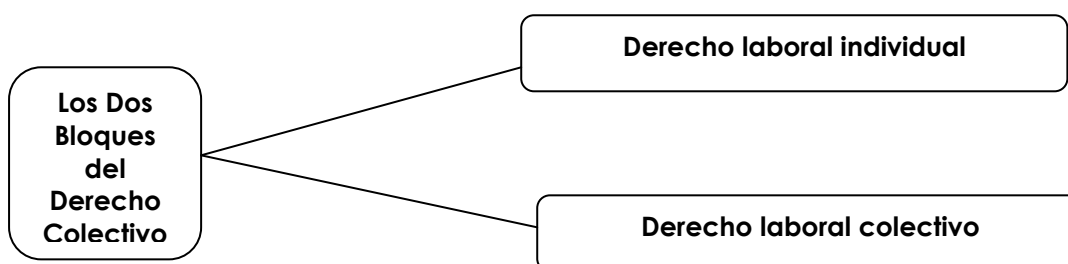


PREGUNTAS GUÍA

1. ¿El derecho de sindicalizarse es un derecho de los trabajadores, de los empleadores o de ambos?
2. ¿Todos los trabajadores del país pueden sindicalizarse sin excepción o hay excepciones a la sindicalización?

1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo tradicionalmente tiene dos bloques de estudio, el derecho laboral individual y el derecho laboral colectivo; éste segundo bloque se encuentra abocado al estudio y regulación de las conductas de los trabajadores con su empleador o grupo de empleadores que tengan por objeto fijar o modificar reglas comunes a las categorías trabajadores, o a la defensa de sus derechos de los trabajadores o empleadores agremiados en las organizaciones sindicales.



2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN

Previamente a ahondar en el estudio de las instituciones del derecho colectivo del trabajo conviene hacer un breve recuento del marco constitucional que regula ésta rama y de sus antecedentes más cercanos. Así, hacemos la siguiente breve referencia a las Constituciones políticas del Perú de 1933, 1979 y 1993:

Constitución de 1933

En ésta constitución el artículo 43 se refería al contrato colectivo de trabajo señalando: “El Estado legislará el contrato colectivo de trabajo”. Como se puede observar, so se hacía referencia alguna al derecho sindical o a la huelga, es decir no eran considerados derechos de jerarquía constitucionales.

Constitución de 1979

La constitución de 1979 supone un cambio importante en la premisa de la protección de la que debía ser objeto del derecho del trabajo en general (tanto individual como colectivo). Ésta Constitución parte del hecho de reconocer al trabajo como fuente principal de la riqueza.

Regulaba en tres artículos diferentes los derechos relacionados con la sindicalización, negociación colectiva y huelga. Éstos eran, el artículo 51, el 54 y el 55.

1) Artículo 51 de la Constitución de 1979: “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. **Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo.** Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.

Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución de última instancia de la Corte Suprema.

Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de las garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden”.

2) Artículo 54 de la Constitución de 1979: “Las convenciones colectivas de trabajo entre los trabajadores y empleadores tienen fuerza de Ley para las partes

El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La Ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. La intervención del Estado solo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes”

1) Artículo 55 de la Constitución de 1979: “La huelga es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la Ley.”

- **Constitución de 1993.**

Sobre ésta constitución el Dr. Alfredo Villavicencio Ríos (2010)¹ ha escrito lo siguiente:

“Como no podría ser de otro modo, aunque de una manera bastante parca y más atenuada que su precedente inmediato, la Constitución peruana de 1993 diseña un “Estado Social de Derecho”, en el que están presentes el pluralismo social e institucional, la consagración de importantes derechos sociales y económicos y el papel activo del Estado en la vida socioeconómica de la nación que integran este tipo de formación política. En lo que hace propiamente al campo laboral, apuntan claramente en el reconocimiento expreso de la autonomía colectiva en sus tres manifestaciones esenciales: libertad sindical, negociación colectiva y huelga (artículo 28)”

¹ Alfredo Villavicencio Ríos (2010) “La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación”, Lima: Editorial Plades. Página 47.

En nuestra opinión es verdad que se atenuó la regulación de los derechos del trabajo, y agregaríamos que la razón es que ésta es una que tiene una concepción diferente del trabajo, pues no lo considera como fuente principal de la riqueza (cuando menos no expresamente ni con el énfasis de la anterior).

En efecto, ésta constitución reconoce menor número de derechos laborales a nivel Constitucional que su inmediata antecesora, y en lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo se ha estipulado lo siguiente:

Artículo 28 de la Constitución de 1993: *“El Estado reconoce los derechos de negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

1.- Garantiza la libertad sindical

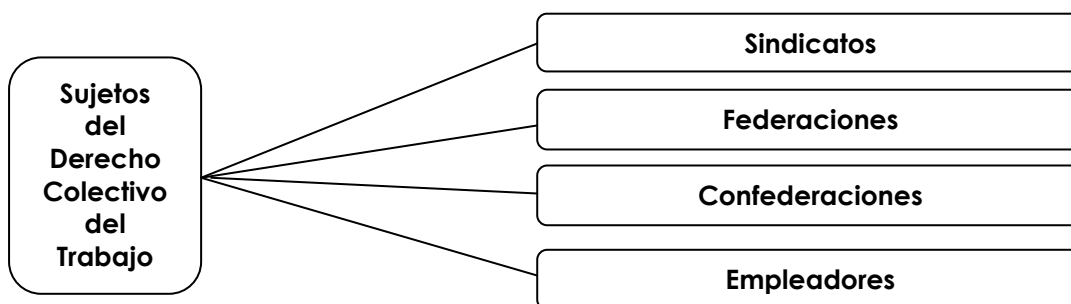
2.- Fomenta la negociación colectiva y promueve la solución pacífica de los convenios laborales

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado.”

3. SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

En concordancia con la parte inicial, de modo resumido podemos decir que el derecho colectivo del trabajo es la rama del derecho que regula las relaciones entre personas que se organizan para modificar una o varias relaciones de trabajo en las que están directa o indirectamente afectados. En ese sentido, conviene estudiar los actores que forman parte de las relaciones colectivas de trabajo.

Con una finalidad metodológica he dividido a éstos actores en sindicatos (distinguiendo a los miembros del sindicato, delegados, junta directiva y asamblea), federaciones y confederaciones, y empleadores².



² Hago ésta precisión pues en buena cuenta los empleadores también pueden formar sindicatos, como procederé a exponer más adelante, y tanto los sindicatos, como las federaciones y confederaciones son, en general, organizaciones sindicales.

3.1. LOS SINDICATOS

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores o empleadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales y económicos de los asociados.

Dicho por Mario Pasco Cosmópolis (1988) “El sindicato es una persona jurídica: agrupación voluntaria de personas con capacidad de goce y ejercicios de derechos y aptitud para obligarse, es decir, para la realización de toda clase de actos jurídicos necesarios para el logro de sus fines”³.

El mismo autor anota lo siguiente: “En su conjunto, los atributos que conforman el concepto de autonomía pueden ser clasificados de la siguiente manera:

- *Autonomía estatutaria: capacidad para darse sus propios estatutos.*
- *De gobierno: elegir sus órganos y directivos; deliberar libremente; administrar la organización.*
- *De acción sindical: disponer de los medios adecuados para el logro de los objetivos.*
- *De negociación y contratación colectiva.*
- *Federativa: para constituir organismos de grado superior”⁴*

Dentro de una organización sindical es pertinente distinguir las siguientes condiciones de sus miembros:

Los miembros o afiliados en general

Los delegados sindicales

La junta o directiva

Todos los miembros del sindicato conforman a su vez la asamblea general.

3.2. LOS MIEMBROS DE UN SINDICATO

Todo trabajador (o empleador) que se afilie a un sindicato es miembro del sindicato.

La calidad de miembro de un sindicato es inherente a la persona y no puede ser transferida ni delegada por ningún motivo.

³ Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. Página 288.

⁴ Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. Página 283.

Para ser miembro de un sindicato se requiere:

Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.

No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto del sindicato expresamente lo admita.

No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Así como toda persona puede ser miembro de un sindicato, todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento (sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejó fondos sindicales).

La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada⁵.

Además de poder dejar de ser miembro de un sindicato por renuncia voluntaria, también es posible dejar de tener tal calidad por suspensión o expulsión de un sindicato, situaciones que pueden ocurrir por decisión del sindicato de acuerdo a sus propios estatutos.

En el caso de la expulsión de un miembro del sindicato, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles⁶.

Existen ciertos trabajadores que por mandato constitucional están impedidos de ser miembros de un sindicato. Alfredo Villavicencio (2010) apunta al respecto la siguiente reflexión: *“La libertad sindical es un derecho completo que tiene una doble titularidad: los trabajadores individualmente considerados (titularidad individual) y las organizaciones de trabajadores (titularidad colectiva). Nuestro texto sólo trae una referencia expresa a los <<servidores públicos>>, puesto que establece que el Estado reconoce el derecho de sindicación, pero no señala a quienes. Sí es mucho más específico respecto de la regulación de las categorías excluidas, que son siete categorías de funcionarios del Estado: con poder de decisión o que desempeñan cargos de confianza o dirección (artículo 42), las*

⁵ Sin embargo, se debe tener presente que de acuerdo al artículo 25 de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de formulada.

⁶ Al igual que si se tratase de una comunicación de renuncia, la expulsión de un miembro del sindicato de una organización sindical deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuada.

fuerzas armadas y de la policía nacional (artículo 42) y los jueces y fiscales (artículo 153)”⁷

3.3. LOS DELEGADOS SINDICALES:

Los delegados sindicales pueden existir en dos situaciones distintas:

Primero, los delegados sindicales son los trabajadores señalados como representantes legales de la organización sindical cuando un grupo de trabajadores no puede constituir un sindicato;

pero también puede ser que dentro de una organización sindical existan delegados sindicales.

La segunda situación se da en mérito de la libertad de organización de las organizaciones sindicales, y es que los delegados pueden conformar la asamblea general en lugar de que ésta esté conformada por la integridad de los miembros del sindicato.

