

COMENTARIO SOBRE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN UN PROYECTO DE LEY GENERAL DEL TRABAJO

*Roberto Rendón Vásquez**

Desde el inicio del Gobierno del Dr. Alejandro Toledo Manrique, en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, ha habido interés para que se apruebe una Ley General del Trabajo. El objetivo era:

- «Ordenar sistemáticamente nuestra dispersa legislación laboral poniendo fin a la incertidumbre y la confusión, simplificándose su aplicación y control.
- Favorecer la seguridad jurídica al superarse las incoherencias, redundancias e imprevisiones de la actual legislación.
- Identificar y ordenar las fuentes del Derecho del Trabajo.
- Otorgar transparencia al ordenamiento legal gracias al esfuerzo de claridad y precisión que se pon-

drá al elaborar la Ley General, y al quedar comprendidas todas las normas de trabajo en un solo texto legal.

- Facilitar la interpretación uniforme de la jurisprudencia, evitando resoluciones contradictorias.
- Redefinir las políticas públicas en la materia, estableciendo una adecuada distribución de responsabilidades entre el Estado, los empleadores, los trabajadores y las entidades públicas y privadas, que integran el sistema.
- Favorecer la funcionabilidad de las relaciones de trabajo en el país.».

Para el efecto la Comisión de Trabajo aprobó un proyecto de ley para constituir una Comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de Ley Gene-

ral de Trabajo, la que estaría integrada por:

Un congresista miembro de la Comisión de Trabajo, designado por sus integrantes, quien la presidirá y dos congresistas designados por el Pleno del Congreso de la República.

Dos representantes del Poder Ejecutivo, designados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, mediante Resolución Suprema.

Dos representantes elegidos por las organizaciones nacionales de empleadores.

Dos representantes elegidos por las Confederaciones nacionales de Trabajadores.

Un representante designado por las Organizaciones sobre Derechos Humanos.

Un representante designado por las Organizaciones Campesinas y Nativas.

La Ley fue observada por el Poder Ejecutivo y en el Congreso solamente votaron a favor de la insistencia 48 congresistas y por no haber el número mínimo de 61 congresistas con voto a favor, no se aprobó la insistencia.

El Poder Ejecutivo para observar la Ley en referencia manifestó que «Actualmente las relaciones laborales individuales y colectivas se encuentran re-

guladas por normas tales como los Decretos Supremos N° 002-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Producción y Competitividad Laboral, N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas, entre otros, razón por la cual no puede crearse una Comisión Especial que regule situaciones ya reguladas». En todo caso, -continúa la observación - dado que la finalidad de creación de una Ley General de Trabajo es sistematizar la normatividad laboral individual y colectiva, a fin de dar coherencia y unidad a las instituciones centrales del Derecho del Trabajo, se considera que debe precisar que la Ley General de Trabajo «sistematizará las relaciones individuales y colectivas correspondientes al Régimen Laboral de la Actividad Privada con la finalidad de promover la justicia social y el desarrollo nacional». De esta manera quedó trunco el primer esfuerzo legislativo.

En noviembre del 2.001, en la Comisión de Trabajo presidida por Luis Negreiros Criado -impulsor de la norma - se aprobó la conformación de una Comisión de Expertos para que elaboren el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo. La Comisión estuvo integrada por los Doctores Carlos Blancas Bustamante, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Víctor Ferro Delga-

do, desempeñándose como Secretario Técnico Adolfo Ciudad Reynaud. Esta Comisión elaboró un Anteproyecto de ley, que se envió a la Comisión Nacional de Trabajo y ha servido de base a los debates que luego se han producido al respecto.

La Comisión Nacional del Trabajo, donde están representados el Estado, los empleadores y los trabajadores, ha revisado el documento en más de 100 sesiones y ha logrado consensuar un 60% del articulado del anteproyecto y ha incluido 57 artículos relativos a la formación profesional y consensualmente han eliminado algunos. Ese Anteproyecto cuenta con 435 artículos.

Cuando la Comisión de Trabajo del Congreso, estaba presidida por el sindicalista Juan de Dios Ramírez Canchari, se inició en el año 2.003, el estudio, debate y aprobación de parte del anteproyecto remitido a la Comisión Nacional de Trabajo, habiéndose concentrado en los artículos consensuados en dicha Comisión Tripartita. Posteriormente, cuando la Comisión de Trabajo del Congreso estuvo presidida por la Dora Núñez Dávila, ésta se propuso debatir el articulado no consensuado por la Comisión Nacional de Trabajo. Los miembros de la Comisión de Trabajo —dijo la Dra. Núñez Dávila— realizaron todos los esfuerzos para lograr el mayor consenso posible en los artículos pendientes. Se dio a la Comisión Nacional de Trabajo el plazo hasta el 24 de octubre de 2004, para que obtenga consenso en el articulado contradictorio.

