

TRABAJO. POR PROMOCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

# Sindicatos y negociación colectiva

◆ Aumenta constitución de sindicatos y la práctica de libertad sindical

◆ Esto obliga a empresas y gremios a capacitarse para negociación eficaz

**JAIME CUZQUÉN CARNERO**

Abogado (\*)



En las últimas semanas, en diferentes foros, la ministra de Trabajo, Manuela García, ha hecho evidente los esfuerzos de su sector no sólo por fortalecer su capacidad fiscalizadora del cumplimiento de los derechos fundamentales y, dentro de ellos, el de libertad sindical, cuya principal expresión es la negociación colectiva. Además, ha puesto énfasis en la política de su sector de promover dichos derechos mediante la orientación y capacitación sobre los mismos.

Desde el sector privado observamos cómo se vienen reactivando los sindicatos y cómo se acrecienta el número de negociaciones colectivas. Hoy, las organizaciones sindicales son capacitadas por ONG y se afilian a redes internacionales de trabajadores que influyen, sobre todo, cuando se trata de empresas transnacionales, o de empresas cuyo capital proviene de países como EE UU y Canadá, con los cuales el Perú ha suscrito tratados de libre comercio que promueven el cumplimiento de la libertad sindical como derecho fundamental.

Este contexto obliga a las partes del proceso, empresa y sindicato, a capacitarse no sólo para negociar sino también sobre el contenido de los derechos involucrados y sobre las diferentes etapas que nuestra legislación laboral prevé para la

## Arbitraje

Si las partes no hubieran llegado a ningún acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, la ley abre la posibilidad del arbitraje. Claro que alternativamente los trabajadores pueden declarar la huelga, la que podrá prolongarse por tiempo indefinido, sin perjuicio de que la AAT pueda intervenir por la gravedad de los hechos para proclamar un arreglo o resolver definitivamente.

Respecto al plazo, el árbitro o tribunal arbitral tendrá como máximo 30 días para resolver el diferendo. Este será contado desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El laudo debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, pudiendo atenuar por razones de equidad posiciones extremas.

## Inicio de la negociación (trato directo)

Luego de presentado el pliego, la negociación colectiva deberá iniciarse dentro del término de 10 días calendario, pudiendo realizarse en los plazos, oportunidades y lugares acordados por las partes, dentro o fuera de la jornada laboral.

La empresa está facultada a proponer cláusulas nuevas o sustitutorias (contraplegio), las que deberán integrarse dentro de un solo proyecto de negociación colectiva. En esta etapa no hay formalidades.

negociación colectiva. Sobre esto último explicaremos las distintas instancias del proceso:

**Presentación de pliego de reclamos**  
Si existe convenio colectivo vigente, el pliego no puede presentarse

antes de 60 días ni después de 30 días anteriores a la fecha de caducidad del convenio vigente. En caso no exista convenio colectivo vigente, no habrá plazo límite para su presentación, por lo que el convenio colectivo resultante registrará desde la

fecha de presentación de aquél.

El pliego deberá presentarse directamente al empleador, remitiéndose copia del mismo a la autoridad administrativa de trabajo (AAT). La recepción del pliego es obligatoria, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. De no presentarse el pliego cumpliendo con el contenido exigido por la ley, el mismo podrá ser devuelto por la empresa para su rectificación. En caso ésta se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la AAT.

(\*) Con especialidad en materia de contratación, relaciones individuales y colectivas de trabajo. Experto en negociaciones internacionales en materia laboral.



Lineamientos. Nuevos criterios del TC extienden la negociación por rama.

de interés

## El proyecto

El pliego debe contener un proyecto de convenio colectivo, con lo siguiente:

**1** Denominación y número de registro del sindicato que lo suscribe y domicilio para efectos de las notificaciones.

**2** La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con las facultades expresas de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y, llegado el caso, el convenio colectivo.

**3** Nombre o denominación social y domicilio del empleador.

**4** 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.

**5** Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea.

## Tendencia jurisprudencial

● **La negociación a nivel de empresa, es decir, la negociación entre la empresa y el sindicato de sus trabajadores ha sido la forma típica que se ha venido utilizando para resolver conflictos, salvo en el sector de construcción civil.**

● **Jurisprudencia reciente pareciera haber esbozado lineamientos sobre la posibilidad de ir extendiendo la negociación por rama, es decir, aquella que comprende a todos los trabajadores de una misma actividad económica, hacia otros sectores como la actividad portuaria.**

● **Si esa fuese una tendencia, sería conveniente analizar no sólo la extensión de la protección del derecho sino, además, la heterogeneidad de los efectos sobre las empresas, dentro de un mismo sector, pero de distinta envergadura.**

● **En otras palabras, debería analizarse si la actividad económica podría asimilar esa tendencia sin que se distorsione la generación de empleo.**

## Falta de acuerdo entre las partes

En caso concluya la negociación sin acuerdo entre las partes, la ley impone a las mismas la obligación de informar la situación a la autoridad de trabajo, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación. Si ninguna de las partes lo solicita, la autoridad de trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio atendiendo a las características del caso.

La ley faculta a las partes a autorizar a la autoridad de trabajo a actuar como mediadora, pudiendo

presentarles una o más propuestas de solución que éstas pueden aceptar o rechazar. La norma además posibilita que las partes encomienden la función conciliatoria a personas privadas.

Es importante atender que las partes conservan el derecho de reunirse por propia iniciativa o a indicación de la autoridad de trabajo, en el curso de todo el procedimiento, a fin de llegar a acuerdos en trato directo.

A requerimiento del sindicato, la empresa deberá proporcionar información necesaria sobre su situación

económica, financiera, social y demás, en la medida que la divulgación no la afecte. De no existir acuerdo entre las partes sobre la información a ser entregada, la autoridad de Trabajo precisará qué información será dada a conocer.

Igual requerimiento de información podrá realizar la autoridad, de oficio o a pedido de parte, y la empresa estará obligada a entregarla. Su objeto es evaluar la situación económico-financiera de ésta con relación a las peticiones del sindicato.



Ministerio promueve el diálogo.