3.4. JUNTA DIRECTIVA DE UN SINDICATO

La junta directiva del sindicato es el órgano sindical que ejerce la representación legal del sindicato, y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto de la organización sindical.

Éste es un aspecto importante pues un error frecuente es considerar que el Secretario General, por su sola decisión o a sola firma puede representar a la organización sindical. Ello no es correcto pues debe quedar claro que la representación legal la ejerce un colegiado, vale decir, un grupo de personas.

En ejercicio de la libertad de reglamentación de un sindicato es posible que el Secretario General goce de facultades plenas de representación, sin embargo, de no existir una disposición expresa no debe dejarse de observar la designación legal de la representación, pues omitir éste aspecto puede acarrear nulidad procesal.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

⁷ Alfredo Villavicencio Ríos (2010) “La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación”, Lima: Editorial Plades. Página 56.

3.5. LA ASAMBLEA GENERAL

La asamblea general es el órgano máximo del sindicato. Lo que quiere decir que es el órgano más importante, descartando a la junta directiva del sindicato como muchas veces se cree equivocadamente.

En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.

Son atribuciones de la asamblea general:

1. Elegir a la junta directiva.
2. Modificar el estatuto.
3. Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.
4. Acordar la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
5. Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
6. Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
7. Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

3.6. **FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES (ORGANIZACIONES DE GRADO SUPERIOR).**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Los sindicatos pueden constituir o integrar organismos de grado superior (entiéndase federaciones o confederaciones), sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas

La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

3.7. EL EMPLEADOR O GRUPO DE EMPLEADORES

Alfredo Villavicencio (2010) refiere lo siguiente: “La libertad sindical es un derecho tan propio de los trabajadores que en cualquiera de los textos que lo atribuyen también a los empleadores, se evidencia una enorme asimetría que existe en el tratamiento normativo y, por tanto, en el objeto regulado. Puesto que, mientras a las organizaciones de trabajadores se les dedica una abrumadora mayoría de preceptos, regulando tanto el lado estático como el dinámico del derecho, con la centralísima importancia que tiene que este segundo lado en su configuración (su seña de identidad); a las organizaciones de los empresarios – como ya se resaltó – sólo se les dirigen escasas normas, todas ellas destinadas a regular el lado organizativo o estático del derecho, que es el menos peculiar y el más entroncado con el derecho genérico de asociación”⁸.

Los empleadores, por lo general, individual o como conjunto, son los sujetos de la relación colectiva a quienes se dirigen las pretensiones colectivas. Sin embargo, al igual que los trabajadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estar organizaciones, con la sola condición de observar sus propios estatutos.

En el Perú, los empleadores se encuentran organizados en cámaras como en sociedades o asociaciones, las cuales han sido centralizadas en la CONFIEP – Confederación Institucional de Empresas Privadas -.

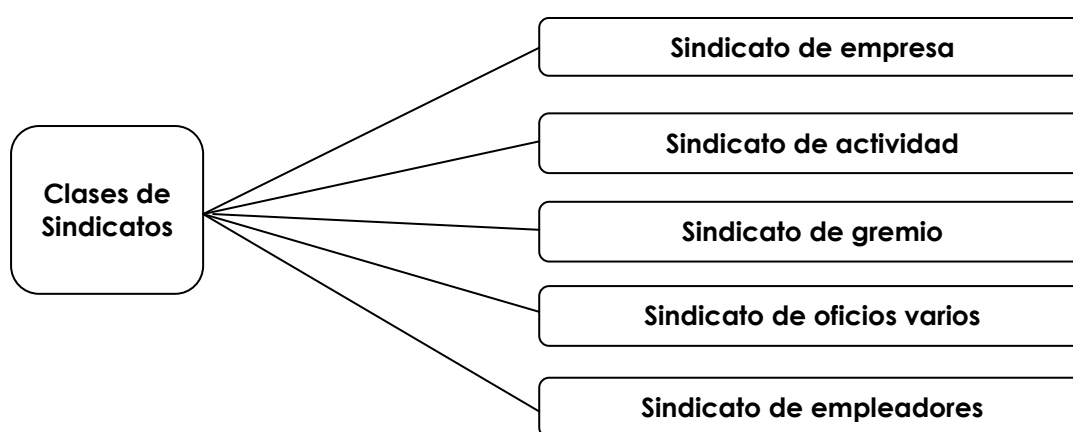
4. CLASES DE SINDICATOS.

Los sindicatos pueden ser conformados de cualquiera de las siguientes cinco formar:

1. **Como sindicato de empresa**, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador. No interesa el trabajo que realicen.
2. **Como sindicato de actividad**, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.

⁸ Alfredo Villavicencio Ríos (2010) “La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación”, Lima: Editorial Plades. Página 59.

3. **Como sindicato de gremio**, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
4. **Como sindicato de oficios varios**, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.
5. **Como sindicato de empleadores**, Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.



Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Cuando en una empresa no existan suficientes trabajadores como para constituir un sindicato, los trabajadores están en libertad de ejercer su derecho a la sindicalización a través de la designación de delegados.