La Comisión de Trabajo del Congreso, en aplicación de la Constitución y del Reglamento del Congreso, que es Ley de la República, debe proceder indefectiblemente al debate y aprobación de toda la Ley General de Trabajo para someterla a consideración del pleno del Congreso.

A la fecha conocemos dos Anteproyectos de Ley General del Trabajo que obran en la Comisión de Trabajo del Congreso.

Ante proyecto presentado por el congresista Javier Velásquez Quesquen, que consta de 14 artículos preliminares, 380 artículos y 6 disposiciones transitorias. La configuración de este anteproyecto es como sigue:

Título preliminar que trata sobre el objeto de la Ley, las prestaciones personales de servicios, la duración de la relación laboral, la prestación de servicios remunerados y subordinados, los regímenes especiales de trabajo que se rigen por su propias normatividad, los principios del ordenamiento laboral, el trabajo desarrollado por el varón y la mujer tienen el mismo valor, que es aplicable la norma que más favorece al trabajador, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el principio de la primacía de la realidad, el fomento por el Estado a la libertad sindical y la negociación colectiva de trabajo, el fomento a la formalidad en las relaciones laborales en las que participe el Estado. También sobre que las relaciones individuales y colec-

tivas de trabajo se regulan por la Constitución, los tratados aprobados y ratificados, las leyes y los decretos legislativos, los reglamentos, los convenios colectivos, los reglamentos internos de trabajo, las costumbres, la jurisprudencia y los contratos de trabajo.

El cuerpo de la ley propuesta tiene dos partes. Una sobre el Derecho de Trabajo Individual y otra sobre las Relaciones Colectivas de Trabajo. Se divide en Títulos. Está dividido en Capítulos y Sub Capítulos y artículos:

La **PRIMERA PARTE** trata sobre la Relación Individual de Trabajo. El Título I sobre el Contrato de Trabajo. El Capítulo I, sobre los la Definición y Objeto (artículos 1°, 2° y 3°). El Capítulo II sobre los Sujetos del contrato de trabajo. Sub capítulo I, el empleador (Art.s. 4° 5° 6° y 7°), el Sub Capítulo II sobre el trabajador (Art. 8°), el Capítulo III sobre los Elementos y eficacia del contrato de trabajo (Arts. Del 9° al 11°).

El **Capítulo IV**, trata sobre la duración del Contrato de Trabajo. El Sub Capítulo I, sobre el Contrato de Trabajo de duración indeterminada (Arts. 12° y 3°). Sub Capítulo II sobre el Contrato de duración determinada (Arts, del 14° al 22°).

El **Capítulo V**, Los Contratos de Trabajo especiales. Sub Capítulo I, sobre el Contrato de Trabajo a tiempo parcial (Arts. Del 23° al 25°). Sub Capítulo II, sobre el Contrato de Trabajo a domi-

cilio (Arts. 26° al 32°). Sub Capítulo III, sobre el Contrato de Trabajo a distancia (Arts. 33° al 35°). Sub Capítulo IV sobre el Contrato de Trabajo de extranjeros (Arts. 36 al 40°).

El Capítulo VI, Sobre Derechos y obligaciones del contrato de trabajo. El Sub Capítulo I. Derechos y obligaciones de los trabajadores) Del Art. 41° al 46°)- Sub Capítulo II, Derechos y obligaciones de los empleadores (Del Art. 47° al 50°).

El Capítulo VII, Sobre la Prestación de servicios con intervención de terceros. (Del Art. 51° al Art. 56°)- Sub Capítulo I Empresas de servicios temporales (Art. 57° al Art. 59°). Sub Capítulo II sobre empresas especiales de servicios complementarios (Art. 60°). Sub Capítulo III, sobre disposiciones comunes a empresas de servicios (Art. 61 al Art. 64°). Sub Capítulo IV sobre el registro de empresas de servicios. (Del art. 65° al art. 71°) Sub Capítulo V.- Subordinación de obras o servicios. (Del Art. 72° al 73°).

El Capítulo VIII, trata sobre las Modalidades Formativas. El Sub Capítulo I. Modalidades formativas (Art. 74°). Sub Capítulo II, El Contrato de aprendizaje (Art, 75 y Art., 76°). Sub Capítulo III, Aprendizaje laboral juvenil (Del Art. 77° al Art. 83°). Sub Capítulo IV.- Prácticas preprofesionales. (Arts, 84° y 85°).- Sub Capítulo V. Normas comunes a las modalidades formativas. (Art. 86° al art. 92°).

Título II. Desarrollo de la Relación Individual de Trabajo.

Capítulo I.- Período de prueba. (Arts. 93° y 94°).

Capítulo II. Ascenso (Arts. 95° y 96°).

Capítulo III.- Modificación de la relación de trabajo (Art. 97° al Art. 101°).

Capítulo IV.- Supresión de la relación de trabajo.- (Art. 102 al Art. 108°).

