

SÍNTESIS DEL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Roberto Rendón Vásquez

Profesor Principal de la Facultad de Derecho en la UNMSM

SUMARIO:

1.- Norma.- TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. D.S Nº 010-2003-TR de 30.09.2003, publicado el 05.10.2003	177
2.- Antecedentes: el Decreto Legislativo 25593 de 26.06.1992.	178
3.- La norma trata sobre Sindicación. Negociación Colectiva y Huelga	178
3.1. Definición	178
3.2. Características de la Convención Colectiva de Trabajo	178
3.3. Capacidad para negociar: De los trabajadores.- De las empresas	179
3.4. El pliego petitorio	180
3.5. Asesoría	181
4.- Etapas de la Negociación	182
5.- Efectos de la huelga	189
6.- La Conciliación	189
7.- Modelo de un pliego petitorio de un sindicato	190
8.- Modelo de Convención Colectiva de Trabajo	192
9.- Modelo de Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo	193

1.- Normada.

Por el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, promulgado por el Decreto Supremo Nº 010-2003-TR de 30.09.2003, publicado el 05.10.2003.

Recoge las normas contenidas en el Decreto Ley 25593 y las establecidas en la Ley 27912, que se refieren a las observaciones de la O.I.T al mencionado D.L.

Vigencia: A partir del día siguiente de su publicación. O sea a partir del 06.10.2003.

2.- Antecedentes

El Decreto Legislativo 25593 de 26.06.1992 . Modificado en parte por la Ley 27912 de 30.12.2002. Reglamentada por el Decreto Supremo 011-02-TR de 14.10.1992

3.- La norma trata sobre Sindicación. Negociación Colectiva y Huelga.

El título III trata sobre la Negociación Colectiva de Trabajo. Artículos, 41 al 71. Del 72 al 86 trata sobre la huelga.

Reglamento. Del artículo 27 al 61. Del 62 73 versa sobre la huelga.

3.1 Definición.

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 entre una o varias organizaciones sindicales con un empleador o grupo de empleadores.

Tiene fuerza vinculante entre los que han intervenido y a quienes les sea aplicable así como a los trabajadores que se incorporan a la empresa posterioridad al convenio. Su cumplimiento es obligatorio tanto para empleadores como por trabajadores.

3.2 Características de la Convención de Trabajo

- Deberá realizarse por escrito.
(Se presenta al empleador y, luego, al Ministerio de Trabajo para que inicie el expediente de la negociación colectiva de trabajo).
Las conversaciones se realizan directamente entre las partes. No hay obligación de sentar actas, salvo la instalación y si hay acuerdos estableciendo derechos y obligaciones.
- Su vigencia es a partir del día siguiente de la presentación del primer petitorio al empleador
Esta fecha determina, además, la oportunidad de presentación de todos los demás pliegos petitorios en años siguiente. Si en alguna oport-

tunidad posterior el sindicato no presenta el petitorio dentro del plazo fijado, pierde la oportunidad de la vigencia inicial y comienza nuevos términos de vigencia y plazo de entrega de los petitorios.

- Vigencia: no menos de un año.
Las partes pueden convenir plazos mayores de vigencia.
Si no hay acuerdo se aplica la norma (un año).
- Caduca a su vencimiento, Salvo que sea de carácter permanente. Las partes pueden convenir establecer condiciones económicas o de trabajo que tengan validez permanente, en cuyo caso no se pueden variar unilateralmente.
- Modifica las relaciones de trabajo existentes y los contratos individuales de trabajo.
- Continúa vigente en caso de fusión, traspaso, venta del negocio o cambio de giro.

Aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.

- Es en una empresa, un centro de trabajo, una sección o una categoría de trabajadores.
- De una rama de actividad, cuando comprenda a los trabajadores de una actividad económica.
- De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen la misma profesión, oficio u ocupación.

Para celebrar una convención por rama de actividad o gremio, la organización u organizaciones sindicales deben representar a los trabajadores de la mayoría de empresas.

3.3 Capacidad para negociar

De los trabajadores.

- En caso de Empresas:
El sindicato de la empresa o, Representantes elegidos por la mayoría de trabajadores si no hay sindicato.
- En caso de Gremio:
La organización sindical representativa del gremio o, conjunto de organizaciones sindicales.