4.1. FORMA DE CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO

Las personas que pretenden constituir un sindicato deberán llamar a asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta.

Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:

1. Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación;
2. Estatutos;
3. Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.
4. Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;
5. Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;
6. Nómina de la Junta Directiva elegida.

El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma.

Sobre la constitución de los sindicatos, Mario Pasco Cosmópolis explica que: “La personalidad jurídica de un sindicato deriva del simple cumplimiento de las condiciones legales o requisitos para su constitución; correlativamente, dicha personalidad sólo termina cuando la asociación profesional se extingue o disuelve por las causas que la Ley establece”⁹.

4.2. EXTINCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

La disolución de un sindicato se produce por:

- a) Por la liquidación de la empresa a la que pertenece, cuando el sindicato sea de empresa.
- b) Por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas;
- c) Por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o
- d) Por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán.

⁹ Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. Página 288.

Cuando sea solicitada la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable.

- **¿QUÉ SUCEDE CON EL PATRIMONIO DEL SINDICATO UNA VEZ QUE ESTE QUEDA DISUELTO?**

El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto.

A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

4.3. FINES Y FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

1. Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
2. Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
3. Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
4. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
5. Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.
6. En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

4.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

A continuación hacemos un breve recuento de los derechos, impedimentos y obligaciones de las organizaciones sindicales según nuestra legislación nacional:

4.5. DERECHOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

La legislación nacional reconoce expresamente los siguientes derechos de las organizaciones sindicales:

1. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos
2. Elegir libremente a sus representantes
3. Organizar su administración y sus actividades
4. Formular su programa de acción
5. Que sus dirigentes gocen de licencias sindicales.
6. A que sus miembros gocen del fuero sindical.

A) LICENCIA SINDICAL

La licencia sindical es la exoneración de la obligación de acudir al centro de trabajo o de acatar las órdenes del empleador por el tiempo que al trabajador que goce de ésta licencia le tome la realización de actividades sindicales.

Cuando el sindicato agrupe más de 50 afiliados, el empleador se encuentra en la obligación legal de conceder permisos a los actos de concurrencia obligatoria a los siguientes dirigentes:

1. Secretario General
2. Secretario Adjunto (o quien haga sus veces)
3. Secretario de defensa
4. Secretario de Organización

Cuando el sindicato agrupe 50 o menos dirigentes, el empleador solo se encuentra en la obligación de conceder licencia sindical a:

1. Secretario General
2. Secretario de Defensa.

Esta ventaja para los dirigentes para la concurrencia obligatoria a actividades sindicales tiene un límite de 30 días naturales por año calendario por cada dirigente.

En caso los dirigentes sindicales se excedan de los permisos con goce de haber a los que tienen derecho, los excesos serán considerados como licencia sin goce de remuneraciones ni demás beneficios.

El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado.

Convencional o consuetudinariamente pueden mejorarse las estipulaciones tendientes a regular las licencias sindicales.

B) FUERO SINDICAL:

El fuero sindical es un mecanismo que ha establecido la Ley a favor de determinadas personas que realizan ciertos actos de actividad sindical.

Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador – permitidas normalmente por la Ley o por el ejercicio de la facultad de dirección -, que pudieran afectar la actividad del dirigente sindical tales como el despido arbitrario o el cambio de centro trabajo.

El artículo 30 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone al respecto lo siguiente:

“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical”

Están amparados por el fuero sindical:

1. Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.
2. Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales.
3. Los delegados de las organizaciones sindicales.
4. Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.
5. Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el número de trabajadores amparados por el fuero sindical así como el ámbito de protección del fuero sindical.

A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes.

Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por empresa.

En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

Finalmente, al respecto, debe señalarse que no puede establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

a) IMPEDIMENTOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Las organizaciones sindicales están impedidas de:

1. Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria.
2. Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical
3. Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical
4. Aplicar fondos o bienes sociales sin que hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.
5. Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.
6. Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

c) OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

1. Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.
2. Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.
3. Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a las mismas y demás decisiones de interés general.
4. Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.
5. Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de ocurridos.

- **¿QUÉ BIENES CONFORMAN EL PATRIMONIO DE UN SINDICATO?**

El patrimonio del sindicato está constituido:

1. Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
2. Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
3. Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados.

La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comuniquen por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

4.5. REPRESENTATIVIDAD Y CAPACIDAD NEGOCIAL DE LOS SINDICATOS

“La representación, doctrinariamente hablando, es consustancial al sindicato. Etimológicamente, sindicato deriva de Syndicos que designaba “a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, el procurados que defendía los derechos de una corporación. De ahí, la voz

sindicato retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación”¹⁰.

a) REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EMPRESAS CON MENOS DE 20 TRABAJADORES:

En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Los delegados deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza.

Los delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta.

b) REPRESENTATIVIDAD TERRITORIAL DE UN SINDICATO:

Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional,

En el caso de los sindicatos de empresa, para el cumplimiento de sus fines, podrán constituir una “sección sindical”.