Capítulo V.- Extinción de la relación de trabajo.-

Sub Capítulo I.- Causas de la extinción. (Art. 109 al Art. 114°.- Sub Capítulo II.- Causas de despido. (Art. 115°).- Sub Capítulo III.- Despido por causas relativas a la conducta o la capacidad del trabajador.- (Art. 116° al Art. 124°).- Sub. Capítulo IV. Motivos de la Nulidad del Despido. Despido nulo. (Art. 125°). Sub Capítulo V.- Hostilidad. (Art. 126°).- Sub Capítulo VI.- Impugnación del despido (Art. 127° al Art. 136°).- Sub Capítulo VII. Despido por causas relativas al funcionamiento de la empresa. (Art. 137° al Art. 150°).

Título III. De la Remuneración y los Beneficios Sociales.

Capítulo I.- Remuneración (Arts. 151 y 152°). Sub Capítulo I.-

Remuneraciones en general (Art. 153 al Art. 162). Sub Capítulo II.- Remuneraciones mínimas vitales. (Art. 163 al Art. 166°). Sub Capítulo III. Gratificación de Fiestas Patrias y Navidad.- (Art. 167° al Art. 169°).- Sub Capítulo IV. Asignación familiar (Art. 170).

Capítulo II.- Beneficios Sociales.

Sub Capítulo I.- Seguro de Vida. (Art. 171° al Art. 179°).-

Sub Capítulo II. Compensación por tiempo de servicios. (Art. 180 al Art. 190°). Sub

Capítulo III. Participación en las utilidades (Art. 191° al Art. 201°).

Capítulo III.- Pago de las remuneraciones y Beneficios. (Art. 202 al Art. 206°).

Capítulo IV. Protección y Privilegios (De las remuneraciones). (Art. 207° al Art. 215°).

Título IV. Condiciones Generales del Trabajo.

Capítulo I.- Jornada de trabajo y Sobretiempo. Sub Capítulo I. Jornada de trabajo. (Art. 216° al Art. 227°). Sub Capítulo II Trabajo en Sobretiempo. (Art. 228 al Art. 233).

Capítulo II.- Los Descansos remunerados. Sub Capítulo I.- Descanso semanal obligatorio (Art. 234° al Art. 239°). Sub Capítulo II.- Días feriados. Art. 241° al Art. 246°). Sub Capítulo III.- Vacaciones anuales. (Art. 246° al Art. 263°).

Capítulo III.- Normas especiales para grupos ocupacionales específicos.-

Sub Capítulo I.- Trabajo de mujeres.- (Art. 264° al Art. 271°).- Sub Capítulo II. Trabajo de menores (Art. 272° al Art. 286°). Sub Capítulo III. Trabajo de discapacitados (Art. 287° al Art. 293°).

Capítulo IV. Personal de dirección. (Art. 294 y 295°)

Capítulo V. Seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo. (Art. 296° al 298°).

Título V. Prescripción y Caducidad. (Art. 299° al Art. 302°)

SEGUNDA PARTE.- De las Relaciones Colectivas de Trabajo.

Título VI. Derecho de Sindicación.

Capítulo I. Contenido de la libertad sindical. (Art. 304° al Art. 306°)

Capítulo II. Organizaciones sindicales. (Art. 307° al Art. 320°).

Capítulo III. Estructura y Patrimonio sindical (Art. 321° al Art. 324°).

Capítulo IV. Libertad Sindical.- (Arts. 325° al Art. 332°).

Capítulo V. Disolución y liquidación. (Art. 333° al Art. 334°).

Título VII. Derecho a la Negociación Colectiva.

Capítulo I. Estructura de la Negociación Colectiva.- (Art. 335° al Art. 339°)

Capítulo II.- Generalidades de la negociación colectiva. (Art. 334° al Art. 343°).

Capítulo III. Etapa negocial. (Art. 344° al Art. 346°).

Capítulo IV. Proceso de Conciliación (Art. 347° y 348°).

Capítulo V. Etapa del Convenio Colectivo. (Art. 349° al Art. 357°).

Capítulo VII. Proceso arbitral. (Art. 358° al Art. 367°).

Título VIII.- Derecho de Huelga.

Capítulo I. Huelga y sus requisitos. (Art. 369°.)

Capítulo II. Efectos de la Huelga. (Art. 372 al Art. 376°).

Capítulo III.- Servicios Esenciales y Servicios mínimos durante la huelga. (Art. 373° al Art. 377°).

Capítulo IV. Medios alternativos de solución de conflictos durante la huelga. (Art, 378° al Art, 380°).

Finalmente el anteproyecto termina con seis disposiciones transitorias.

COMENTARIO

Vamos a comentar parte de este interesante proyecto. La segunda parte se refiere a las Relaciones Colectivas de Trabajo. En este aspecto, el proyecto trata sobre el Derecho a la Sindicalización, el Derecho a la Negociación Colectiva de Trabajo y el Derecho de Huelga.