En el caso de los trabajadores, sus representantes no pueden delegar (sustituir) poder a terceras personas: tienen que ser los nominados por la asamblea.

De las empresas.

- En la empresa:
El propio empresario o a quien designe si el propietario en persona natural.
El representante legal si es persona jurídica o la persona a quien otorguen poder.
- En gremio o actividad:
La organización representativa de los empleadores o de empresas comprendidas.

3.4 El Pliego Petitorio

- De ser aprobado por Asamblea General.
- Es escrito.(ver modelo al pie)
- Deberá redactarse como proyecto de convención colectiva.(ver modelo al pie).
- Su contenido es sobre peticiones de orden económico (remuneraciones) y condiciones de trabajo.
- En la misma asamblea los trabajadores deben elegir y/o designar a los miembros de la Comisión que los represente en la negociación. Pueden o no ser dirigentes sindicales. Deberá otorgárseles el mandato legal necesario (se debe citar el articulado pertinente de la norma legal en la comunicación tanto a la empresa como al Ministerio de Trabajo).
- El primer pliego, se presenta cuando estimen los trabajadores.
- Los siguientes, se presentan no antes de los 60 días ni antes de los 30 días del vencimiento de vigencia de la negociación anterior.
- Se presenta directamente a la empresa con copia a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que abra un expediente.

La presentación es por escrito en la que debe consignarse el nombre de los representantes laborales con indicación de las facultades que señala a ley (citar textualmente la norma legal).

- El empleador tiene la obligación de recibir el pliego.

- Si no lo recibe, se presenta a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3.5 Asesoría

- Las partes pueden asesorarse por profesionales colegiados.
- Es opcional de cada parte tener (contratar) asesores.
- Deben ser profesionales habilitados. (Abogados, contadores, economistas, relacionadores industriales, médicos, ingenieros, etc.)
- Por excepción, la parte laboral puede recibir el asesoramiento de organizaciones de grado superior (Federaciones y Confederaciones). Lo hacen los dirigentes de tales organizaciones aunque no sean profesionales.
- Los asesores intervienen sólo en asuntos de su especialidad. No pueden substituir a las partes en sus obligaciones o al adoptar decisiones.

Información a los Trabajadores

- Es a petición de la parte laboral, los empleadores deben proporcionar:
- Documentos informativos sobre la situación económica y financiera y otras, en la medida que no perjudiquen a la empresa,
- La que acuerden las partes. Si no hay acuerdo, la Autoridad de Trabajo determina cual.
- Si el empleador no cumple con la entrega de la documentación informativa pedida, la parte laboral puede recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que requiera al empleador que cumpla con la entrega mencionada.
- La parte laboral debe guardar reserva sobre el contenido de dicha información.

Valoración del Pliego Petitorio

- A pedido de partes o por iniciativa del Ministerio de Trabajo se valoriza las peticiones de los trabajadores.
- Se examina la situación económica financiera de la empresa.
- Su capacidad para atender los peticionado, teniendo en cuenta los niveles de empresas similares.
- Se puede pedir asesoramiento al Ministerio de Economía y Finanzas o CONASEV.

4.- Etapas de la Negociación

- A) Trato Directo.
- B) Junta de Conciliación.
- C) De la solución.
 - 1.- Arbitraje.
 - 2.- Huelga.
 - 3.- Resolución por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

A) TRATO DIRECTO.

- Se inicia dentro de los 10 días siguientes a la presentación del pliego petitorio por la parte laboral.
- La empresa debe citar a la representación laboral indicando día, hora y lugar para la sesión de instalación.
- Si omite hacerlo, la parte laboral puede recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que requiera al empleador a que haga la convocatoria pertinente.

Si pese al requerimiento que hace el Ministerio de Trabajo al empleador, éste no cumple con citar a la parte laboral, los trabajadores pueden dar por fracasada esa etapa y pedir a la Autoridad Administrativa de Trabajo que convoque a las partes a la Junta de Conciliación.
- Se lleva a cabo entre los representantes de las partes debidamente designados.
- Después de instalado, se puede acordar:
 - Lugar: El que señalen las partes.
 - Horario: El que señalen las partes, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- Frecuencia: El que señalen las partes
- Duración: el que señalen las partes.
- El debate: sobre la base del pliego petitorio.
- Las actas son obligatorias sólo cuando hay acuerdos parciales o totales de la negociación. Es propiamente un convenio colectivo de trabajo
- Acta de instalación con fijación de acuerdos sobre el proceso.