No podrá constituirse más de una “Sección Sindical” por cada centro de trabajo y por cada organización sindical

Son aplicables a la “Sección Sindical”, en cuanto resulten pertinentes, las mis normas legales y reglamentarias que aplican para los sindicatos

¹⁰ Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. Página 271.

c) REPRESENTACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS:

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará sujeta a los siguientes límites:

Tres (03) representantes cuando el pliego de reclamos haya sido planteado por la mayoría absoluta de los trabajadores.

Hasta tres (03) dirigentes sindicales cuando la organización sindical represente a menos de cincuenta (50) trabajadores.

Un (01) dirigente sindical adicional y hasta un máximo de doce (12) por cada cincuenta (50) trabajadores que excedan a 50 trabajadores.

La representación de los empleadores estará a cargo:

- a)** En las convenciones de empresa, del propio empresario o las personas que él designe.
- b)** En las convenciones por rama de actividad o de gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos.

La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

La representación de los empleadores podrá ser ejercida en la forma siguiente:

- Por el propio empleador;
- Por los mandatarios legales designados en sus Escrituras de Constitución, si fueran personas jurídicas;
- Por apoderados designados en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes, incluido el que pueda formalizarse ante la Autoridad de Trabajo; y,
- Por el Jefe de la Oficina de Relaciones Industriales, a que se refiere el Decreto Ley N° 14371.

d) CAPACIDAD NEGOCIAL

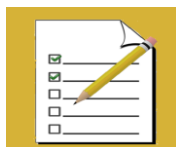
Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.
- En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.



RESUMEN DE LA UNIDAD I

- El derecho colectivo del trabajo ha variado en las últimas tres Constituciones Políticas del Perú, actualmente se encuentra atenuada en comparación con su antecesora.
- Actualmente existe protección de rango constitucional en el artículo 28 de la Constitución el cual garantiza la libertad sindical y fomenta la negociación colectiva a y la solución pacífica de convenios laborales.
- Los sujetos del derecho colectivo del trabajo son los sindicatos, las federaciones y confederaciones y los empleadores
- El Estado peruano garantiza la libertad sindical y reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin ninguna distinción y sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros
- Dentro de una organización sindical existen miembros afiliados, delegados sindicales, y miembros de la justa directiva.



AUTOEVALUACIÓN

1) ¿Que se requiere para ser miembro de un sindicato?

2) ¿Cuándo se designan delegados sindicales?

3) ¿Quién ejerce la representación legal de un sindicato?

4) ¿Qué clases de sindicatos existen?



LECTURAS

Lecturas Obligatorias:

- 1) Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE.
- 2) Alfredo Villavicencio Ríos (Julio 2014), “Constitución, configuración y registro de los sindicatos en américa latina: El reino espurio de la Ley”, en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.



CASOS SUGERIDOS

- 1469-2002-AA/TC.
- 1124-2001-AA/TC.
- 02974-2010-AA/TC.

UNIDAD II



DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRESENTACIÓN

En la presente unidad desarrollaremos la definición de un convenio colectivo y sus alcances, y como se llega a él a través de la Negociación Colectiva que es un derecho reconocido por el Estado conforme al Artículo 28° de la Constitución Política, regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, respecto de la cual analizaremos principalmente el ámbito en el que puede desarrollarse, así como el trámite que debe seguirse en su desarrollo.



PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Qué es negociación colectiva?
2. ¿Cuál es el ámbito de una negociación colectiva?
3. ¿Cuál es el trámite de una negociación colectiva?

1. LIBERTAD SINDICAL.

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social¹¹.

El Estado peruano garantiza la libertad sindical de acuerdo a su Constitución Política, y reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin ninguna distinción y sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Los trabajadores gozan de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

1. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
2. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales¹²

¹¹ <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

¹² Debe tomarse en cuenta que los trabajadores no pueden participar en actividades sindicales en horas de trabajo si no tuvieran permiso del empleador para ello, por lo que no es verdad que cualquier impedimento de un empleador de que se realicen actividades sindicales constituye una conducta antisindical. El empleador está prohibido de impedir actividades sindicales fuera de su horario de trabajo, indubitadamente.

2. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Una 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.

El convenio colectivo de trabajo es conocido también como contrato colectivo de trabajo o pacto colectivo de trabajo.

El Estado Peruano reconoce en el artículo 28 de la Constitución el derecho la negociación colectiva y dispone que es su deber fomentarla.

Por mandato constitucional la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, pudiendo las partes establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

Una convención colectiva obliga a las personas que celebran la convención, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la convención, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza

Son características de la convención colectiva; los siguientes:

1. Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
2. Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
3. Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

4. Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
5. Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

Los convenios colectivos deben formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Por otro lado, no todos los empleadores están obligados a negociar colectivamente, pues sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un año de funcionamiento.

Se considera empresa en funcionamiento a partir del momento en que realmente haya iniciado sus actividades, aun cuando no hubiera cumplido en dicha oportunidad con los trámites que establecen las disposiciones legales.

2.1. TIPOS DE CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo dispone lo siguiente:

- a) Son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Las cláusulas, durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.
- b) Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. se interpretan según las reglas de los contratos.
- c) Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. se interpretan según las reglas de los contratos.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo, teniendo fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, en el sentido de obligar a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.