Sobre la Sindicalización, el proyecto, tratando de ser una visión completa de este aspecto de la norma, establece que el Estado reconoce y garantiza a los trabajadores y empleadores, con eliminación de toda norma discriminatoria, el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente con la sola obligación de observar los estatutos de la misma. Nótese, no se refiere específicamente a organizar sindicatos, sino cualquier forma de organización. En el caso de los trabajadores, estos, por tradición y convicción persistirán en la organización de entidades sindicales, pero en el caso de los empleadores, éstos, debe hacer mucho tiempo han optado por organizarse en forma de asociaciones o sociedades regidas por el Código Civil, pero que en el fondo actúan como sindicatos, hecho que si señala el

proyecto en el segundo párrafo del artículo 304°.

Rescata el principio de autonomía de las organizaciones sindicales para su organización y actividades, dándoles la facultad de redactar sus estatutos como toda persona jurídica, y de elegir a sus representantes, librándolos de toda ingerencia de entidades estatales y de los empleadores.

Con relación a sus afiliados, se rigen por los principios de libre elección y postulación, respecto a las normas estatutarias en las actividades de la organización y en las decisiones. Libertad de información respecto a las actividades del centro de trabajo, el debido proceso para la aplicación de sanciones, la no discriminación en la prestación de los servicios que da el sindicato a sus afiliados y en la designación de los cargos.

Establece que los sindicatos no tienen fines de lucro y que agrupan a las personas dedicadas a la misma actividad y que en virtud de ellos tengan intereses sociales y económicos comunes. Pueden constituirse sindicatos por empresas, grupos de empresas, de trabajadores que tengan un mismo empleador en uno o más centros de trabajo. Se pueden formar sindicatos por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad. También de gremio, esto es de trabajadores de diferentes empresas pero dedicadas al mismo oficio o especialidad. Igualmente

señala la posibilidad de organizaciones sindicales de varios oficios y que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad y organizar sindicatos de cualquier ámbito que los trabajadores estimen conveniente. Si bien, estos últimos casos da amplia apertura a la formación de organizaciones sindicales de trabajadores, ello puede llevar a la distorsión de las propias organizaciones, respecto a solución de problemas laborales en determinada empleador; sobre todo complicará la posibilidad de la negociación colectiva de trabajo para mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo.

Para los casos de empresas que tengan varios centros de trabajo, da la posibilidad de sindicatos únicos con el establecimiento de secciones sindicales en cada centro, y en donde se elegirán dos delegados, sin que ello perjudique la unidad sindical de toda la empresa.

En el inciso 1 del artículo 310°, se llega a una distorsión cuando dispone que el Sindicato representará a los trabajadores de su ámbito (sindical) ante cualquier persona ajena al sindicato. El artículo debe señalar que la representación se dará sobre asuntos relativos a la relación de trabajo entre el trabajador afiliado y el empleador o por actos derivados de la actividad sindical, indicando, además, que podrá actuar ante cualquier autoridad que conozca de tales hechos.

El Sindicato puede negociar y celebrar convenios colectivos de trabajo y exigir su cumplimiento, y realizar acti-

vidades que fortalezcan la institución y su economía. Le señala la tarea de fomentar la actividad cooperativa, cajas. Fondos y organizaciones de auxilio y promoción social de sus afiliados.

El sindicato podrá representar a la totalidad de trabajadores del centro de trabajo o empresa en lo que se refiere a negociaciones colectivas de trabajo, o a la parte de los trabajadores que se encuentren afiliados, si el resto no desea tal representación.

El proyecto de la ley señala que para constituir un sindicato se requiere tener un mínimo de trabajadores, del modo siguiente: Para los casos que los trabajadores laboren para un solo centro de trabajo o empresa, se requerirán de 10 trabajadores cuando la empresa tenga hasta 50 trabajadores y 20 si tiene más de 50. Esta propuesta tiende a debilitar la actividad sindical. La norma actual que se requiere cuando menos de 20 trabajadores y esto hace menos débiles a las organizaciones sindicales. En el artículo 314 aplica el principio de que el sindicato debe representar la mayoría de trabajadores, lo que en nuestro entender supone que preconiza el sindicato único en el centro de trabajo y tener la representatividad del total de trabajadores, esto es, que el sindicato, debe tener cuando menos la mitad más uno del total de trabajadores del centro de trabajo o empresa. Ello evitara el divisionismo sindical. En el Perú se conjugaron ambos principios, la mitad más uno con el número mínimo de 20 trabajadores y dio

el resultado de consolidar un importante movimiento sindical en el país.

Señala que el estatuto, debe contener, como mínimo la denominación de la organización, el domicilio y su ámbito de acción, los órganos de gobierno y su funcionamiento, el régimen de provisión electiva de cargos y el monto de las cuotas sindicales. Sobre los requisitos para adquirir y/o perder la calidad de miembro de la organización, el régimen para la modificación del estatuto, su fusión y disolución. Deberá contar con el régimen económico de la organización.