Es obligatoria y copia debe remitirse a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que la agregue a su respectivo expediente.
- Información a la Autoridad: Las partes lo hacen al termino de la Etapa del Trato Directo.
- Acuerdo Conciliatorio:
 - Solamente si se produce. Puede ser sobre todo o parte de lo que es materia de la negociación.

- Si **da** por solucionado toda la negociación, la **da** por concluida (la Negociación).
- Si **sólo** se concilia en parte lo que se negocia, continúa el proceso en la **misma** etapa (Trato Directo) o se pasa a Junta de Conciliación.

Terminación:

El Trato Directo puede terminar, por:

- Por **acuerdo** de partes. Ambos se ponen de acuerdo en la conclusión de la **etapa** y convienen en pedir pasar a la Junta de Conciliación.
- Por **decisión** de alguna de ellas. Da por concluida esa etapa o por fracasada, **pone** el hecho en conocimiento del Ministerio de Trabajo y pide se convoque a las partes a Junta de Conciliación.
- Porque **se** ha producido convenio total. Las partes han conciliado y celebrado el respectivo convenio colectivo de trabajo dando por solucionada la **totalidad** de la negociación. (ver modelo de acta de conciliación).

Propuestas del empleador para acuerdos que sustituyan convenios anteriores.

- En una **negociación** colectiva de trabajo, luego de iniciado el proceso, el **empleador** puede proponer a la parte laboral cláusulas substitutorias de **acuerdos** anteriores
- Estos **son** conocidos como los “contraplegos” del empleador.
- Se **negocian** dentro del mismo proceso iniciado con la presentación del **petitorio** de los trabajadores.

B) JUNTA DE CONCILIACIÓN.

- Se **produce**:
 - A **pedido** de una de las partes
 - A **pedido** de todas las partes.
 - Por **iniciativa** de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- **Desarrollo**:
 - Es **entre** las mismas partes que han intervenido en el Trato Directo.
 - La **autoridad** fija las oportunidades de reunión. Notifica a las partes, **citándolas** para día, hora y lugar que señale (Es generalmente en las **oficinas** del Ministerio de Trabajo).
 - Hay **de** por medio un conciliador, funcionario del Ministerio de Trabajo.

- Las partes pueden establecer la duración de la Junta de Conciliación.
- Debe desarrollarse de manera sencilla (simple) y flexible,
- El Conciliador:
 - Es un funcionario del Ministerio de Trabajo. Generalmente es especializado.
 - Si las partes lo acuerdan, el conciliador puede ser un particular.
 - Puede actuar como mediador.
 - Trata de acercar la posición de las partes.
 - Deben informar a la Autoridad de Trabajo marcha de la Conciliación
- Terminación.
 - Por acuerdo de partes. Se ponen de acuerdo en la conclusión de la etapa.
 - Por decisión de una de ellas. Da por concluida o fracasada la Junta Sólo la parte laboral queda en situación de decidir el siguiente paso. Dada la característica de esta negociación, la parte empresarial no puede definir cual será la forma de continuación de la negociación.
 - Por haberse celebrado un convenio que soluciona totalmente la Negociación.
A la vez concluye toda la negociación.

Si concluye la Junta de Conciliación sin que haya conciliación, se da paso a una tercera etapa, que denominamos de solución.

C). SOLUCIÓN

Es a opción de la parte laboral.

Optan por el Arbitraje o la Huelga.

EL ARBITRAJE.

- Es el sometimiento de un diferendo a terceros que se denominan árbitros.
- Puede producirse al concluirse el Trato Directo o la Junta de Conciliación. Para pasar del Trato Directo al arbitraje, debe declararse que no se pasará a la Junta de Conciliación. Podría ser por acuerdo de partes.
- Es potestad de los trabajadores decidir el sometimiento del diferendo a arbitraje.

El Tribunal Arbitral.