En palabras de Jorge Acevedo (2014) la negociación colectiva “busca equilibrar y componer el conflicto de intereses entre trabajadores y empleadores a partir del diálogo entre ellas con la finalidad de establecer o mejorar las condiciones de trabajo y empleo (entendido en el más amplio sentido)”¹³.

3.1. ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

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

¹³ Jorge Luis Acevedo Mercado (Julio 2014): “Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso” en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.

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

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados

Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo¹⁴, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

¹⁴ La mayoría debe ser absoluta. De producirse discrepancia respecto a la determinación de estas mayorías, la Autoridad de Trabajo determinará lo pertinente.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

3.2. TRÁMITE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una vez designados los representantes deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo.

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

1. Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.
2. De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.
3. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49.
4. Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.
5. Las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
6. Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente.

El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo

Una vez iniciada la negociación colectiva, a petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

La información que ha de proporcionarse a la comisión negociadora conforme al artículo, podrá solicitarse dentro de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de la caducidad de la convención vigente.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar.

En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Oficina especializada podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV) y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera.

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

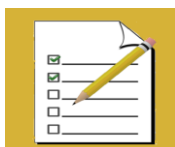
Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Si una de las partes no estuviera de acuerdo con proseguirlas, se tendrá por concluida la negociación.



RESUMEN DE LA UNIDAD II

- Una 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.
- Una convención colectiva obliga a las personas que celebran la convención, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la convención, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza
- La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a una convención colectiva.



AUTOEVALUACIÓN

1) ¿Todos los empleadores están obligados a negociar colectivamente?

2) ¿Qué prima en una relación laboral, lo pactado mediante contrato de trabajo o lo pactado mediante convención colectiva?

3) ¿Cuáles son los tipos de cláusulas de los convenios colectivos?



LECTURAS

Lectura Obligatoria:

1) Javier Neves Mujica (Julio 2014), “Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por el Estado a sus trabajadores” en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.

(Disponible en el anexo de lecturas).



CASOS SUGERIDOS

- 1469-2002-AA/TC
- 1124-2001-AA/TC
- 1370-2002-AA/TC

UNIDAD III



DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONCILIACIÓN, HUELGA Y ARBITRAJE

PRESENTACIÓN

En éste acápite veremos lo que ocurre cuando las partes no firman una convención colectiva producto de la negociación, lo que debiera ser el orden usual.

Como desarrollaremos a continuación, si las partes no llegan a un acuerdo en trato directo podrán recurrir al mecanismo de la conciliación, luego, si los trabajadores no llegan a un acuerdo aún en conciliación podrán someter la diferencia a un arbitraje. Asimismo, alternativamente a la decisión de la diferencia a un arbitraje, los trabajadores pueden declarar la huelga.

En ésta unidad conoceremos el procedimiento que debe seguirse en cada una de éstas formas de solución de un pliego de reclamos.



PREGUNTAS GUÍA

1. ¿En qué circunstancias puede ocurrir una conciliación entre un sindicato y una empresa?
2. ¿Una huelga puede ser declarada ilegal?
3. ¿Existe otra opción diferente a la huelga para la solución de un pliego de reclamos cuando las partes no se ponen de acuerdo?

1. CONCILIACIÓN.

La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

El procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.

El mediador desarrollará su gestión en el plazo que señalen las partes, o a falta de éste en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde su designación. Al término de dicho plazo, si no se hubiera logrado acuerdo, el mediador convocará a las partes a una audiencia en las que éstas deberán formular su última propuesta en forma de proyecto de convención colectiva.

El mediador, presentará una propuesta final de solución, la que de no ser aceptada por escrito por ambas partes dentro de los tres (03) días hábiles siguientes, pondrá fin a su gestión.

Las partes conservan en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la Autoridad de Trabajo, y de acordar lo que estimen adecuado.

Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia.

Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

2. HUELGA

Alternativamente a la decisión de la diferencia a un arbitraje, los trabajadores pueden alternatively, declarar la huelga

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo:

“Denominarla¹⁵ suspensión y no abstención o abandono, como hacen algunas legislaciones, es preferible porque tiene un contenido jurídico más preciso. Abstención hace referencia a un acto unilateral del trabajador, lo cual no es incorrecto desde que la huelga es derecho de los trabajadores, pero omite su correlato en el contrato, vale decir, en la relación jurídica con el empleador. Abandono tiene una connotación peyorativa que lo aproxima a la inconducta laboral. Suspensión es, en cambio, un concepto de clara connotación jurídica, que encaja por lo demás con lo preceptuado en nuestro país por el Decreto Legislativo N° 728; donde el ejercicio del derecho de la huelga es precisamente una causa explícita de suspensión del contrato”¹⁶

En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada.

El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida

Para la declaración de huelga se requiere:

- a)** Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b)** Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
- c)** El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.
- d)** Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
- e)** Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- f)** Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

¹⁵ Entiéndase: “denominar suspensión a la huelga”.

¹⁶ Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. Página 205.