Se refiere al registro del sindicato. Para lograrlo deben presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la copia legalizada de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes y la nómina de la junta directiva, la copia del estatuto aprobado por la asamblea de constitución y la nómina completa de afiliados. Los actos de modificación de estatutos y cambios de cargos en las directiva se harán con el mismo trámite. Como una cuestión sustantiva señala el proyecto que el acto del registro de una organización sindical es meramente formal y no puede ser denegado siendo su registro automático al sólo depósito de los documentos respectivos. Esto es un paso positivo y libra a las organizaciones sindicales de trabajadores de la ingerencia de los empleadores y de autoridades proclives a poner dificultades a los sindicatos de trabajadores.

El Proyecto considera el derecho a constituir organizaciones sindicales de grado superior como federaciones y confederaciones, pero comete el error de considerar que para formar una federación se requiere de solamente dos sindicatos y para una confederación de dos federaciones, con lo que repite el yerro contenido al respecto en el Decreto Ley 25593. Con esa norma se contribuirá a formar organizaciones de segundo y tercer grado débiles, con falta de real representatividad y fomentará el divisionismo y aventurerismo en la actividad sindical, en lugar de fomentar un sindicalismo fuerte y representativo. En el Perú, hasta antes de la dación del Decreto Ley 25592, el requisito para formar federaciones era de 5 sindicatos y para una confederación de 10 federaciones, lo que dio lugar a un movimiento sindical sólido que ha resistido los embates de la lucha antisindical.

Los sindicatos, dice el proyecto, responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios.

En cuando a la estructura, en el proyecto de ley que comentamos, se señala que la Asamblea General de afiliados es el máximo órgano deliberativo de la organización. La Junta Directiva es el órgano ejecutivo de lo dispuesto por la Asamblea General. La Junta Directiva tiene la representación del sindicato. Para ser miembro de ella tiene que tener vínculo laboral vigente con el empleador.

Los sindicatos, dice el proyecto, tienen autonomía económica y el patrimonio se forma con las cuotas sindicales aprobadas por la asamblea general, las contribuciones voluntarias de sus miembros y terceros, el producto de sus actividades dirigidas a obtener recursos para el cumplimiento de sus fines y los bienes que posea a título gratuito u oneroso. Consagra el principio que al afiliarse el miembro del sindicato autoriza al empleador para que se le descuente por planilla las cuotas sindicales que acuerde la asamblea general del sindicato. El monto recaudado debe ser puesto en la cuenta de la organización sindical por el empleador.

El proyecto de la Ley dedica un largo Capítulo a la Libertad sindical.

Señala como nulo toda norma, acto administrativo, cláusula de convenios colectivos, pacto individual o decisión unilateral de los empleadores, que sostenga o suponga cualquier tipo de discriminación en el empleo o diferenciación injusta en las condiciones de trabajo, sean favorables o perjudiciales, como consecuencias de la adhesión o desafiliación a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio de actividades sindicales. Se encuentran protegidos por la inmunidad sindical, en cuanto a la estabilidad en la relación laboral, la totalidad de miembros de los sindicatos en formación desde 30 días antes de la solicitud del registro sindical. También los dirigentes de la Junta Directiva y los candidatos a cargos en la directiva. A solici-

tud de los interesados, en la demanda o después, de ella, el Juez debe disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado.

Los dirigentes de todos los niveles gozarán de facilidades para el desempeño de sus cargos, como el ingreso al centro de trabajo, coordinación con dirigentes sindicales y los delegados y con los afiliados. Precio aviso al empleador, en horas de trabajo y sin perjudicar la labor de trabajo. Tienen facultad para entrevistarse con los representantes del empleador, difundir y publicitar las medidas de presión sindical, respetando la libertad de trabajo del personal que no esta de acuerdo. Pueden utilizar un ambiente para realizar las asambleas de afiliados y gozar de permisos y licencias sindicales remuneradas. Las licencias son de libre disposición del sindicato.

Los sindicatos se disuelven por acuerdo de los dos tercios de sus miembros, por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatutos, por pérdida del número mínimo de afiliados o la pérdida de la legalidad de sus fines y por liquidación de la empresa.

En lo referente a negociaciones colectivas de trabajo refiere que es el conjunto de coordinaciones previas, al convenio, entre un empleador, un grupo de empleadores, una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra con una o varias organizaciones de trabajadores y a falta de estos por representantes de trabajadores, con

el objeto de celebrar un acuerdo colectivo.

El artículo 336° trata de la posibilidad de la no existencia de un convenio colectivo vigente en determinado ámbito, en que los trabajadores decidirán autónomamente el nivel en el cual entablarán la negociación y el convenio. De no existir convenio en algún nivel, para que sea substituido o complementado por otro de un nivel distinto se requiere el acuerdo de partes celebrado en similares condiciones al del pacto a ser substituido. De no lograrse, la controversia será resuelta como cuestión previa. Esta última parte de artículo proyectado no sería recomendable aprobarse, porque, de lo contrario, traerá severas dificultades en toda negociación, salvo que en la misma norma se señale un plazo improrrogable de resolución de la cuestión previa y quien la resuelve.