Puede ser:

- Unipersonal
- Pluripersonal.

Para que sea unipersonal, por la práctica resulta imprescindible que haya acuerdo de partes, porque, además, ambos deben señalarlo.

Generalmente es pluripersonal

- Es de número impar.
- Cada parte designa uno y entre estos (los árbitros designados por las partes se designa al tercero, que preside.
Si no hay acuerdo de partes, lo señala el Ministerio de Trabajo.
- No pueden ser árbitros, los abogados, asesores, representantes, apoderados, de las partes o quien tenga interés directo en el resultado.

Principios que lo rigen:

- Moralidad.
- Sencillez.
- Celeridad.
- Inmediación.
- Lealtad.

Proceso:

Idénticas a toda forma de arbitraje.

La aceptación es ante las partes.

- Consta en acta con señalación de lugar, fecha y hora, nombres de las partes intervinientes.
- Cada parte puede presentar los documentos probatorios que estime pertinente.
Puede pedir uso de la palabra para informar. El informe es público y puede concurrir la otra parte.
- Cada parte entrega por escrito al Tribunal Arbitral su propuesta final en forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le entregara por el Presidente.
- Durante el proceso del arbitraje, las partes pueden conciliar directamente.

El Tribunal puede sugerir a las partes que concilien.

- Dentro de los 5 días hábiles siguientes las partes formularán al Tribunal las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto a la formula de la parte contraria.
- El Tribunal tiene libertad para ordenar o disponer la actuación o entrega de pruebas, investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o posesión de las partes o de terceros.
- Dentro del plazo máximo de 30 días se notificara a las partes la conclusión del proceso.
- En este lapso podrá convocar a las partes a fin de precisar propuestas.
- Dentro de los cinco días de concluido el proceso convocan a las partes para hacer conocer el laudo.

El Laudo arbitral.

- Es la forma de resolución para definir el diferendo materia del arbitraje,
- Debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las dos partes.
- No puede establecer solución distinta a propuestas de las partes ni combinar planeamientos
- Para emitir el laudo se tendrán en cuenta los dictámenes del MEF y CONASEV.
- El laudo ordena el pago de costas y honorarios.
- A solicitud de parte, dentro de un día hábil posterior a la notificación, puede corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, ortográficos.
- Es inapelable. Tiene carácter de imperativa para las partes,

Impugnación del Laudo.

- Es acción contenciosa administrativa.
- Es ante la Sala Laboral de la Corte Superior, por:
 - Razón de Nulidad.
 - Establecer menores derechos a los contemplados por la Ley a favor de los trabajadores.
- Se formula dentro de los 5 días siguientes a la notificación del Laudo o la aclaración, acompañando copia para la otra parte
- Las partes presentarán su alegato dentro de los 3 días siguientes de haber ingresado el expediente a la Mesa de Partes.
- La sala debe resolver dentro de los 10 días siguientes.
- Recurso de apelación. Dentro de 3 días siguientes a la notificación.

- Resuelve la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, sólo en mérito a los autos. Dentro de los 15 días siguientes a la elevación de los autos.

Su interposición no suspende ni impide su ejecución.

En cualquier estado las partes pueden conciliar.

Si hay arbitraje no se puede realizar huelga.

LA HUELGA.

- Es la suspensión colectiva de labores.
- Debe haberse agotado las etapas de la negociación
- Con arreglo a las normas sobre huelga.

Asamblea General.

- Debe hacerse con votación directa, secreta y universal.
- Debe intervenir en la votación incluso el personal no sindicalizado.
- Debe contarse con certificación notarial.

Plazo de huelga.

- Aprobada la medida, la parte laboral debe dar a la empresa un plazo de cinco días útiles antes de iniciar la paralización.
- Debe comunicar el hecho, simultáneamente, al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Improcedencia del plazo.

Si no se ha cumplido exactamente con las disposiciones legales, la Autoridad Administrativa de Trabajo declara la ilegalidad del plazo (para iniciar la paralización).

La resolución que declara la improcedencia del plazo es apelable dentro del tercero día siguiente de notificado.

Resuelve en segunda y última instancia la Dirección Regional de Trabajo. Declarada la improcedencia, la parte laboral debe reiniciar el proceso.