El acuerdo de huelga, será adoptado por más de la mitad de los trabajadores que laboran en la empresa, o en la categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla, según el caso, se encuentren o no afiliados a la organización sindical, con exclusión en la votación para el acuerdo de la huelga de los trabajadores de dirección y de confianza.

La comunicación de la declaración de huelga se sujetará a las siguientes normas:

- a)** Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
- b)** Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
- c)** Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales
- d)** Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
- e)** Declaración Jurada de la Junta Directiva del Sindicato de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose para la declaración de la huelga.

Son servicios públicos esenciales:

- a)** Los sanitarios y de salubridad.
- b)** Los de limpieza y saneamiento.
- c)** Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
- d)** Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e)** Los de establecimientos penales.
- f)** Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g)** Los de transporte.
- h)** Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
- i)** Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- j)** Otros que sean determinados por Ley.

La huelga declarada válidamente produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal
- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

El acuerdo de huelga será adoptado por más de la mitad de los trabajadores que laboran en la empresa, o en la categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla, según el caso, se encuentren o no afiliados a la organización sindical, con exclusión en la votación para el acuerdo de la huelga de los trabajadores de dirección y de confianza.

Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga.

La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores.

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.

Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercero día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga.

Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva.

Cuando lo solicite por lo menos la quinta parte de los trabajadores afectados, la continuación de la huelga requerirá de ratificación.

La consulta se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

La huelga será declarada ilegal:

- a)** Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b)** Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c)** Por incurrirse en paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.
- d)** Por no cumplir disposiciones de la Ley o del Reglamento para la declaración de la huelga
- e)** Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial.

La resolución queda consentida a partir del vencimiento del plazo de apelación de la resolución de primera instancia, sin que ésta se haya producido.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.

La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido. En los casos de huelga acordados por sindicatos de actividad o de gremio, cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión de llevar a cabo la paralización de labores quedará supeditada a su ratificación por las bases,

La huelga termina:

- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores: La decisión de levantamiento de huelga por los trabajadores, deberá ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación.
- c) Por resolución suprema
- d) Por ser declarada ilegal.

○ **¿QUE TRABAJADORES ESTÁN IMPEDIDOS DE EJERCER EL DERECHO DE HUELGA?**

Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos.

La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley.

Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

3. ARBITRAJE EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Mario Pasco Cosmópolis (1988) escribió una interesante reflexión, que es la siguiente: “Como el sindicato es una organización y como tal forma parte de la estructura, y la negociación colectiva es un proceso dinámico, podríamos intentar el siguiente símil: el sindicato es parte de la anatomía, la negociación colectiva, de la fisiología, y la huelga, de la patología de las relaciones industriales”¹⁷, siguiendo la analogía desarrollada por el autor, podríamos decir que el arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo es un remedio.

En efecto, al término de la negociación directa, o de la conciliación, al no existir un acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.

La Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción Social por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley.

Las partes de común acuerdo, están facultadas para fijar aspectos puntuales de discrepancia respecto a los causales debe pronunciarse el árbitro. De no producirse esta situación, la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubieran sido solucionados durante la negociación directa.

Se considera formalmente iniciado el proceso arbitral con la aceptación del árbitro o en su caso, de la totalidad de los miembros del Tribunal Arbitral.

El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

¹⁷ Mario Paco Cosmópolis (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE. Página 209.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Para la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, se procederá en la forma siguiente:

- a) Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la actividad empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cada parte designará un árbitro y ambos a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal. Si no hay acuerdo sobre el tercer árbitro, la designación la realizará el Ministerio de la Presidencia mediante resolución ministerial.
- b) Si el conflicto se hubiese presentado en empresas que tengan a su cargo servicios públicos esenciales, por tratarse de un arbitraje obligatorio, la obligación de celebrar el compromiso arbitral es facultativa. De optar por suscribirlo, las partes deberán celebrar el compromiso arbitral dentro de los cinco (5) días hábiles de emitida el acta que pone fin a la etapa de trato directo, conciliación o mediación. En este caso, cada parte deberá designar un árbitro dentro del plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la suscripción del compromiso arbitral. El tercer árbitro será designado por la Autoridad Administrativa de Trabajo del domicilio de la empresa y actuará como presidente del Tribunal.

De no optar las partes por suscribir el compromiso arbitral en el plazo referido, cada una deberá designar un árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha máxima prevista para la celebración del compromiso arbitral.

Si una de las partes omite designar al árbitro, la Autoridad Administrativa de Trabajo designará al árbitro correspondiente, cuyo costo será asumido por la parte responsable de su designación.

En caso que la empresa tuviera varios centros de trabajo, la designación del tercer árbitro la efectuará la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde exista el centro de trabajo con mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva.

El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones,

pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, notificará a las partes la conclusión de esta etapa del proceso.

Durante este período el árbitro o Tribunal Arbitral podrá convocar a las partes por separado o conjuntamente, a fin de aclarar o precisar las propuestas de una y otra.

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa.

En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de oralidad, sencillez, inmediación y lealtad

Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes las partes podrán formular al árbitro o al Tribunal Arbitral, las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte.