En el caso de la concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.

Se prevé el deber de conducirse con buena fé en las negociaciones y la celebración del convenio colectivo. Esto supone la recepción del pliego petitorio, la entrega oportuna de la información económica, financiera, social y demás pertinente de la unidad de negociación; la concurrencia a las reuniones en los

lugares y con la frecuencia acordados, la abstención de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraparte, sin menoscabo del derecho de huelga. Las propuestas deben ser fundamentadas.

La empresa tiene la obligación de entregar documentación negocial a los trabajadores dentro de los 10 días siguientes a la solicitud. En caso de negociación colectiva a nivel de empresa. Ésta deberá entregar la información correspondiente a los dos últimos ejercicios económicos como mínimo, entre ellos los estados financieros auditados, las planillas de remuneraciones y la última memoria anual.

El número de representantes de los trabajadores será de dos delegados si no existe sindicato, y no podrá exceder de 12 si existe sindicato. La representación de los empleadores será comunicada por escrito a los trabajadores y no podrá ser mayor en número a la representación laboral.

Las partes podrán ser asesoradas durante todo el proceso de la negociación colectiva por profesionales colegiados, así como por dirigentes de nivel superior.

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos, aprobado por la asamblea general, que debe contener la denominación y número del registro del sindicato o sindicatos que lo presentan, la nómina de los representantes de los trabaja-

dores a la negociación (con indicación de la empresa o empresas), las peticiones de los asalariados que deben presentarse como un proyecto de convenio colectivo y la firma de los dirigentes sindicales.

La presentación del pliego debe hacerse con 30 días naturales de anticipación al vencimiento del convenio vigente. Hasta aquí, la norma recoge las experiencias contenidas tanto en el Decreto Ley 25593 como en el Decreto Supremo N° 07-72-TR, que precedió a dicho decreto ley. Tal hecho estimamos se sustenta en la experiencia recogida desde hace más de 30 años (1972), la que en lo fundamental sigue aplicándose al proceso de la negociación, como veremos luego.

Al Trato Directo entre las partes, en el proyecto se le denomina «etapa negocial». Presentado el pliego el/los empleador(es) convocarán a la parte laboral dentro de los 10 días para iniciar la negociación directa, la que tendrá la duración que las partes acuerden o hasta que por acuerdo de partes o por decisión de cualquiera de ellas la den por concluida. Salvo la reunión de instalación, es potestativo de las partes levantar acta en las siguientes reuniones, salvo las excepciones que la propia ley señala.

Cualquiera de las partes puede solicitar a la autoridad de trabajo que con vista a los documentos que haya presentado el empleador, se hagan los estudios económico laboral necesarios.

Concluida la negociación directa entre las partes, ambas o cualquiera de ellas, dentro del quinto día, solicitará(n) a la Autoridad Administrativa de Trabajo para iniciar la etapa de la Conciliación (llamada actualmente Junta de Conciliación), salvo que por acuerdo de partes se solicite a una persona natural o jurídica que actúe como Conciliador. La citada Autoridad, en el mismo plazo, podrá convocar a las partes a esta etapa de la negociación. El Conciliador actuara con flexibilidad procurando acercar la posición de las partes en la negociación, pudiendo presentar formulas de solución a las partes. La Conciliación (actualmente conocida como Junta de Conciliación) no tiene duración establecida en el proyecto de la Ley. Por acuerdo de partes o por decisión de cualquiera de ella se puede dar por finalizada la conciliación.

El Proyecto define el Convenio Colectivo como el acuerdo al que arriban los representantes de los grupos de empleadores y trabajadores, que regula las relaciones entre éstos, en especial en el aspecto remunerativo o de condiciones de trabajo. Puede ser efectuada en la negociación directa o en la Conciliación. Deberán ser por escrito y comunicadas a la Autoridad Administrativa de Trabajo. La negociación continuará por todo aquello no conciliado. Sus características son: Es vinculante, para los trabajadores y empleadores incluso para los que se incorporen posteriormente al centro de trabajo; su vigencia es indeterminada, salvo acuerdo en contrario; rige desde el día siguiente de la vigencia

del pliego anterior. El convenio deberá hacerse por triplicado, uno para cada parte y el tercero para la Autoridad de Trabajo con el objeto de su custodia y publicación. El Convenio podrá ser impugnado de nulidad ante la sala Laboral de la Corte Superior, cuando haya razón de nulidad, por afectar gravemente el interés de tercero o por establecer menores derechos que los que la ley concede al trabajador.