Servicios esenciales.

Ante de iniciar la paralización la parte laboral debe cumplir con señalar el personal que estará a cargo de los servicios esenciales de la empresa.

Ilegalidad de la huelga.

- Si los trabajadores iniciar la huelga a pesar de haber sido declarado improcedente el plazo o sin haber dado el plazo al empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo, declara la ilegalidad de la paralización y ordena que los trabajadores se restituyan a sus labores dentro del tercero día siguiente de notificada la resolución.
- Dicha resolución es apelable dentro del tercero día.
- Resuelve en segunda y última instancia la Dirección Regional de Trabajo.
- Si declarada la ilegalidad de la huelga, los trabajadores vuelven a sus labores habituales, el empleador puede acusarles abandono de trabajo y despedirlos del empleo por causa justificada.

Mediación y reuniones extra proceso entre las partes.

Intervención del Ministerio de Trabajo.

Es usual que después de terminada la Junta de Conciliación, o cuando se esta en el proceso para dar el plazo de huelga o durante ésta, el empleador, por propia iniciativa, o directamente la Autoridad Administrativa de Trabajo, convoca extra oficialmente a las partes para tratar que concilien, A estas reuniones se les suele llamar "extra proceso". El objeto es evitar la huelga o terminarla mediante un acuerdo de partes para solucionar la negociación colectiva de trabajo.

Terminación de la Huelga

- Por votación de todos los trabajadores del centro de trabajo, empresa o de la actividad ocupacional..
- Por conciliación de partes, dando por solucionada la negociación.
- Por decisión de la Autoridad si se prolonga excesivamente, genera violencia o asume carácter grave.

Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo

La Autoridad Administrativa de Trabajo expide una Resolución ordenando

el fin de la huelga y la reiniciación de labores.

Luego expide la decisión, resolviendo en primera instancia la negociación colectiva de Trabajo.

La resolución es apelable dentro del tercero día siguiente de notificado y resuelve en segunda y última instancia la Dirección General de Trabajo.

La decisión es definitiva.

Por haber sido declarada ilegal, mediante resolución de primera instancia si no es apelada o de segunda instancia si se apelo contra la primera.

5.- Efectos de la huelga.

- Abstención total de actividades.

La parte empresarial debe abstenerse de contratar y/o utilizar personal que reemplace al que efectúa la huelga.

Tampoco puede retirar del centro de trabajo maquinaria, materiales o productos.

- Suspende los contratos de Trabajo.
- No afecta el tiempo de servicios de los trabajadores.

6.- La Conciliación

- Es el acuerdo al que llegan las partes en una negociación colectiva de trabajo. Es un pacto, más propiamente, un contrato colectivo de trabajo.
- Lo acordado es de cumplimiento obligatorio para las partes, en los términos y condiciones que está redactado el acuerdo.
- Tiene la vigencia que señalen las partes. A falta de acuerdo expreso, la ley señala que la duración es de un año.
- El Convenio puede celebrarse en cualquiera de las etapas de la negociación, esto es en el Trato Directo, en la Junta de Conciliación, durante el arbitraje o durante la huelga.
- Con la celebración del Convenio, se da por solucionado el íntegro de la negociación colectiva de trabajo y si hubo huelga, ésta concluye.
- La conciliación no supone que deba haber acuerdo sobre todos y cada uno de los puntos que contiene el pliego petitorio. Lo conciliado da por resuelto todo el petitorio, entendiéndose que en lo que no hay acuerdo, hay un desistimiento de la parte laboral.
- En la conciliación, también puede haber acuerdo sobre los que durante el proceso haya podido proponer la parte empresarial a los trabajadores.

7.-MODELO DE UN PLIEGO PETITORIO DE UN SINDICATO.

Pliego petitorio que el Sindicato "X.Y.Z" presenta para consideración de la empresa "A.B.C." para la negociación colectiva de trabajo.

Peticiones sobre Condiciones Económicas

1. AUMENTO GENERAL:

La Empresa "ABC" conviene en otorgar a sus trabajadores obreros un aumento general de remuneraciones de cinco nuevos soles (S/. 5.00) diarios, sobre sus actuales remuneraciones básicas diarias, a partir del 1° de del 200...