El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, notificará a las partes la conclusión de esta etapa del proceso.

Durante este período el árbitro o Tribunal Arbitral podrá convocar a las partes por separado o conjuntamente, a fin de aclarar o precisar las propuestas de una y otra.

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediación y lealtad.

Dentro de los cinco (05) días hábiles de concluida la etapa del proceso que se indica en el artículo anterior, el árbitro, o el Tribunal Arbitral en su caso, convocarán a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas, en cambio, recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el Artículo 65 de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen

El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes y surte idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

- o **ARBITRAJE POTESTATIVO**

“Blancas Bustamante define al arbitraje potestativo como “una clase de arbitraje que tiene lugar a petición de una de las partes, por lo cual la otra queda sometida al arbitraje”. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha establecido que el arbitraje en el ámbito laboral es potestativo “cuando una de las partes tiene la capacidad de obligar a la otra a heterocomponer el desacuerdo a través de la intervención del árbitro”.

Como se puede apreciar, la nota que caracteriza al arbitraje potestativo es que este se inicia no por la voluntad de una de ellas. El arbitraje es impuesto a una de las partes””¹⁸

Las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos:

- a. Las partes no se ponen de acuerdo en el primera negociación en el nivel o su contenido, y que durante tres meses la negociación resulte infructuosa. y,
- b. Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Ocurridos los supuestos referidos, las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles.

De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo designa al árbitro correspondiente, cuyo costo asume la parte responsable de su designación.

El arbitraje potestativo no requiere de la suscripción de un compromiso arbitral. Si por alguna circunstancia alguno de los árbitros dejara de asistir o renunciara, la parte afectada debe sustituirlo en el término no mayor de tres (03) días hábiles.

En caso de no hacerlo, el presidente del tribunal solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución. Constituido el Tribunal Arbitral, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, las partes entregan al tribunal su propuesta final, de ser el caso, en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte, que le será entregado a éste por el presidente del Tribunal Arbitral. Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, las partes podrán formular al tribunal las observaciones debidamente sustentadas, que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte.

En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, sin menoscabo del

¹⁸ Sebastian Soltau Salazar (Julio 2014): “Los efectos procesales de la Mala fe negocial declarada en un arbitraje potestativo”, en en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinto S.A.

derecho de huelga legítimamente ejercitado. Constituyen actos de mala fe en la negociación colectiva, los siguientes:

- a) Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Asimismo, la negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- b) Negarse a proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta;
- c) Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- d) No guardar reserva absoluta sobre la información recibida siempre que la misma no sea de carácter público;
- e) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento;
- f) Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador;
- g) Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
- h) Los actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
- i) El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación;
- j) Cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;
- k) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como, intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; y,
- l) Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical. Los actos de mala fe enunciados en los literales anteriores no constituyen una lista taxativa.

La valoración de los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo es realizada por el Tribunal Arbitral en el proceso arbitral y está sujeta para su comprobación a criterios de razonabilidad y proporcionalidad considerando el contexto en el que se producen, el marco de la negociación colectiva y los comportamientos precedentes de las partes en anteriores procesos negociales.

- **IMPUGNACIÓN DE LAUDO ARBITRAL**

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

El recurso de impugnación del laudo arbitral que prevé el Artículo 66 de la Ley deberá interponerse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte.

Las partes podrán presentar su alegato ante la Sala Laboral de la Corte Superior, dentro de los tres (03) días hábiles de ingresado el expediente a la mesa de partes correspondiente.

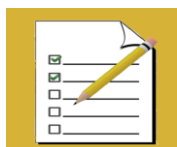
Transcurrido dicho plazo, se haya o no producido el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Procede el recurso de apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los quince (15) días hábiles de elevados.



RESUMEN DE LA UNIDAD III

- La conciliación en la negociación colectiva de trabajo viene a ser una etapa que le sigue al trato directo cuando en éste no se ha arribado a ningún acuerdo, donde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desempeña un papel activo en la promoción de un acuerdo entre las partes, con la finalidad que éstas lleguen a una solución mutuamente satisfactoria.
- Al término de la negociación directa, o de la conciliación, al no existir un acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.
- Alternativamente a la decisión de la diferencia a un arbitraje, los trabajadores pueden declarar la huelga
- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.



AUTOEVALUACIÓN

- 1) ¿Por qué considera usted que las formas de conciliación son indistintas pese a poder realizarse en ámbito público o privado?

- 2) ¿Quién actúa como conciliador?

- 3) ¿Cuáles son los requisitos para declarar una huelga?

- 4) ¿Cuál es el trámite de un arbitraje?



LECTURAS

Lecturas Obligatorias:

- 1) Mario Paco Cosmópolis (1996), “La Huelga en el Perú” en “La Huelga en Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE.
- 2) Jorge Acevedo Mercado (Julio 2014), “Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso” en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.

(Disponible en el anexo de lecturas).



CASOS SUGERIDOS

- STC N° 3311-2005-PA/TC.
- CAS N° 1410-2004-DEL SANTA.
- STC N° 2566-2012-PA/TC.