El Proceso Arbitral. Cualquiera de las partes puede proponer el sometimiento del diferendo a un arbitraje al término de la negociación directa o de la conciliación, sin perjuicio de recurrir, en forma alternativa o sucesiva, a otros medios pacíficos de solución. Si la propuesta es de los trabajadores, los representantes de los empleadores deben designar árbitro dentro de los diez días siguientes. Igual deben hacer los trabajadores a la propuesta de arbitraje de los empleadores, dentro de los 10 días posteriores, sin recurrir a la huelga. Esta propuesta de norma difiere de la actual, en la que terminado el Trato Directo, deben recurrir a la Junta de Conciliación, y recién si fracasa ésta, corresponde a los trabajadores optar por el arbitraje o la huelga. Estas dos medidas son excluyentes, pues si hay arbitraje no hay huelga, pero de la huelga, por acuerdo de partes, se puede volver a una etapa de arbitraje. Actualmente se coloca a los empleadores en igual situación que los trabajadores para que cualquiera de ellas opte por el arbitraje. Al igual que en la actual legislación, escogido el arbitraje,

la otra parte debe someterse a ella. Si ninguna de las partes actúa como esta dicho, cualquiera de ellas puede solicitar la intervención arbitral de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Esta es una medida nueva, la de convertir a la Autoridad estatal en árbitro, lo que le generará conflictos laborales porque la presión será como ella en cuanto árbitro.

Si los trabajadores optan por la huelga, pueden volver al arbitraje, proponiéndolo a los empleadores. Si éste no responde por escrito en el plazo de 3 días, se tendrá por aceptada la propuesta.

Al igual que en el Decreto Ley 25593, sometido el diferendo a arbitraje, no pueden recurrir a la huelga.

Las partes pueden someter el arbitraje a un tribunal personal o pluripersonal mediante una institución representativa, la autoridad administrativa de trabajo o cualquier otra modalidad. A falta de acuerdo el tribunal estará compuesto de 3 miembros.

Si alguna de las partes no cumple con designar árbitro o si los designados no concuerdan en el nombramiento del Presidente, las vacantes serán cubiertas por sorteo de las listas que para el efecto elaborará el Consejo Nacional del Trabajo para Lima Metropolitana y de las diversas regiones. El sorteo estará a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y se hará con citación a las partes.

Los árbitros no representan los intereses de las partes que los designó y deben ejercer el cargo con estricta imparcialidad, ética y discreción absoluta. En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderado, ni en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado. La norma establece la forma como se pagan los honorarios de los árbitros.

En cuanto a las normas procesales, se propone disponer que serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de la oralidad, sencillez, celeridad. Intermediación y lealtad. Incluye como cuestión importante que los árbitros promoverán el avenimiento de las partes, actuando como verdaderos mediadores a fin de lograr un acuerdo de partes que eliminará un laudo.

Como es obvio, el tribunal recibirá de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente del proceso incluyendo la valorización del pliego y el informe de la situación económica y financiera de la empresa, si lo hubiere. Convocará a ambas partes para que manifiesten sus planeamientos por escrito y sustenten sus peticiones, lo que se llevará en una audiencia conjunta dentro de los primeros 5 días desde su instalación. Al igual que en la norma actual, el órgano arbitral tiene facultad para disponer pericias e informes y requerir documentos públicos y privados de las partes o de terce-

ros y obtener todos los elementos de juicio necesarios para resolver.

El proceso arbitral no excederá de 30 días calendarios, contados desde su instalación, salvo prórroga acordada por las partes. En este lapso el Tribunal puede convocar conjunta o separadamente a las partes. Se entiende que hace en papel de mediador para obtener un resultado directo entre ellas.

En tiempo oportuno el Tribunal Arbitral requerirá a las partes para que presenten sus propuestas finales. El laudo no puede establecer una solución distinta a dichas propuestas finales de las partes, excepcionalmente podrá atenuar posiciones extremas, sin desnaturalizar el fundamento de su decisión.

El laudo arbitral tiene los mismos efectos que el convenio colectivo, es inapelable y de carácter imperativo para las partes. A solicitud de una de las partes formulada dentro de los 5 días naturales posteriores a la notificación pueden corregir errores materiales, numéricos o de cálculo, tipográficos o de naturaleza similar o integrar el laudo si hubiere omitido algunos de los puntos materia de la controversia. Tienen para ello el plazo de 3 días.

El laudo podrá ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior por razón de nulidad o por establecer menores derechos a los contemplados por la Constitución y la ley a favor de

los trabajadores. De declararse la invalidez total del laudo, se prorroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos que emita nuevo laudo, dentro del plazo de diez días. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procederá nuevamente al proceso desde su inicio. De declararse la nulidad parcial del laudo, se eliminará la parte afectada de ésta.

Define la huelga como la paralización en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, programada conforme a las formalidades establecidas en la ley, acordada en forma democrática y ejercitada pacíficamente por los trabajadores, en defensa de sus derechos a la promoción de sus intereses.