Este aumento será independiente de cualquier otro incremento de remuneraciones que bajo cualquier concepto, modalidad o denominación se otorgara durante la vigencia de este Convenio a los trabajadores por disposición gubernamental, convenio

Colectivo o acto unilateral de la Empresa.

2. ASIGNACION POR REFRIGERIO

La Empresa "ABC", conviene en otorgar a todos sus trabajadores obreros, una bonificación por concepto de refrigerio de S/. 2.50 por jornada de trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO

3. UTILES DE HIEGIENE Y DOTACION DE LECHE

La Empresa "ABC" conviene en otorgar a sus trabajadores obreros, útiles de higiene personal y un tarro grande de leche, por jornada de trabajo.

Los útiles de higiene son dos jabones y cuatro rollos de papel higiénico por mes

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD

4. La Empresa "ABC" conviene en adquirir implementos de seguridad personal para todos sus trabajadores.

5. SEGURO COMPLEMENTARIO POR TRABAJO SE RIESGO

La Empresa "ABC" conviene en contratar dicho seguro con la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en el plazo máximo de 45 días de suscrito el Convenio Colectivo, a efectos de que ésta cubra las contingencias del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo según el D.L. 26790.

CONDICIONES SINDICALES**6. DONACION PROBIBLIOTECA**

La Empresa "ABC" conviene en otorgar por única vez, al Sindicato, una biblioteca de cultura general y de materias concordantes con la actividad productiva de la Empresa. Los libros serán señalados por una entidad educacional pública.

La Empresa "ABC" conviene en otorgar, en propiedad, dos computadoras totalmente equipadas, versión Petium 4,

DISPOSICIONES FINALES

a) BONIFICACION EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGO.- La Empresa "ABC" conviene en otorgar a todos sus trabajadores obreros una bonificación extraordinaria de S/. 1.000 (Un mil nuevos soles), por única vez, por concepto de Cierre de Pliego de Reclamos.

b) VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.- La presente Negociación Colectiva tendrá la vigencia de un año a partir de la fecha de presentación de este primer pliego petitorio.

La Comisión de Defensa del Pliego de Reclamos que estamos presentando, por acuerdo de la Asamblea General del Sindicato, esta conformada por los dirigentes que luego se señala, a quienes la Asamblea les ha conferido las facultades y mandato contenido en el Art. 49º de la Le de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Ley N° 25593 y del Art. 36º de su Reglamento, Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Secretario General,	Sr.	con DNI N°
Secretario de Organización,	Sr.	con DNI N°
Secretario de Organización,	Sr.	con DNI N°
Secretario de Defensa,	Sr.	con DNI N°
Secretario de Defensa,	Sr.	con DNI N°
Secretario de Asistencia Social,	Sr.	con DNI N°

8.- MODELO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SOLUCIONANDO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

ACTA FINAL DE CIERE DE PLIEGO

En Lima, siendo las xx horas del día de del 200..., en el local de la empresa, en la Av. N° Distrito de de la provincia de Lima, se reunieron, de una parte en representación de la empresa "ABC" los señores don, con, DNI xxxxxxxx; don, con DNI N° xxxxxxxx; don, con DNI N° xxxxxxxx; don, con DNI N° xxxxxxxx; y de la otra parte, en representación del Sindicato de Trabajadores de la empresa "ABC", señores: don....., con DNI N° xxxxxxxx, en calidad de Secretario General; don, con DNI N° xxxxxxxx; don, con DNI N° xxxxxxxx; don, con DNI N° xxxxxxxx; don....., con DNI N° 22084427, con el objeto de realizar la reunión extraproceso programada en la fecha a fin de tratar sobre el pliego de reclamos del período xxxx - xxxx.-----

Luego de amplias deliberaciones las partes acordaron lo siguiente:

PRIMERO

AUMENTO DE SUELDOS

La "ABC" conviene en otorgar un aumento de S/.2.00 (dos nuevos soles) diarios sobre sus actuales remuneraciones básicas diarias. El aumento corresponderá a todos los trabajadores obreros de la empresa con contrato de trabajo vigentes con tres meses de anterioridad a la fecha de iniciación de la vigencia de la presente negociación colectiva de trabajo.

SEGUNDO

DURACION DEL CONVENIO

El presente convenio tiene vigencia a partir del xx del mes de xxxxxxxxxxxx del 200.... hasta el xx del del mes de xxxxxxxxxx del 200... .

TERCERO

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.

La Empresa otorgará a cada uno de sus trabajadores obreros, una bonificación por única vez, ascendente a la suma de S/. 500,00 (Quinientos nuevos soles).

CUARTO**SOLUCION DEFRINITIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.**

Las partes convienen que con el presente acuerdo se da por solucionada íntegramente y definitivamente la negociación colectiva correspondiente al período xxxx . xxxx.

9.- MODELO DE RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.**RESOLUCION DIRECTORAL N° XXX-200...-DPSC/LIMA**

Lima xx de xxxxxxxx del 200..

VISTOS: Los actuados relativos al proyecto de convención colectiva período - presentado por el Sindicato de Obreros "x.y.z.". a su empleadora la empresa "ABC"; expediente N° xxx-200...- ... - , y,

CONSIDERANDO:

Que, la presente negociación colectiva se ha llevado a cabo con sujeción a las normas contenidas en EL TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR, , habiendo las partes agotado las etapas de negociación directa y conciliación, al cabo de las cuales el Sindicato reclamante haciendo uso de la facultad dispensada en el artículo 62° de la citada norma, ha optado por ejercer el derecho de huelga a fin de lograr la solución de su petitorio contenido en su pliego de reclamos período xxx - xxx;

Que, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en aplicación del artículo 68° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 010-2003.TR, notificó al Sindicato "X.Y.Z.". y a la empresa "ABC" para que en el plazo del segundo día de notificada la resolución de fecha xx de xxxxxx del año en curso procedan a dar solución en arreglo directo al pliego de reclamos del período xxx - xxx, bajo apercibimiento de resolver en forma definitiva e petitorio de acuerdo a la norma legal invocada;

Que, mediante escrito con registro N° xxx la empresa "A.B.C." señala que agotó todas las formas de solución pacífica, por lo que solicita la intervención directa de la Autoridad Administrativa de Trabajo para la solución definitiva del pliego de reclamos presentado;

Que, estando a lo señalado precedentemente y no habiendo las partes arribado a ningún acuerdo conciliatorio, correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, resuelva en definitiva el pliego de reclamos, en aplicación del apercibimiento decretado en la resolución de fecha xx de xxxxxxx del año en curso;

Que, para tal efecto se tiene presente el mérito del dictamen económico laboral N° xxx-200...-TR/OETP elaborado por la Dirección General de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 56° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010.2003-TR, el mismo que ha sido elaborado teniendo en consideración la situación económico financiera de la empresa, y su capacidad para atender dichas peticiones, sustento técnico sobre el cual se procede a resolver con arreglo a Ley;

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas a éste Despacho por el artículo 68° del TUO de la Decreto Ley 25593 establecido por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, SE RESUELVE:

1. La Empresa "ABC" otorgará un aumento general sobre los salarios básicos diarios de todos sus trabajadores obreros ascendente a S/. 2.00 (Dos nuevos soles y 00/100) aplicable a partir del xx de xxxxx del 200.. a los trabajadores obreros con contrato de trabajo vigente al xx de xxxxx del 200...
2. La empresa "ABC" otorgará a todos sus trabajadores obreros una bonificación extraordinaria por cierre de pliego ascendente a la suma de S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 nuevos soles).
3. La vigencia de la convención colectiva será de un año a partir del ... de xxxxxx del 200... al xx de xxxxxx del 200xx.
4. Declarar sin lugar los demás puntos del proyecto de convención colectiva.
5. Téngase por solucionada con la presente resolución del pliego de reclamos presentado por el Sindicato de Obreros "X.Y.Z." a la empresa "ABC"

Notifíquese al Sindicato de Obreros "X.Y.Z.", a fin de que reanuden las labores paralizadas con ocasión de la huelga general indefinida desarrollada, y notifíquese a sus afiliados para que se reincorporen a sus labores habituales por haberse resuelto el pliego de reclamos.

HAGASE SABER

Firmado y sellado Dr.. xxxxx.- DIRECTOR