Los requisitos para el ejercicio de la huelga son que el acuerdo sea adoptado en asamblea, que la decisión sea comunicada por escrito a la empleadora y a la Autoridad Administrativa de Trabajo con 5 días de antelación, o de 10 días tratándose de servicios esenciales, acompañando copia del acta donde se acordó la huelga. El tercer requisito es que el diferendo no se haya sometido a arbitraje. Si no hay indicación de su duración, se entenderá que es indefinida. Si en la empresa se brinda a la población servicios esenciales, los trabajadores que desean efectuar la huelga deberán adjuntar a la comunicación de huelga, la nómina del personal que garantizará la prestación de dichos servicios, señalando turnos y áreas del centro de trabajo que cubrirán.

Cuando la huelga ha observado los requisitos anteriores, y así es declarada, produce los siguientes efectos:

Si la huelga ha sido adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende de pleno derecho, la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. Se exceptúa los cargos de dirección y del personal que debe ocuparse de los servicios cuya ausencia afecte la vida o la salud de la comunidad. Si la huelga ha sido adoptada por mayoría no absoluta, solamente suspende la relación laboral de éstos, con las excepciones antes señaladas.- No se permite retirar del centro de trabajo, los activos u otros bienes utilizados para la producción de bienes o servicios, salvo que se trate de circunstancias excepcionales aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.- Durante la huelga el empleador está prohibido de contratar personal de reemplazo, y su omisión será considerado como falta de tercer grado, conforme al decreto Legislativo 910, Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador.

Como hecho interesante de resaltar es que se proyecta, que el empleador pague las remuneraciones de los trabajadores que realizaron una huelga, si se determina en un proceso judicial que la paralización fue originada por incumplimiento del empleador a las disposiciones legales y convencionales. Hasta la fecha, ninguna huelga en la actividad privada ha sido con pago de remuneraciones a los trabajadores.

La huelga será declarada ilegal cuando no cumple con algunos de los requisitos establecidos en la norma legal pertinente; no cumpla con cubrir los servicios básicos (actualmente llamados esenciales) en el centro de trabajo; se convoque por motivos políticos partidarios o por cuestiones desvinculadas de los intereses económicos y sociales de los trabajadores; derive en actos de violencia contra las personas o destrucción de los bienes, o no se levante después de haberse sometido el diferendo a arbitraje.

La diferencia de lo que ocurre actualmente, que la autoridad solamente emite resolución que declara improcedente el plazo o ilegal la huelga, en la norma proyectada que comentamos, se obliga a que la Autoridad Administrativa de Trabajo declare la legalidad o ilegalidad de la huelga, previa solicitud de los interesados. Para el efecto señala un procedimiento específico. La resolución de la autoridad obviamente es apelable. Declarada la ilegalidad de la huelga por resolución firme, los trabajadores deberán reincorporarse a sus labores habituales. Se especifica la colocación de avisos en el centro de trabajo para hacer a los trabajadores el requerimiento colectivo necesario. La declaración de ilegalidad de la huelga no tiene efecto retroactivo para los trabajadores que efectuaron la paralización antes de dicha declaratoria de ilegalidad.

En cuando a los servicios esenciales o servicios mínimos durante la

huelga, que son definidos como aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población, señala que son los que se desarrollan en centros asistenciales relacionados directamente con la salud de los ciudadanos; los de electricidad, agua y desagüe, los de limpieza y saneamiento; los de necropsias e inhumaciones; los de comunicaciones y telecomunicaciones; los de control de tráfico aéreo, y los establecimientos penales.

Cuando el empleador o empleadores brinden servicios esenciales para la comunidad, los trabajadores deberán proveer el personal indispensable para impedir la interrupción total de las labores y asegurar la continuidad de las actividades que así lo exijan. Cuando la paralización de actividades pudiera afectar la seguridad de las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impidiese la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez terminada la huelga, los trabajadores deberán proveer el personal estrictamente indispensable para evitar aquellos riesgos. El personal calificado de indispensable que se abstuviere de trabajar durante la huelga sin causa justificada, incurrirá en falta grave causante de despido.

En capítulo final, el proyecto se refiere a la solución de conflictos durante la huelga. Son medios alternativos con el fin de solucionar el conflicto que dio origen a la huelga. La autoridad

podrá citar a las partes a reuniones conciliatorias.

La huelga será declarada inválida en cualquiera de sus manifestaciones, cuando su ejercicio implique abuso de derecho. La solicitud la presentará el empleador.

Es importante señalar que en el proyecto que comentamos, se ha recogido mucho de las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 25592. De toda forma el proyecto significa un avance respecto a dicha norma vigente.

BIBLIOGRAFÍA

Los Principios del Derecho Laboral en la Nueva Ley General de Trabajo.- Congreso de la República del Perú.- Centro de Investigación Parlamentaria..- Diciembre 2004.

Proyecto de Ley N° 10584/2003.CR de Javier Velásquez Quesquen. Congresista de la República.

* Profesor Principal de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM.