

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POST GRADO  
PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO



*“FACTORES PRINCIPALES DE INEFICACIA DE LA LEY DE  
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO  
EN LA REGION TACNA 2001-2015”*

TESIS

Presentada por:

MAG.MARIO GORDILLO COSSIO

Asesor:

DRA. ELVA INES ACEVEDO VELASQUEZ

Para optar el Grado Académico de:

DOCTOR EN DERECHO

TACNA – PERU  
2018

## **Dedicatoria**

A mi esposa y mi hija, que siempre estuvieron presentes  
connigo en cada paso que di.

## INDICE DE CONTENIDOS

Resumen	1
Abstract	3
Introducción	5
CAPITULO I	9
1. PROBLEMA A INVESTIGAR	9
1.1 Planteamiento del Problema	9
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Interrogante Principal	16
1.2.2 Interrogantes Secundarias	16
1.3 Justificación de la Investigación	17
1.4 Objetivos de la Investigación	18
1.4.1 Objetivo General	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Definición de conceptos	19
1.6 Antecedentes del estudio	19
CAPITULO II	25
2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS	25
2.1 Marco Epistemológico	25
2.2 Principio Protector del Derecho Laboral	29
2.3 El Derecho Colectivo en el Perú	32
2.4 El Derecho Colectivo en la región Tacna	36
2.5 Organizaciones sindicales	39
2.5.1 Sindicatos, Federaciones y Confederaciones	42
2.5.2 El derecho de sindicación	44
a) Autonomía colectiva	45
b) Libertad sindical	47
2.6 La negociación colectiva	50
2.7 La huelga	52

CAPITULO III	54
3. MARCO METODOLOGICO	54
3.1 Formulación de la hipótesis	54
3.1.1 Hipótesis Principal	54
3.1.2 Hipótesis Secundaria 1	54
3.1.3 Hipótesis Secundaria 2	54
3.2 Variables e indicadores de la Hipótesis Principal	54
3.2.1 Identificación de la variable independiente X	54
3.2.1.1 Indicadores	54
3.2.1.2 Escala para la medición de la variable	54
3.2.2 Identificación de la variable dependiente Y	55
3.2.2.1 Indicadores	55
3.2.2.2 Escala para la medición de la variable	55
3.3 Variables e indicadores de las Hipótesis Secundarias	55
3.3.1 Hipótesis secundaria 1: Identificación de la variable independiente	55
3.3.1.1 Indicadores	55
3.3.1.2 Escala para la medición de la variable	55
3.3.2 Hipótesis secundaria 1: Identificación de la variable dependiente	55
3.3.2.1 Indicadores	55
3.3.2.2 Escala para la medición de la variable	56
3.3.3 Hipótesis secundaria 2: Identificación de la variable independiente	56
3.3.3.1 Indicadores	56
3.3.3.2 Escala para la medición de la variable	56
3.3.4 Hipótesis secundaria 2: Identificación de la variable dependiente	56
3.3.4.1 Indicadores	56
3.3.4.2 Escala para la medición de la variable	56
3.4 Tipo de Investigación	56
3.5 Diseño de la investigación	56
3.6 Ambito de estudio	57
3.7 Tiempo social	57
3.8 Población y muestra	57
3.8.1 Unidades de estudio	57
3.8.2 Población	57
3.8.3 Muestra	58
3.9 Técnicas e instrumentos	60

3.9.1	Técnicas de Recolección de datos	60
3.9.2	Instrumentos de recolección de datos	61
3.10	Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de datos	61
CAPITULO IV		70
4.	RESULTADOS	70
4.1	Descripción del trabajo de campo	70
4.2	Diseño de la presentación de resultados	70
4.3	Presentación de resultados	70
4.3.1	Variable independiente: Falta de regulación tuitiva e inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo	71
4.3.1.1	Organizaciones sindicales del sector público	71
a)	Cuadro comparativo de crecimiento 2000-2013	71
b)	Huelgas del sector público	73
c)	Actividad sindical en el sector público	75
4.3.2	Variable independiente 1: Regulación tuitiva y adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo	76
4.3.2.1	Organizaciones sindicales débiles y conflictivas	76
a)	La actividad empresarial en la región Tacna	76
b)	Evolución en la empresa y la industria en la región	79
c)	Empresas agro exportadoras en la región	80
d)	La Zofratacna	81
4.3.3	Variable independiente 2: Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo	83
4.3.3.1	Organizaciones sindicales regionales	83
a)	Número y tipo de organizaciones	83
b)	Juntas directivas sindicales	85
c)	Procesos de negociación colectiva	86
4.3.4	Variable dependiente: Ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la región Tacna-2015	87
4.3.4.1	Conflictos sindicales	87
a)	Número y tipo de procesos administrativos	87
b)	Número y tipo de procesos judiciales	90
c)	Extinción de organizaciones sindicales 1992-2013	92
4.3.5	Variable dependiente 1: Fomento de la eficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo	93
4.3.5.1	El costo de la huelga en la empresa	93

4.3.5.2	Cuadro comparativo de costo: huelga, conciliación, proceso judicial	98
4.3.5.3	Aplicación de la conciliación en la región Tacna	100
4.3.6	Variable dependiente 2: Armonía con disposiciones constitucionales de protección al trabajo	101
4.3.6.1	Ambito Internacional del Derecho Colectivo	101
4.3.6.2	La Organización Internacional del Trabajo	103
4.3.6.3	Principales convenios, informes y recomendaciones de la OIT en materia sindical	104
4.3.6.4	Denuncias sindicales ante la OIT	105
4.4	Discusión de resultados	107
4.5	Contrastación de hipótesis	108
CAPITULO V		110
5.1	CONCLUSIONES	110
5.2	RECOMENDACIONES	113
5.2.1	Propuesta Normativa	113
5.2.2	Propuesta de Acciones	115
Referencias bibliográficas		117
Anexos		122
A Decreto Supremo N° 010-2003-TR		
B Encuesta para Sindicatos		
Encuesta para Empresas		

## INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### TABLAS

Tabla 1	Organizaciones sindicales periodo 2001-2015	58
Tabla 2	Tasa de Encuestas aplicadas	62
Tabla 3	Tasa de Entrevistas aplicadas	63
Tabla 4	Entrevistas a dirigentes y empresarios-Tacna	64
Tabla 5	Causas de conflictos- Tacna	65
Tabla 6	Principales problemas-Tacna: En porcentajes	66
Tabla 7	Principales medios de solución-Tacna	67
Tabla 8	Adecuada representatividad dirigentes y empresarios-Tacna	68
Tabla 9	Obtención de resultados-Tacna	68
Tabla 10	Huelgas del periodo 2000-2015	74
Tabla 11	Capacidad instalada de hospedajes – Tacna 2011-2013	78
Tabla 12	Reconocimiento de Juntas Directivas - Tacna ( 2001 – 2015)	85
Tabla 13	Cancelación de registro sindical	92
Tabla 14	Huelgas: Trabajadores / Horas hombre perdidas Tacna 2001-2015	97
Tabla 15	Estimado de costos por huelga, conciliación y procesos judiciales	100
Tabla 16	Formas de solución de conflictos	101

### FIGURAS

Figura 1	Importación de mercancías por país de adquisición	38
Figura 2	Contenido de la Libertad Sindical	49
Figura 3	Comportamiento sindical 2001-2015	62
Figura 4	Variación empresarial Tacna periodo 2001-2015	64
Figura 5	Principales Causas de Conflictos-Tacna	65
Figura 6	Principales Problemas Laborales-Tacna	66
Figura 7	Principales Medios de Solución Utilizados-Tacna	67
Figura 8	Medición de Apreciación de la Efectividad Normativa-Tacna	69
Figura 9	Creación de organismos sindicales de los sectores público y privado	72
Figura 10	Ingreso de visitantes extranjeros según lugar de entrada	77

Figura 11	Distribución geográfica de Salas de Casino y Tragamonedas	78
Figura 12	Indicadores socio económicos de Tacna	79
Figura 13	Porcentaje de participación MYPE Tacna 2001-2015	82
Figura 14	Número de organizaciones sindicales del sector privado	83
Figura 15	Número de organizaciones sindicales del sector privado por actividad	84
Figura 16	Mecanismos de solución para conflictos laborales	86
Figura 17	Solución de Conflictos con reuniones extra proceso	88
Figura 18	Número de procesos judiciales por año	90
Figura 19	Tipos de procesos judiciales	91
Figura 20	Número de huelgas – Perú (2001 al 2011)	94
Figura 21	Trabajadores participantes en huelgas – Perú (2001 al 2011)	95
Figura 22	Pérdida de horas por huelgas – Perú (2001 al 2011)	96
Figura 23	Número de reuniones llevadas ante el Ministerio de Trabajo (2001-2013)	99

## RESUMEN

El estudio ha permitido relacionar las variables dependiente e independiente en el contexto social de un periodo de tiempo extenso para determinar su comportamiento y correlación, planteándose el objetivo general de determinar el grado de inflexión entre ambas variables que afecte significativamente el clima laboral colectivo en la ciudad de Tacna; así como los objetivos específicos de obtener información oficial y analizar comparativamente los efectos y características que plantea el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de relaciones colectivas de trabajo en la región de Tacna.

Se ha utilizado el método científico y dentro de él el método inductivo-deductivo. El tipo de investigación es cualitativo y el nivel explicativo de corte transversal. En cuanto al diseño es no experimental obteniéndose la información de la observación directa. La población del estudio es la referida a la ciudad de Tacna tomándose la muestra de las organizaciones sindicales de la región para determinar el comportamiento y grado de eficacia de la norma. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista y cuestionario.

El estudio concluye que entre las variables independientes de normatividad y relaciones colectivas débiles existe correlación con los efectos que ha tenido la crisis sindical en el Perú desde la década del noventa, ello porque las normas que regulan las Relaciones Colectivas de Trabajo no promueven el adecuado ejercicio del derecho colectivo de los trabajadores sino su debilitamiento.

Se han podido establecer deficiencias normativas en cuanto al grado de cumplimiento de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y a la ausencia de políticas de promoción de la negociación colectiva en el ámbito estatal, lo que ha generado consecuencias económico-sociales directas en la población sindicalizada y no sindicalizada. La modificación normativa en esta materia resulta entonces de urgente necesidad, presentando una primera propuesta.

## ABSTRACT

The study has allowed to relate the dependent and independent variables in the social context of an extended period of time to determine their behavior and correlation, raising the general objective of determining the degree of inflection between both variables that significantly affect the collective working climate in the city Of Tacna; As well as the specific objectives of obtaining official information and analyzing comparatively the effects and characteristics of compliance with current regulations on collective labor relations in the Tacna region.

The scientific method has been used and within it the inductive-deductive method. The type of research is qualitative and the explanatory level of cross-section. As for the design is non-experimental obtaining the information of direct observation. The population of the study is that referred to the city of Tacna taking the sample of trade union organizations in the region to determine the behavior and degree of effectiveness of the standard. The instruments used were the interview and questionnaire.

The study concludes that among the independent variables of normativity and weak collective relations there is correlation with the effects that the trade union crisis has had in Peru since the nineties, because the norms that regulate Collective Labor Relations do not promote the adequate exercise Of the collective right of workers but their weakening.

Regulatory deficiencies have been identified in terms of compliance with the recommendations of the International Labor Organization and the lack of policies to promote

collective bargaining at the state level, which has led to direct social and economic consequences for the unionized population and Not unionized. The normative change in this matter is therefore of urgent necessity, presenting a first proposal.

## Introducción

Haciendo un análisis en retrospectiva de la historia humana, se tiene que una de las actividades más importantes luego de la supervivencia es el trabajo, ya que ambas actividades están entrelazadas; en tiempos ancestrales el ser humano ocupaba su día en realizar dos actividades básicas para evitar su extinción: evitar ser atacado (o eliminado) por un depredador y buscar alimento para su subsistencia; esta simple actitud fue una de las bases para la continuación de la especie. Con el nacimiento de la agricultura y el consecuente surgimiento de grupos sociales se hizo más fácil mantener la seguridad de los individuos y al no tener que ir en busca de alimento se propició la utilización del tiempo libre en otras actividades que desde su origen tuvieron una naturaleza productiva.

Esta situación si bien ha variado en cuanto a la forma, no lo ha hecho en cuanto al fondo ya que en esencia, aun cuando ya no luchamos contra los depredadores ni recorremos las planicies en busca de alimento, todavía el ser humano lucha diariamente para evitar su extinción, sólo que esta vez no sólo es física, también se puede hablar de una extinción social, que eventualmente puede afectar a la persona llevándola en algunos casos a la muerte.

La Constitución Política del Perú consagra el derecho al Trabajo<sup>1</sup> como parte de los derechos fundamentales de la persona, esto es así porque es a través del trabajo que se logra no sólo asegurar la subsistencia del ser humano, también es clave en el desarrollo de su individualidad y su crecimiento personal<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Artículo 2º, numeral 15, Constitución Política del Perú: ...“A trabajar libremente, con sujeción a ley”.

<sup>2</sup> Artículo 22º, Constitución Política del Perú: ...“Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”.

Es a través del trabajo que el ser humano obtiene los medios económicos para su subsistencia, la de su familia y además obtiene el reconocimiento de la sociedad, así, en la medida que su trabajo sea más calificado o de mayor responsabilidad su aceptación será aún mayor y por consiguiente también sus ingresos. Yendo al extremo opuesto, la inexistencia de una ocupación laboral le recorta al individuo la posibilidad de acceder a recursos económicos para su manutención, genera el rechazo social y le da una ubicación desventajosa en la escala social del grupo al que pertenece, con el riesgo de caer aun en actividades ilícitas para procurarse algún ingreso con lo que su estatus social desciende todavía más, llegando a perder sus derechos civiles; asimismo, tiene incidencia en el futuro económico del adulto mayor, ya que si durante la edad activa no se acumuló un fondo de respaldo (previsional), las posibilidades de tener medios económicos para la subsistencia resultan casi nulas, siendo ésta una de las razones de por qué se considera como población vulnerable a este grupo etáreo. En cualquiera de los casos pasa de ser una persona activa o útil a ser una carga para la sociedad.

Esta trascendencia intrínseca que tiene el trabajo y, consecuentemente, la disciplina jurídica que lo regula, es el motivo por el cual la presente investigación busca analizar la eficacia de las normas emitidas por el Gobierno Central en materia laboral, considerando que cada regulación tiene un efecto directo en la economía, en la sociedad, en el individuo y finalmente aporta una retroalimentación que fortalece o debilita al propio Gobierno y, consecuentemente, al Estado.

Dentro del amplio bagaje de normas que en materia laboral han sido desarrolladas en nuestro país, cobran especial importancia las destinadas a regular las relaciones laborales colectivas de trabajo; principalmente porque traen implícitas consecuencias sociales que extrapolan sus efectos a otros aspectos de la realidad nacional.

La actividad sindical en nuestro país tiene larga data, habiendo pasado por una etapa de reivindicación socio cultural que marcó algunas generaciones y definitivamente modeló la conciencia social nacional en casi todo el siglo XX, sin embargo tal espíritu no estuvo acorde con las normas emanadas de los gobiernos de turno, ya que si bien éstas enunciaban los conceptos, en la práctica no había posibilidad de ver cristalizada una efectiva igualdad de la clase trabajadora frente a su empleador. Aun cuando posteriormente se dictaron normas más coherentes con las necesidades laborales, con la evolución del Derecho Laboral a nivel mundial y por consecuencia nacional, es necesario preguntarse en qué medida las normas actuales responden de manera positiva a las circunstancias de los trabajadores, a las perspectivas socioeconómicas que tiene el Estado y al propio entendimiento que ahora tiene la población del concepto país.

Se busca analizar si las normas actuales responden de manera efectiva a la necesidad nacional o cuál sería la mejor estructura normativa en el ideal de las perspectivas socio laborales; para ello debe partirse del contexto histórico nacional y contrastarse con las realidades vividas bajo la regulación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593, su Reglamento el D.S. N° 011-92-TR y las normas que posteriormente la han modificado. Partiendo de ello se podrá emitir una opinión razonada sobre la eficacia de la política de gobierno en materia sindical.

A partir de los antecedentes históricos y de las normas que forman parte del Derecho Colectivo a nivel nacional el presente estudio tiene el propósito de brindar un análisis más bien de alcance local a nivel de la Región Tacna utilizando un método descriptivo y explicativo ya que se pretende explicar las causas del deterioro de las relaciones laborales

señalando los aspectos normativos y sindicales que pueden haber incidido directamente a ello, con miras a una mejora a través de la renovación y/o actualización; la sistematización del estudio busca un punto de referencia que nos permita facilitar la comprensión del impacto que han tenido y tienen las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo, habiéndosele estructurado de la siguiente manera:

El capítulo I describe el diseño teórico del estudio y comprende el sustento para el planteamiento del problema a investigar, formulando la hipótesis del problema, variables, indicadores; todo con el fundamento adecuado de la investigación y estableciendo los objetivos. El Capítulo II está referido al marco teórico y fundamento científico, en el cual se hace una revisión de los conocimientos previos del tema a investigar y de las teorías existentes sobre el Derecho Colectivo del Trabajo. El capítulo III está referido al marco metodológico en el cual se plantea el método utilizado para la definición de la hipótesis, variables e indicadores.

El capítulo IV contiene el informe de la investigación con los resultados obtenidos, describiéndose el trabajo de campo y una presentación del análisis de los resultados variable por variable según los indicadores, realizando una contrastación de las hipótesis. El capítulo V está referido a las conclusiones y sugerencias, concluyendo con las referencias bibliográficas y los anexos.

## CAPITULO I

### I PROBLEMA A INVESTIGAR

#### 1.1 Planteamiento del Problema

En el sistema peruano de relaciones laborales se observa una mezcla de conceptos jurídicos-normativos y actitudes o costumbres socio laborales que no sólo no guardan relación entre sí, sino que además representan un obstáculo para el desarrollo armónico de aquéllas. Durante muchos años las relaciones laborales se caracterizaron por su legalismo e intervencionismo por parte del Estado, en ese periodo los trabajadores gozaban de una estabilidad laboral que, a decir del sector empresarial y de algunos sectores políticos, no permitía el crecimiento económico de las empresas por el excesivo aumento de las obligaciones laborales que debían asumir; paralelamente fue en aquel tiempo que se logró el empoderamiento de los trabajadores en una relación laboral casi igualitaria, pudiendo estar a la par en las negociaciones que hacían con los empleadores en todos los sectores y niveles, teniendo además una conciencia sindical social que les permitió afianzarse en centrales sindicales de gran envergadura, esto último incluso siendo motivo de recelo por algunos grupos minoritarios de trabajadores que veían en los dirigentes sindicales más que una fuerza de apoyo, un interés político que no era representativo de sus derechos.

Con la modificación de la anterior Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 011-92-TR, el Estado propendió más bien a la flexibilización de las relaciones laborales así como de la actividad sindical expresadas como política de gobierno, todo como un intento de hacer resurgir de esta

manera el poderío del sector empresarial y de liberalizar el ejercicio de la libertad sindical para los trabajadores de tal suerte que, dicha modificación, impulsó la creación y/o inscripción de nuevos organismos sindicales pudiendo coexistir en una misma empresa varios de ellos siempre que cumplieran con los requisitos mínimos.

A la luz de los años se ha podido apreciar una actuación tan diversa como compleja ya que para los trabajadores les resulta muy fácil ante cualquier situación intrasindical juntar algunos simpatizantes y conformar un nuevo sindicato, lo que ha traído como consecuencia un debilitamiento no sólo de su propia naturaleza, sino del sistema en sí, ya que para el Estado, le significa un largo registro de organismos sindicales que en la práctica no efectúan una vida sindical activa, para los trabajadores ello les representa una disminución de sus fuerzas de negociación, incluso para las empresas, aun cuando por un lado han visto reducidas sus cargas laborales, por el otro se encuentran con un frente de negociación cada vez más grande, ya que en lugar de tener un grupo sindical con el cual negociar, ahora tiene más y cada uno con pretensiones distintas, con lo cual las negociaciones colectivas se ven seriamente afectadas.

En ese contexto, resulta necesario efectuar un análisis sobre sus posibles causas; para ello circunscribiendo el estudio específicamente a la región Tacna, este trabajo plantea como propuesta de ello la ineficacia de la actual normativa en materia sindical, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual genera relaciones laborales débiles, conflictivas y dispares y propicia que el derecho de sindicación y las relaciones colectivas de trabajo, sean meramente enunciativas y carezcan del sentido tuitivo que, respecto del

resguardo del derecho de los trabajadores, deben tener; así también genera un debilitamiento de las organizaciones sindicales, regresando a los trabajadores a una posición desventajosa frente al empleador.

Para efectos del estudio, el ámbito de análisis será desde la perspectiva regional de Tacna, considerando que aun cuando la incidencia de su actividad económica en términos cuantitativos es menor en la economía nacional en relación a otras regiones del país, la diversidad y dinamicidad que tiene nos aporta un panorama claro y completo de los efectos de la normatividad actual.

De esta manera el propósito de la investigación es conocer analizar la realidad laboral, empresarial y sindical de la región en busca de la determinación de las consecuencias de la aplicación de la ley, para la inferencia del grado de eficacia o ineficacia de la misma y los factores que influyen en ello, posibilitando así que pueda plantearse como alternativa de solución una modificación legislativa que busque aplacar los principales efectos que se evidencian y mostrar un clima laboral más acorde a las expectativas actuales en materia laboral.

Esta problemática resulta de especial relevancia pues afecta la vida socio económica cotidiana no sólo de la región sino del país en su conjunto; en la mayor o menor medida que tengamos un clima laboral estable, las condiciones para un crecimiento económico serán más propicias.

## 1.2 Formulación del Problema

El derecho de sindicación tiene su origen en la necesidad generalizada que tuvieron las clases obreras, en los albores de la República, de mejorar o mínimamente influir en las condiciones laborales que por diversas razones les resultaban adversas; así, desde un primer momento en que sufrieron situaciones de índole económico, salubre, social o humano igualmente desventajosas, tomaron decisiones y/o adoptaron actitudes destinadas a vencerlas o minimizarlas lo cual, a lo largo del desarrollo histórico social, hizo necesario establecer una regulación específica, cumpliendo con ello la condición del aforismo latino *ex facto oritur ius* “Del hecho nace el Derecho”.

Si nos referimos a la naturaleza de connotación reivindicativa que suelen tener los reclamos laborales podemos observar acciones que han tenido lugar en nuestro país aún antes de un establecimiento jurídico normativo peruano, así el primer registro que se tiene de una paralización de actividades que puede llamarse huelga, con consecuencias de inmediata repercusión social, nos remonta hasta la época del Virreinato, época no precisamente notable por el respeto a los derechos humanos.

Eventualmente, nuevos movimientos se sucedieron en los años posteriores, ya iniciada la República, como las huelgas de tipógrafos en 1892, de los trabajadores textiles de Vitarte en 1896 (singularmente violentos), de los portuarios en 1904, de tranviarios en 1905, luego en 1908 la paralización de los trabajadores azucareros en reclamo de la jornada de 8 horas, cuya extrema violencia en las haciendas azucareras de Casagrande, Cartavio y Chiclín originaron una fuerte represión para, finalmente en 1913, debido a la huelga de los obreros portuarios, lograr que el gobierno de Guillermo Billinghurst

dicte la primera norma reguladora al respecto, el decreto supremo de 24 de Enero de 1913, aun cuando esta norma no fue de alcance nacional. Es recién con la dación del decreto supremo de 15 de Enero de 1919 que se implanta la jornada máxima legal con carácter general, a resultas de la huelga promovida en el Congreso de la Federación Obrera en Lima, seguida por los obreros textiles que paralizaron la capital los días 13, 14 y 15 de Enero aquel año. (Ackerman, et al., 1996).

A partir de entonces los diferentes gobiernos dictaron normas tendientes a limitar el derecho de huelga por considerarla durante mucho tiempo como delito y por tanto reprimirla hasta su inclusión en la Constitución de 1979 como un derecho expresamente reconocido<sup>3</sup> pero que, sin embargo, no tuvo durante el tiempo que dicha Carta Magna rigió, el desarrollo normativo esperado, lo que hizo imposible su efectivo cumplimiento.

Es recién con la dación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.L. N° 25593 en Julio de 1992, que finalmente se logra un desarrollo normativo cuyo objetivo principal era aterrizar en la realidad el precepto constitucional tanto tiempo de carácter meramente enunciativo, dicho reconocimiento es ratificado en la actual Constitución vigente desde 1993 que la consagra como un derecho de rango constitucional y no sólo eso, sino que incluye en su artículo 28° otros derechos colectivos como los de sindicación y negociación colectiva, garantizando la libertad sindical, y así, tanto la referida Ley como su Reglamento el Decreto Supremo N° 011-92-TR, desarrollaron ampliamente todos los aspectos de la vida sindical, estableciendo los conceptos y

---

<sup>3</sup> Artículo 55º, Constitución de 1979: ...”Las huelgas es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la Ley.”.

señalando los procedimientos para su adecuada ejecución, definiendo límites y excepciones que hicieran viable su aplicación práctica, motivo por el cual en sus inicios dicha normatividad fue duramente criticada por la clase laboral bajo el argumento de un excesivo reglamentarismo.

Según Ley N° 27912 de Enero de 2003 se modificó la legislación anterior presentando limitaciones a los aspectos más básicos o medulares que aquella tenía, tal ley originó la promulgación del D.S. N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, actualmente en vigencia y que no aporta mayor solución al problema ya planteado, en conjunto ambas normativas fueron pensadas para limitar el acceso a los derechos colectivos ya regulados, con miras a un mejor avenimiento de las inversiones extranjeras en el país y a la nueva política gubernamental de la flexibilización laboral en pro de la globalización y libertad de mercado, conceptos que nunca fueron originarios de nuestro país, sino que han sido de aplicación importada dada la preeminencia que tienen en el contexto mundial actual.

En la consideración que la coyuntura económica globalizada exige de los países participantes un determinado comportamiento que asegure el mantenimiento de estándares internacionales que ayuden a salvar las diferencias de cada país, debe entenderse que esta aplicación de políticas extranjeras no puede considerarse como un perjuicio del desarrollo económico del país, todo lo contrario, tampoco es atendible dejar de lado los derechos laborales de los trabajadores, ni recortarles los mecanismos de acceso para impedir que hagan uso de ellos; todos los peruanos en mayor o menor medida somos parte de la vida laboral, sea como empleadores, sea como empleados,

directa o indirectamente; en cualquiera de los casos las normas dictadas por el gobierno con miras a regular las relaciones laborales nos afectan; en ese sentido debe tomarse conciencia de la importancia que una normatividad guarde relación con la realidad de la población que pretende normar, así también de los efectos que su aplicación traerá a corto, mediano y largo plazo; ello garantizará su permanencia y eficacia en el tiempo.

Desde finales del Siglo XXI a la fecha las relaciones laborales han visto un detrimento del ejercicio de los derechos de sindicación dada la poca o mal encaminada vida sindical de los trabajadores, ello aunado a la presión que ejerce la clase empresarial y la realidad socio económica de la mayoría de familias a nivel nacional, hace que los trabajadores prefieran mantener un puesto laboral –con el consecuente ingreso seguro– sacrificando para ello su bienestar actual y su seguridad futura, todo esto dentro de un marco normativo que con algunos cambios ha permitido que retrocedamos a un derecho de sindicación prácticamente enunciativo.

Ello puede apreciarse en la disminución de la fuerza sindical de muchos gremios que, históricamente, tienen larga data así como en la proliferación de sindicatos como consecuencia de la división de algunos de ellos en organizaciones más pequeñas que, igualmente, traen como consecuencia el debilitamiento del grupo organizado laboral. Asimismo, la concepción del trabajador como vértice de la relación tripartita Empresa-Estado-Trabajador que otrora hizo posible la aceptación del gobierno del respeto a sus derechos cambió, casi desapareció; al trabajador no le interesa más que asegurar su pago periódico, ha perdido la conciencia de su propia naturaleza y la visión de la

reivindicación de derechos; lo que no sólo genera un clima laboral desestabilizado, haciendo con ello que las normas laborales pierdan su esencia tuitiva, además generan un crecimiento progresivo de demandas judiciales que aun con sentencias favorables, son de difícil ejecución por las actuaciones evasivas de algunos empleadores; esta situación propia de la relación laboral, en un proceso efectivo de negociación colectiva, puede encontrar solución o incluso ni siquiera haberse originado.

Toda esta situación presenta una problemática que tiene dos aspectos básicos: por un lado una normativa en materia sindical que, si bien en el texto promueve la actividad sindical al facilitar la constitución de sindicatos, en realidad trae como consecuencia el debilitamiento del sistema en sí, ya que su regulación afecta negativamente a los tres actores de la relación laboral (Estado-empresa-trabajador) al dificultar el proceso de negociación e interrelación entre estos tres actores; por otro lado, la proliferación de sindicatos con poca o ninguna base de conocimientos que no alcanzan una cohesión natural sino que se pierden en relaciones débiles, conflictivas y dispares, con lo que se genera un debilitamiento de las organizaciones sindicales.

### **1.2.1 Interrogante principal:**

¿Cuáles serían los factores principales de ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la región Tacna 2001-2015?

### **1.2.2 Interrogantes secundarias:**

¿En qué medida la regulación tuitiva y el adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores fomentarían la eficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?

¿En qué medida la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo debería guardar armonía con las disposiciones constitucionales de protección al trabajo?

### **1.3 Justificación de la Investigación**

Si bien se ha mencionado anteriormente el cambio normativo que la legislación peruana ha visto en materia de relaciones laborales, señalando de manera general el aspecto negativo del mismo, es necesario definir de manera más precisa cuáles son los ejes de inflexión por los cuales dicha normatividad no cumple actualmente en nuestro país los objetivos o principios para los cuales ha sido desarrollada; el presente estudio se lleva a cabo entonces, porque es necesario identificar cuáles son los factores que inciden negativamente en la ley de relaciones colectivas de trabajo y que eviten o dificultan el logro de los fines para los cuales fue creada.

Así partimos por analizar la realidad laboral, sindical y empresarial, de manera que se determine claramente los aspectos a mejorar o desarrollar, en ese sentido la utilidad de este análisis es clave ya que sus resultados pueden ser aplicados de manera práctica no sólo en las instancias administrativas respectivas del Ejecutivo, también resulta un apoyo didáctico para el quehacer judicial ya que no son pocos los procesos que se han y se vienen realizando con organismos sindicales como partes procesales y, adicionalmente, sirve de referencia para la propia actividad sindical de los grupos sindicales.

Siendo esto así, la presente investigación es importante porque constituye un aporte a las políticas estatales de reforzamiento de las relaciones laborales, así como un apoyo

objetivo para mejorar el clima socio laboral que eleve la posición de los trabajadores, desarrollando las relaciones laborales, señalando aspectos normativos y sindicales que se pueden renovar en pro de la evolución de las relaciones colectivas desde un punto de vista de crecimiento y afianzamiento del trabajador como eje de la relación laboral, de la disminución del rechazo que las empresas tienen a la negociación, resaltando los beneficios en coste de tiempo y dinero que traen aparejados, así como de la toma de conciencia de la importancia del trabajo en equipo para el mejoramiento y desarrollo de la sociedad. Todo con miras a la evolución armónica de las relaciones laborales y del desarrollo económico en un ambiente de paz social, por lo que además reúne las condiciones para una trascendencia social de impacto a corto y mediano plazo.

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar cuáles serían los factores principales de ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la región Tacna 2001-2015.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- a) Determinar cuál sería el factor que incide en el debilitamiento de las organizaciones sindicales.
- b) Determinar en qué medida la regulación tuitiva y el adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores fomentaría la eficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- c) Determinar en qué medida la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo debería guardar armonía con las disposiciones constitucionales de protección al trabajo.

## **1.5 Definición de Conceptos**

- a) Sindicato.- Agrupación de trabajadores en una organización sindical en cualquiera de sus niveles, sindicato, federación o confederación.
- b) Relaciones Laborales.- Todas las situaciones, objetivas, económicas, emocionales y legales que se dan dentro de la existencia de un vínculo laboral entre empleador y trabajador.
- c) Sindicación.- Derecho de los trabajadores a organizarse en grupos representativos, de cualquier nivel.
- d) Relaciones Colectivas.- Situaciones de diversa índole que se dan de manera grupal durante la existencia del vínculo laboral entre el empleador y un número determinado de trabajadores.
- e) Huelga.- Paralización de las labores por parte de los trabajadores.
- f) Libertad Sindical.- Es un haz de derechos de los que gozan los trabajadores que va, desde el derecho a la libre agrupación, hasta la forma en cómo ejercen o defienden sus derechos al interior de su organización.
- g) Autonomía Colectiva.- Es la facultad que el Estado le otorga a las organizaciones sindicales para ejercer sus derechos con independencia de los empleadores y del propio Estado.

## **1.6 Antecedentes del Estudio**

- 1) Umberto Romagnoli, Catedrático de la Universidad de Bologna Italia, Presidente de la Asociación Italiana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, ha

elaborado un práctico análisis respecto de la desregulación del Derecho del Trabajo y del Derecho Sindical en Europa, si bien su trabajo data de 1992, tiene plena vigencia para nuestra actual realidad porque en aquellos años los países de la Europa Occidental vivían los efectos que el neoliberalismo y la flexibilización de las normas laborales ahora nos aquejan; en nuestros días, más de 20 años después, las políticas laborales en el Viejo Continente están nuevamente de cara al mejoramiento de las relaciones laborales y a la protección del trabajador como mejor medio del desarrollo armónico empresarial y económico de los países; de tal suerte que podemos tomar los análisis que este reconocido tratadista del Derecho del Trabajo hizo en aquella oportunidad, como base para una luz de nuestro futuro mediato. Romagnoli H. (1992). La desregulación y las Fuentes del Derecho del Trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales N° 1*. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9292110015A/32692>

- 2) A nivel de Latinoamérica resulta una preocupación constante la situación similarmente desventajosa que presentan los diferentes gremios laborales; el Profesor Emérito Américo Plá Rodríguez, en su participación como expositor en el Primer Foro sobre Desregulación del Trabajo Médico, llevado a cabo en el Uruguay, señaló que: “en todos los países, la tendencia es a combatir el Derecho Laboral”, debido a tres razones: auge del neoliberalismo, difusión del desempleo y debilitamiento del movimiento sindical. Plá señala también que existen otros factores que ayudan al acrecentamiento del problema, algunos de ellos de naturaleza netamente política, otros más, producto de la propia actividad empresarial global (tercerización, descentralización empresarial, sub contratación,

etc.) Pero en cualquiera de los casos se observa una constante, el abstencionismo del Estado, lo que deja a las relaciones laborales a merced de una conversación en la cual la empresa, dado su poderío económico, tiene la voz cantante. Sindicato Médico del Uruguay. (2000). Primer Foro sobre Desregulación del Derecho del Trabajo en el SMU. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.smu.org.uy/publicaciones/noticias/noticias105/art11.htm>

- 3) Córdova (1981) en su estudio sobre las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina señaló que existen características que comparten diversos países de la Región sobre el tema, a partir de la historia común que tienen, el grado de desarrollo social más o menos uniforme y la evolución de su vida política; de ahí que las connotaciones más generalizadas sean un evidente intervencionismo estatal, centralización del poder, excesivo legalismo, así como un comportamiento divergente de empleadores y trabajadores; donde los primeros buscan su propio e inmediato beneficio y los segundos no utilizan la negociación colectiva ni la huelga como herramienta para equipararse en el nivel de negociación, sino para procurar la intervención del Estado en la solución de sus conflictos. Estas circunstancias no promueven una adecuada madurez en estos dos ejes del clima laboral, sino que les mantienen bajo los intereses de un poder gubernamental que no ha tenido mayor interés en potenciar las individualidades de ambos sectores; de tal suerte que, con el devenir de las corrientes neoliberales, los gobiernos de turno han ido retirándose y brindado más libertades a las partes sin que ellas tengan posibilidad de realizar una autogestión eficiente en la solución de sus problemas.

- 4) Sanguineti (2013) efectúa un análisis sobre la ‘deconstrucción’ del Derecho del Trabajo de base nacional en la era de la globalización, en el cual pone de manifiesto la precaria vigencia que pueden mantener las normas laborales destinadas a proteger a los trabajadores en un ámbito generalmente determinado por las corrientes globalizadoras y las consecuentes políticas creadas para su afianzamiento dentro del Estado; ello en la idea que no podemos ir contra la corriente y que para ser parte de un mundo globalizado debemos actuar como él. Este constante querer estar a tono con las políticas extranjeras nos coloca en desventaja pues las realidades socio económicas nunca serán iguales, por ello Perulli (como se citó en Sanguineti, 2013) señala que se convierte en una “inédita competición entre sistemas sociales”. Tal asimetría sólo podría evitarse cuando exista una correlación equivalente entre una producción de escala nacional con una jurisdicción de dimensión transnacional, o lo que el tratadista señala como una internacionalización del Derecho del Trabajo.
  
- 5) Pasco en su artículo (Neves, et al., 2010) sostiene que a la luz de la nueva realidad socio económica de alcance global, las organizaciones sindicales deben modificar su esencia para no quedar desfasadas; si el siglo XX se caracterizó por una fuerte presencia sindical proveniente de empresas económicamente fuertes, el siglo XXI trae toda una nueva gama de actividades que han dispersado las fuerzas económicas de las grandes empresas de las décadas del 70, 80 y 90; tales fuerzas están dispersas en pequeñas y numerosas empresas de carácter individual, en estrategias de producción a bajo costo como la tercerización y en el cada vez más creciente autoempleo, producto de las políticas promotoras del emprendimiento.

Los sindicatos no sólo han sentido los efectos de tales factores que han provocado una disminución de sus afiliados; también se han visto afectados por un cambio en la formación, actitudes y metas de los trabajadores que los componen. Aquellos dirigentes sindicales con experiencia laboral, con conocimiento de sus derechos y deberes, con conciencia social producto de años de negociación con el empleador y de vida sindical, han sido reemplazados por jóvenes profesionales que buscan hacerse un espacio en un campo laboral cada vez más reducido y por ende más competitivo, por lo que ante la precariedad de su situación laboral optan por la renuncia de derechos, por una actitud pasiva y engrosan las filas del subempleo.

En este nuevo panorama las normas en materia sindical también deben adecuarse; los sindicatos nacieron con el propósito de aglutinar fuerzas para lograr beneficios comunes, pero la realidad económico laboral hace que el individualismo, el interés particular reemplace el antiguo ideal de la primacía del bien común y la homogeneidad. La antigua clase trabajadora tenía en su sindicato una voz de lucha, pero la hoy cada vez más dispersa e informal población económicamente activa sujeta siempre al flujo económico y político momentáneo, no tiene ninguna representatividad; así Pasco (2010) afirma. “quien carece de un empleo, en cambio, carece de todo” (Neves, et al., 2010, p. 132). Concluye entonces que los sindicatos deben adecuarse a esta nueva realidad para no caer en la obsolescencia; tal cambio atañe por lógica a las normas que los regulan.

- 6) La mayoría de estudios jurídico laborales corresponden a otros países, en algunos casos se toca el caso peruano en tratados de derecho comparado. Sin embargo, específicamente a lo que se refiere en la aplicación de la ley de relaciones colectivas de trabajo y sus efectos en las organizaciones sindicales de la región Tacna no existen antecedentes de tal investigación. Se ha buscado al efecto en las bibliotecas de Derecho de las universidades regionales, determinándose que éste es el primer trabajo sobre el particular a nivel de tesis de doctorado. Ello se entiende por el grado de especialización en materia jurídica que conlleva el tema, lo que suma a la naturaleza de aporte de la presente investigación.

## CAPITULO II

### II BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

#### 2.1 Marco Epistemológico

Dentro de las diversas funciones que tiene el derecho como ciencia está, por sobre todo, la de regular la conducta humana (Carnelutti, 2008); a nivel general esta simple conceptualización es aplicable a todas las condiciones y sociedades desde que el hombre aprendió a ser un ser social; sin embargo, verdad de perogrullo, no todas las sociedades son iguales, razón por las que no todas las normas son ni pueden ser iguales ni de igual aplicación dada la diversidad de nuestro mundo.

Esta diversidad no sólo se circunscribe a los espacios físicos, a las realidades históricas, a las condiciones socio económicas, también a las culturales e incluye a las religiosas. Cabe preguntarse entonces por qué, en el caso peruano, la construcción de nuestra estructura jurídica se ha basado en una constante importación de estilos o corrientes externas.

Si bien esta disciplina tiene su origen en el derecho greco-romano, a lo largo de los años ha sido ajustada a las diversas características del tiempo histórico social de cada país; sin embargo, teniendo en cuenta la abrupta realidad del surgimiento del Perú como tal, con el consabido truncamiento de su evolución social natural, de cara al bicentenario de su independencia, nos encontramos ante una realidad jurídica ambivalente ya que por un lado brinda el soporte a la realidad democrática del Estado

peruano y sin embargo, en su ejecución y aplicación no toma en cuenta la diversidad cultural, multilingüal y plurinacional que hace de éste un país complejo.

En efecto en su mayoría las normas actuales de nuestro país no toman en cuenta la diferencia cultural que existe a lo largo de todo su territorio, una diferencia que no sólo se basa en los niveles socioeconómicos, sino fundamentalmente, en una cosmovisión cuando menos paralela. De tal suerte que si bien la normatividad se elabora para el cumplimiento de toda la población sólo algunos la comprenden, otros tantos la mal utilizan y los más resultan perjudicados en mayor o menor medida por sus efectos.

Ahora bien, para el surgimiento de un derecho peruano propio se hace necesario el acompañamiento de una comprensión social que, partiendo de la negación que buena parte de la población tiene sobre su propia realidad, resulta bastante difícil. Pese a ello existen desde apenas algunos años los primeros intentos del gobierno por establecer políticas inclusivas con ejes transversales de equidad y protección de grupos vulnerables; asimismo el Poder Judicial viene impulsando políticas institucionales de justicia intercultural de reciente data; aun así, luego de casi doscientos años de vida republicana todo ello evidencia un derecho peruano en ciernes.

Específicamente en lo que respecta al aspecto laboral esta situación resulta aún más palpable, ya que en nuestro país el desarrollo natural de la composición de la relación obrero-patronal no ha sido consecuencia de una evolución lógica de ninguna de las partes pues por un lado los trabajadores han pasado de una originaria concepción de propiedad común enraizada en la actividad agrícola pre colonial, a la propiedad

individual surgida apenas en la década del Setenta, sin tener la menor conciencia que en todos los años intermedios dejó de existir el trabajador como individuo pasando más bien a ser una “herramienta” más de la marcada economía colonial y luego latifundista de los albores de la república. (Engels, et al., 2006)

Por otro lado, el sector empresarial tampoco ha tenido un desarrollo consistente ya que, a diferencia de otros países, el nivel de industrialización alcanzado por nuestra economía no llegó a sentar las bases para una etapa transformativa, sino que apenas tuvo un auge a mediados del siglo XX, preferentemente en actividades extractivas y agrícolas, para luego diseminarse en un sector empresarial mediano con poca capacidad de crecimiento para, finalmente, sustentar la economía en la prolífica actividad micro empresarial que ha motivado las recientes políticas gubernamentales de apoyo al emprendimiento, lo que hace aún más difusa la línea entre trabajador y empleador.

En este contexto, es de entender por qué la normatividad en general y la que regula el ámbito laboral en especial, no logran cohesionar la realidad que pretenden regular y es que, dado el escaso interés que se ha mostrado por parte del Poder Legislativo, para conocer los orígenes y el devenir de nuestra sociedad actual, no se tiene una conceptualización clara de la naturaleza del hombre promedio peruano, que en su formación infantil en su mayoría se ha visto profundamente influenciado por tradiciones y o costumbres ancestrales y en su juventud de pronto se ve invadido por corrientes modernas, tecnológica e incluso espiritualmente contradictorias perdiendo en el proceso un poco de su propia identidad, ya que al tratar de encajar en la moderna

sociedad citadina deja de lado posturas, valores o creencias que históricamente sirvieron de base para la sociedad de la cual proviene y que, sin embargo, no tienen cabida en la nueva estructura social (Kant, 1928).

Es preciso entonces efectuar un análisis crítico de las normas que actualmente regulan a nuestro país, lo que además resulta una actividad necesaria para quienes tienen a su cargo la aplicación diaria de dichas normas en la solución de los conflictos, por lo que el ejercicio continuo de contrastar las realidades y el espíritu normativo debe corresponder a una abstracción coherente e idealmente justa (Kunz, et al., 2005).

Para tal efecto ha de tomarse como punto de partida la estructura jurídica desarrollada por nuestro entorno gubernamental analizando en contraste su aplicación a la diversidad dinámica de la comunidad laboral para la cual está destinada su existencia; en este punto específicamente, es necesario resaltar la importancia que tal estructura jurídica tenga la plasticidad requerida para, sin perder los objetivos prácticos del gobierno de turno, lograr el desarrollo armónico de dicha colectividad, garantizando el respeto a su propia esencia, el derecho a su evolución natural con miras a un futuro armónico cuando menos en lo que se refiera a su interacción; ello claro está, como fin último de la construcción de este esquema jurídico.

Tenemos entonces que para un adecuado análisis de la normatividad existente en materia de relaciones colectivas de trabajo, habremos de partir de la naturaleza misma de la población laboral, enmarcada en una política laboral flexibilizada por las corrientes económicas extranjeras, para entender el alto grado de complejidad y

conflictividad que han presentado durante su desarrollo en el periodo de estudio; ello, acompañado al hecho que el Estado en sus diferentes manifestaciones, si bien tiene la autoridad para establecer normas destinadas a su regulación, no tiene la capacidad para construir un marco legal que responda a los intereses de la población a la que pretende regir, sino que ha dictado normas que resultan ser pre requisitos para ser aceptados como país viable en la comunidad internacional sin tener en cuenta las necesidades, realidades ni intereses de la comunidad nacional, vale decir nuestra propia población; todo ello sirve de base para plantear la necesidad de una mejora normativa.

Con un enfoque más bien positivista, el presente trabajo busca revalorar la evolución de los conflictos sociales como medio de manifestación de su propia evolución y desarrollo. En la medida que se preste mayor atención a la naturaleza del conflicto socio laboral, con un análisis de su realidad económica histórica y circundante, podrán darse soluciones normativas acordes a las carencias que originaron dicho conflicto, encontrando de esta manera en las normas jurídicas, las respuestas del ente gubernamental para el adecuado crecimiento de las partes dentro de un estado de Derecho que no solamente propugne el imperio de la ley, sino sobre todo el derecho natural de todo ser humano a desarrollarse en plenitud, como individuo, como ser social y como parte de un todo nacional.

## **2.2 Principio Protector del Derecho Laboral**

El derecho laboral ha surgido históricamente por una clara necesidad de protección del más débil que, en la relación laboral, es el trabajador. En toda relación social se dan vínculos de poder, pero es en las relaciones de trabajo donde su evidenciamiento tiene

efectos claros en la realidad social y económica de un país. Este principio protector, llamado también tuitivo, se fundamenta entonces en la desventaja inherente que tiene el trabajador frente al poderío económico del empleador.

Para que esta desventaja se vea disminuida el legislador debe crear una estructura de protección para el trabajador y de guía de comportamiento para el empleador, a través de normas de orden público que sean de obligatorio cumplimiento para las partes y que establezcan mínimos indispensables en materia de remuneraciones, seguridad, condiciones laborales, etc., destinados a acortar la natural disparidad de las relaciones laborales, promoviendo la dignidad de la naturaleza humana antes que el desarrollo económico del aparato productivo; a esto se le conoce como una desigualdad compensatoria, ya que a través de la ley se busca con una desigualdad jurídica corregir la obvia diferencia económica y de poder que existe realmente entre empleadores y trabajadores, de esta manera el Estado tiene un accionar preponderante en la regulación y humanización de las relaciones laborales otorgando esta función protectora de los derechos laborales en nuestro país.

Ahora bien, esta protección no es absoluta, sino que debe darse dentro de un delicado equilibrio que permita a la empresa un normal funcionamiento, esta naturaleza de protección se aprecia en nuestra legislación a través de los derechos normativos que se otorgan al empleador, declarando su carácter director de la relación laboral y sin embargo, estableciendo límites en el ejercicio de sus atribuciones, de tal suerte que el límite de su poderío se encuentra en la propia ley.

Según lo señala Plá Rodríguez (Pasco, 1994), el principio tuitivo del Derecho Laboral en nuestro país se plasma en tres reglas que buscan beneficiar al trabajador: a) In Dubio Pro Operario, que brinda el soporte al juzgador para que elija entre varios sentidos de una norma, aquél más beneficioso para el trabajador; b) La norma más favorable, para los casos en que haya más de una norma aplicable, se elija la más favorable aunque no fuere la que corresponda a los criterios clásicos de jerarquía de normas; y c) La condición más beneficiosa, por la cual la aplicación de una nueva norma laboral no debe servir para disminuir las condiciones del trabajador. Agrega a ellas como complemento la excepcionalidad del principio general constitucional de Irretroactividad de la Ley, pudiendo hacer retroactiva una ley en tanto sea más favorable para el trabajador.

La función tuitiva del Derecho Laboral tiene entonces el objetivo de nivelar el desequilibrio existente en la relación empleador-trabajador, no sólo porque el trabajador sea la parte débil –y como individuo merezca especial atención por parte del Estado– también porque así se garantiza un mejor desarrollo del clima laboral; la búsqueda de la armonía en las relaciones laborales tiene una doble connotación, por un lado está el mejoramiento del proceso productivo, por otro está la paz social ya que, en la medida que los trabajadores tengan más y mejores condiciones de trabajo favorables habrá menos descontento y menos posibilidades de conflicto social, así la protección del trabajador tiene además un cariz preventivo pues brinda el soporte para un desarrollo armónico e igualitario tanto de los trabajadores como de las empresas, evitando el roce de los intereses de ambos sectores, beneficiando de esta manera el crecimiento de la sociedad en su conjunto (OIT, 2015).

### **2.3 El Derecho Colectivo en el Perú**

El Derecho Laboral en nuestro país se divide en Derecho Individual y Derecho Colectivo, entendidos el primero como el ejercicio del derecho de los trabajadores desde el aspecto o manejo individual que de ellos haga cada uno; en el segundo, estos mismos derechos van a ser materia de reclamo, discusión, debate o desarrollo en el ámbito colectivo que englobe a todo el grupo de trabajadores quienes, organizados, van a buscar en la unión de sus intereses, la fuerza para lograr una mejora de las relaciones obrero-patronales y de sus condiciones laborales. En este marco cobra especial importancia el adecuado y eficiente uso del derecho de sindicación toda vez que, en la medida que los trabajadores organizados puedan utilizar su fuerza unida, lograrán mejores resultados en la obtención de mejoras laborales, tanto remunerativas como sobre condiciones de trabajo.

La negociación colectiva es un derecho constitucional recogido por las Constituciones de 1979 y 1993, en este sentido el Estado no sólo garantiza la existencia y respeto de este derecho, sino que está obligado a promover su desarrollo; de tal suerte que el fruto de la negociación colectiva, el convenio colectivo, se encuentra comprendido como una de las Fuentes del Derecho del Trabajo, obviamente porque producto de la negociación se van a plasmar en él acuerdos laborales que al suscribirse, se trastocan en obligaciones para las partes, así lo establece nuestra actual Constitución de 1993 al otorgarle fuerza vinculante; de ahí la importancia de fortalecer las relaciones laborales ya que de ellas nacerán acuerdos-normas coherentes y de positiva significación no sólo para las partes sino para toda la colectividad.

Esta protección constitucional no es sólo voluntad del gobierno de turno, sino que es política concertada a nivel global o mundial, cuyo cumplimiento y respeto se protege en el ámbito internacional a través del organismo de control idóneo para el efecto, la Organización Internacional del Trabajo-OIT<sup>4</sup>; de esta manera el Perú se encuentra enlazado también con la comunidad laboral internacional y, por consiguiente, obligado a cumplir con los estándares mínimos establecidos para el efecto.

El trabajo en sí no es sólo una actividad económica destinada a la procura de los medios de subsistencia de la persona, también (y lo más importante) es un espacio de expresión y desarrollo de sus calidades interiores y profesionales, más concretamente, de la utilización práctica de los conocimientos adquiridos; en esa medida contribuye definitivamente en la realización de ésta a través del afianzamiento de su identidad como elemento activo, útil y participativo de la sociedad.

Pese a estas importantes consideraciones integrales de la concepción del trabajo, en nuestra realidad socio económica cobran, desde ya varios años, cada vez más importancia los aspectos meramente prácticos para el acceso y realización de un trabajo, el principio de inmediatez en este aspecto se ve tergiversado a un inmediatismo que no sólo obliga al trabajador a aceptar cualquier puesto que le brinde una posibilidad de ingreso por más mínimo que sea, también le priva de su derecho de una evolución laboral acorde a su desarrollo natural, cortando de esta manera la posibilidad de un futuro pleno con un hoy plagado de obligaciones, deudas,

---

<sup>4</sup> Artículo 4º, Convenio 98 de la OIT: “Deberán adoptarse medidas adecuadas(...) para estimular y fomentar entre los empleadores(...) y las organizaciones de trabajadores, (...)el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria(...)”.

inseguridades e insatisfacciones que generan una población laboral conformista o mediocre, sin mayores incentivos para la excelencia, conllevando ello a fomentar una población futura jubilada o incluso cercana al retiro sin haber alcanzado las metas propuestas al inicio de su vida laboral activa, con el consecuente efecto negativo que tal circunstancia puede ejercer en nuestra sociedad.

Frente a todo esto el Derecho Colectivo comprende a su vez un haz de derechos que se aplican en la vida laboral de manera colectiva como son: el Derecho de Sindicación, la Libertad Sindical, La Negociación Colectiva, la Huelga, entre otros; asimismo, también lo componen todas aquéllas normas que en su momento han emitido los gobiernos de turno de nuestro país para lograr un adecuado ejercicio colectivo de los derechos laborales individuales de los trabajadores, con miras a una mejora de la situación desventajosa que éstos tienen dentro de una relación laboral. Sin embargo, para una efectiva protección de estos derechos, tales normas deben poder aplicarse a situaciones concretas de una manera funcional, caso contrario no podríamos hablar de una protección real; así también lo precisa Sánchez (como se citó en García, 1996) “Garantía que nada garantiza, no merece tal nombre, por lo menos a nivel jurídico”. (p. 142) al referirse a las garantías constitucionales.

Es importante también señalar que este Derecho Colectivo se aplica a los intereses de grupo, a diferencia del interés individual. Aun cuando pueda existir una pluralidad de sujetos en conflicto, pero ha de verse que el incumplimiento o inaplicación de las disposiciones legales y/o convencionales afecte de manera uniforme a todos los trabajadores para que se active el mecanismo de las normas colectivas de trabajo

(Neves, 2000). Caso contrario, de versar el conflicto sobre un interés individual, la organización sindical sólo podrá participar en él bajo poder expreso de representación del trabajador o trabajadores afectados.

Hablar de Derecho Colectivo es hablar de las relaciones colectivas de trabajo, las mismas que se establecen entre diversos actores cada uno con mayor o menor preponderancia respecto de la circunstancia concreta pero todos con igual nivel de importancia; entre estos actores podemos nombrar a: las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores y el Estado; las relaciones que entrelazan a estos actores se conoce como *tripartismo* o relaciones tripartitas, conceptualización que es recogida también por la comunidad laboral internacional.

Esta concepción tradicional de las relaciones laborales ha venido desarrollándose en los últimos años a la par que ha evolucionado también el aspecto laboral que ahora incluye también algunos sectores laborales especiales como el de construcción civil y recientemente el sector público; este último de especial atención por la singularidad de su naturaleza ya que hablamos de trabajadores sujetos al régimen privado, cuyo empleador es el Estado y cuya función, derechos y libertades laborales se ven enmarcadas en la función pública que ejercen, con lo que las relaciones colectivas entre ambos alcanzan mayores niveles de complejidad que, en no pocas ocasiones, al no ser entendidas del todo, generan conflictos sociales que ponen en riesgo la seguridad pública.

En el actual orden económico y la dinamicidad de la transformación del mundo laboral, influenciada por causas tan dispares como los avances tecnológicos, el cada vez más creciente comercio electrónico o la tercerización de los procesos productivos, el delicado equilibrio en las relaciones laborales se ve amenazado pues el tradicional empleo formal y/o unipatronal ha disminuido ostensiblemente, pese a ello la natural contraposición de los intereses obrero-patronales aún se mantienen vigentes, por consiguiente la importancia de la negociación colectiva como herramienta para la adecuación a esta realidad cambiante resulta de primer orden(OIT, 2015), básicamente porque son ambas partes quienes mejor conocen su realidad empresarial, así como sus necesidades, por lo que, con la debida orientación y regulación, pueden lograr a través de esta herramienta, la mejor satisfacción de sus intereses.

#### **2.4 El Derecho Colectivo en la Región Tacna**

Las relaciones laborales en la Región Tacna han estado enmarcadas dentro del contexto del trabajo asalariado, con específica incidencia en la actividad de la mediana empresa. Aun cuando en contados casos se ha tenido la participación de trabajadores independientes, ello no ha significado un aporte importante al desarrollo de las relaciones colectivas en esta región.

Marca una pauta importante al respecto, la actividad sindical ejercida por los trabajadores de la empresa Southern Peru Copper Corporation, única perteneciente a la gran empresa que ha funcionado en Tacna y que, desde 1961, ha presentado los más variados y mejores casos de negociaciones laborales, no sólo de índole económico, también en lo que se refiere a condiciones de trabajo e inclusive en relación al clima

laboral que esperan tener. Aun así, como se verá más adelante la realidad de este organismo no ha podido soslayar los cambios en las nuevas políticas económicas y empresariales, por lo que ha sufrido también algunos cambios.

De igual forma merece especial mención el papel que el Estado ha tenido en el desarrollo de estas relaciones ya que inicialmente en 1971, durante el gobierno de facto de Velasco Alvarado, mediante Decreto Ley N° 18880 se crearon las Comunidades Mineras para cada empresa privada del ramo, con el objetivo que los trabajadores participen en la propiedad, gestión y beneficios generados por ellas a través de la entrega a los trabajadores, de certificados de acciones laborales deducibles del 10% de las utilidades hasta alcanzar el 50% del capital social de la empresa. Tal finalidad no llegó a cumplirse por cuanto en 1978 el siguiente régimen de Morales Bermúdez, mediante Decreto Ley 22333 modificó sustancialmente las condiciones establecidas, haciendo inviable una participación efectiva de los trabajadores en la gestión empresarial y menos en la propiedad. Situación que al correr de los años ha generado un proceso judicial por parte de los ex trabajadores para la entrega de sus acciones participativas y pago de dividendos que debieron recibir en esa fecha, litigio que aún a día de hoy se encuentra en curso y que, como se ve, tuvo su origen en las relaciones colectivas laborales.

Caracterizan también el ámbito empresarial en Tacna las actividades económicas que se desarrollaron durante la década del 80 y 90, con la promoción impositiva para el desarrollo del Parque Industrial que en esos años dio cabida a diversas empresas del ramo industrial, algunas de las cuales alcanzaron una manifestación importante de sus

relaciones colectivas laborales; sin embargo, con las modificaciones normativas y la crisis económica nacional, paulatinamente dichas empresas fueron reduciendo su tamaño o incluso desapareciendo, con lo cual también disminuyó la actividad sindical.

Finalmente importa mencionar las actividades comerciales que tuvieron impulso con la creación de los beneficios del régimen arancelario de la zona franca a partir de la década del 90, que tuvo muy buenos inicios ya que logró disminuir considerablemente el comercio informal de la región, atrayendo la inversión de capital extranjero y la apertura de diversas empresas que funcionaron durante esa década y parte del 2000; sin embargo, nuevamente haciendo referencia a la postura normativa del gobierno, ese crecimiento fue efímero y no permitió el surgimiento de una actividad obrera lo suficientemente fuerte como para su organización; luego, con los cambios legislativos y la disminución de los beneficios arancelarios, dicha actividad comercial decreció; ello se muestra en el siguiente gráfico (ver Figura 1).

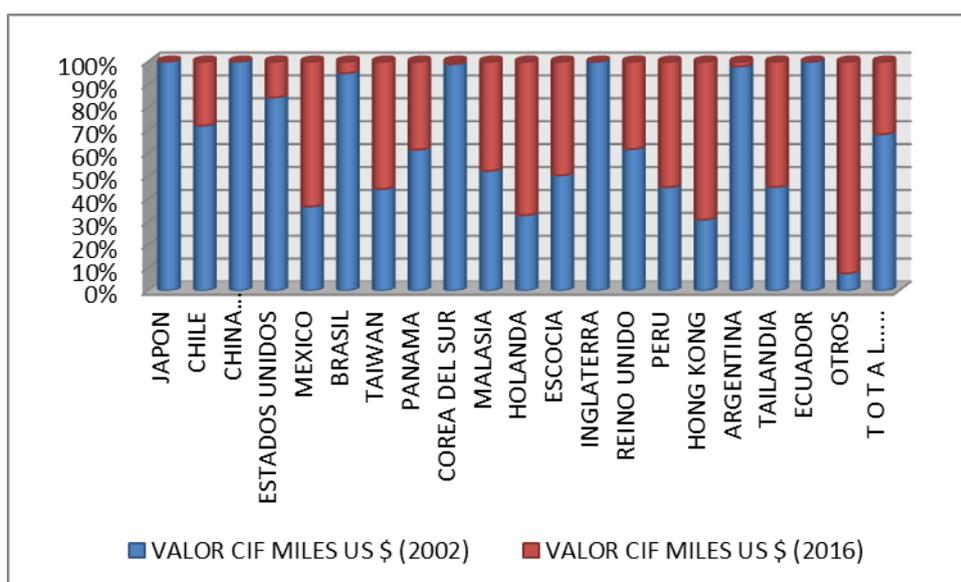


Figura 1: Importación de mercancías por país de adquisición

Fuente: Zofratca en cifras. Elaborado por el ejecutor

Como se muestra en el gráfico anterior, las importaciones destinadas al comercio han decrecido en el curso de la última década, aun cuando se amplió el mercado de consumo, las cifras en importación del 2016 no han logrado superar las arrojadas en el 2002, lo que es una clara muestra de la tendencia en disminución de la actividad comercial bajo el régimen de zona franca, disminuyendo también la población laboral asalariada y por consecuencia las relaciones colectivas de trabajo en la región, permaneciendo a la fecha únicamente la organización sindical correspondiente a los trabajadores administrativos de dicha entidad.

## **2.5 Organizaciones Sindicales**

Las características del sindicalismo de un país se determinan en gran medida por los factores económicos, sociales y políticos que afectan el entorno económico social de su realidad nacional y momento histórico. En el Perú, la evolución de las organizaciones sindicales ha pasado del escaso aunque apasionado agrupamiento de profesiones representativas (maestros, profesionales de la salud), oficios calificados (construcción civil, trabajadores portuarios y de transporte, obreros, etc.) influenciados en su mayoría por corrientes ideológicas de origen europeo que hicieron de nuestra historia una lucha de reivindicaciones laborales, sociales, legales, culturales e incluso raciales, por lo menos en las décadas del 60, 70 hasta casi la mitad del 80 y que han servido en gran medida como instrumento de corrientes y partidos políticos, algunos de los cuales permanecen hasta hoy; han pasado de ello, repetimos, hasta un aumento de organizaciones sindicales de menor envergadura que han proliferado en base al fraccionamiento de los otrora grandes sindicatos cuya unidad les daba la fuerza necesaria para hacer una lucha efectiva de sus derechos, lo que contrasta con el escaso

espíritu reivindicativo que ahora tienen e incluso en no pocos casos aunado al desconocimiento de sus propios orígenes, objetivos y marco normativo de acción que hace difícil la consecución exitosa de sus intereses.

El surgimiento de las organizaciones sindicales tiene su base en las condiciones laborales sufridas por los obreros de la Inglaterra industrial de fines del siglo XVIII y en la Revolución Francesa, ambos movimientos de naturaleza beligerante como una respuesta obligada a las condiciones represivas y paupérrimas que sufría la mayor parte de la población en aquel entonces (Jiménez, 2009).

Los fines libertarios e igualitarios de tales movimientos llegaron a América con las corrientes independentistas que promovieron en esta parte del mundo el anhelo de la libre determinación de los pueblos, sirviendo de base para la conclusión del coloniaje, así como del surgimiento de las nuevas repúblicas; estos fines se continuaron desarrollando en nuestro país conjuntamente con el proceso industrial de la primera mitad del siglo XX, que a la par de la lucha por la libertad, incluyeron también la lucha de clases, dado que la hegemonía económica se encontraba (y aún se encuentra) en la actividad empresarial que unos pocos ejercen en las principales ciudades de la costa peruana, frente a la necesidad de muchos para encontrar un espacio de desarrollo y medio de subsistencia; a estos ideales se sumó la reivindicación del campesinado, largamente postergado desde el virreinato y que, con los pensamientos nacionalistas desarrollados en las décadas del 60 y 70 afianzaron la importancia de un ambiente de cuestionamiento al orden establecido, defensa de los derechos y pugna por el desarrollo de la población menos favorecida, pugna que encontró en las

organizaciones sindicales y en la lucha de la clase trabajadora el mejor vehículo para impulsar estos otros fines de carácter también social, cumpliendo de esta manera sus objetivos de defensa de derechos e intereses.

Precisamente para el logro de sus objetivos resulta gravitante que sus integrantes tengan en claro cuáles son las funciones que desempeñan y el fin que deben cumplir. A este respecto Rendón (1998) señala. “La organización sindical se basa en la organización voluntaria para la defensa de los derechos y la promoción de los intereses de los trabajadores” (p.50). Esta simple aclaración nos sirve para diferenciar a este organismo de otros tipos de agrupaciones como gremios, asociaciones, cooperativas, etc., cuyos fines, objetivos y regulaciones son distintos. Observamos entonces que existen dos elementos claves en la naturaleza sindical, el primero y básico es la libertad, entendida en su sentido más amplio, libertad incluso para ejercer o no el derecho a la sindicación; el segundo elemento es el carácter reivindicativo que tiene para la obtención de sus derechos laborales y la mejora de sus condiciones de trabajo.

La estructura sindical teóricamente hablando define cuatro tipos o modelos sindicales: de empresa, profesional, de industria y de oficios varios.(Córdova, 1981, p.28). En el Perú nuestra legislación contempla los sindicatos de empresa, de actividad, de gremio y de oficios varios. En general cuando nos referimos a una organización sindical hablamos de un grupo de trabajadores, agrupado en base a la característica o denominador común que los engloba (y que se encuadra dentro de los tipos recogidos normativamente), que cuenta con la formalización necesaria para ser reconocida como persona jurídica tanto por sus agremiados que lo componen, como del empleador o

empleadores con los cuales va a interrelacionarse y por el Estado, siendo en consecuencia sujeto de derecho y de obligaciones y actuando con autonomía dentro de los alcances y libertades que la ley le otorga.

### **2.5.1. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones**

En la Ley<sup>5</sup> encontramos las definiciones de cada uno de estos niveles organizacionales a partir de la conformación mínima que deben tener comenzando por los sindicatos; a esta primera agrupación se la conoce también como organismo sindical de primer grado o Sindicato de Base, en general por la relación que tiene con la base física o ámbito geográfico que comprenda, así estos sindicatos pueden ser de alcance local, regional o nacional.

Las federaciones corresponden a la unión de dos o más sindicatos de una misma actividad o clase y son organismos sindicales de segundo grado y las confederaciones serán los organismos sindicales de tercer grado formados por dos o más federaciones, teniendo por lo general una representación de carácter nacional. El trámite de constitución y registro de los organismos de los tres niveles es similar de acuerdo a lo regulado en la norma ya citada y en lo pertinente, las disposiciones legales establecidas para los sindicatos de base son también aplicables para los organismos de grado superior.

---

<sup>5</sup> Artículo 14º, D.S. Nº 010-2003-TR: ...”Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.”.

Adicionalmente a la organización establecida por norma, podemos encontrar diversas perspectivas de comprensión sobre la naturaleza de la organización sindical, atendiendo a sus diversas aristas desde el punto de vista teórico. Arévalo (2005). propone una clasificación: a) Por su base física, b) Por la actividad de sus miembros, c) Por la clase social que representan, d) por su naturaleza frente al estado, e) Por la agrupación de sus elementos y f) Por las profesiones que agrupa. Ello según se quiera aludir al ámbito territorial que abarcan, al común denominador que conecta a los afiliados, al sector que representan, a su calidad pública o privada, al tipo de estructura que tienen y/o al grado de especialización que los caracteriza.

Así como la unión de trabajadores en una organización sindical (de base) tiene el objetivo de facilitar la consecución de sus intereses a través de la unidad de los agremiados en un solo frente, facilitando la negociación y fortaleciendo su posición; de esa misma manera la unión de los sindicatos en organismos de mayor nivel tiene el mismo objetivo, especialmente en la actual coyuntura en que el mercado laboral está cada vez más internacionalizado producto de la tercerización, la migración laboral y el internet, lo que facilita que los trabajadores, en no pocos casos, presten servicios en un marco internacional, con empresas en diversos países; asimismo, esta unión facilita también la participación de los trabajadores, a través de sus representantes, en diversos organismos de nivel internacional para el tratamiento de su problemática y obtienen de esta manera un especial foro para que sus demandas puedan ser escuchadas, eliminando así las barreras geográficas de ámbito local, regional o incluso nacional.

### **2.5.2. El Derecho de Sindicación**

El derecho de sindicación, como tal, nace del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical, este último de conceptualización tan amplia que es un derecho fundamental protegido constitucionalmente. Los trabajadores, como se ha señalado, tienen así el derecho de agruparse organizadamente; se protege y garantiza no sólo la libre afiliación, también la desafiliación y el ejercicio de una vida sindical activa. Este derecho se encuentra protegido además internacionalmente a través de los Convenios de la OIT<sup>6</sup>, los cuales buscan garantizar que los trabajadores puedan constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales sin autorización previa como máxima expresión de dicha libertad sindical.

En atención a ello nuestra legislación establece que el deber de inscripción en el Registro a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo es un acto formal (no constitutivo) y no puede ser denegado salvo en los casos en que no se cumpla con los requisitos establecidos en la ley para la constitución de sindicatos. De esta manera la normatividad nacional ha buscado en lo posible adecuarse a los estándares internacionales para la protección de este derecho, sujetando las limitaciones normativas a un ámbito puramente administrativo, en el cual las organizaciones sindicales gozan de las garantías del debido procedimiento para el ejercicio de su derecho sindical.

---

<sup>6</sup> Artículo 2º del Convenio 87 y los Artículos 1º y 2º del Convenio 98.

El derecho de sindicación importa entonces una serie de derechos y diversas formas en cómo ellos se plasman, se refiere al más puro y extenso sentido del ejercicio de la expresión de libre voluntad aplicada al campo laboral; incluye el derecho a la creación de un sindicato, a la libre afiliación, al gestionamiento de la vida sindical, a la propia elaboración de normas internas (estatutos), a la voluntaria extinción o cancelación de su organismo, en suma, a la autorregulación.

**a) Autonomía Colectiva.**

El concepto de autonomía colectiva en términos generales hace referencia a la capacidad que tiene un colectivo, vale decir un grupo en este caso de trabajadores, para la toma de decisiones que, modelando su circunstancia, eventualmente puedan afectar el ambiente donde se desarrolla. Martínez (2007) señala que no se debe confundir este concepto con el de autodeterminación, ya que el primero es empleado para cuestiones morales de amplia repercusión social, mientras que el segundo se aplica a cuestiones políticas.

Si encontramos que históricamente la autodeterminación se constituye en un derecho natural de los pueblos para elegir su propio gobierno, no siempre ello guardará correlación con la autonomía que es entendida como la facultad que tienen algunos grupos para regular asuntos de su particular interés. Alonso Olea define a la autonomía colectiva como el “poder social con potestad normativa” (como se citó en Neves, et al., 2010, p. 190).

Se infiere entonces que hablar de autonomía colectiva es referirse a la capacidad que tienen los sindicatos para cumplir sus objetivos de defensa de los derechos laborales de sus afiliados y de ejercer sus funciones de autogobierno sin injerencia de ningún tipo; ahora bien, partiendo del hecho que en la relación trilateral laboral ellos se encuentran representando a los trabajadores, se entiende que la injerencia que debe proscribirse es la de los otros dos sectores, esto es de los empleadores o del Estado, (más aún evitar la presión conjunta de ellos).

Es interesante notar la contradicción implícita al calificar a la autonomía colectiva como una facultad y es que, a diferencia de la autodeterminación, no es propia del individuo o del grupo, sino que es concedida por quien ejerce el poder político; de allí que sea característica evidente de un régimen democrático y principal bien jurídico protegido por las normas nacionales e internacionales, pero esta concesión más que una gracia es la cristalización de una necesidad para el propio bienestar público.

La relación tripartita que es propia del Derecho Laboral nace de la estrecha relación y conflictualidad que existe en la interacción de sus componentes quienes desde su origen mantienen intereses contrapuestos pero sin embargo complementarios. La eterna pugna entre los intereses económicos del empleador y las siempre crecientes necesidades del trabajador genera una coyuntura social que obliga al Estado a tomar medidas (normativas) destinadas a disminuir esa constante tensión, pero en buena medida éstas

resultan insuficientes. Por el dinamismo de estas fuerzas contrapuestas y su influencia en la realidad socio económica general, es que se les delega la facultad de tomar sus propias decisiones para el logro de sus intereses y de autorregular sus diferencias para lograr un equilibrio social. (Neves, et al., 2010).

#### **b) Libertad Sindical.**

La protección del derecho fundamental a la Libertad Sindical es la principal preocupación del Estado y de la comunidad internacional<sup>7</sup> ya que de este derecho se derivan los demás que se dan en el ámbito sindical.

Así se asegura la potestad de crear un organismo sindical, afiliarse y mantenerse en él, pero, por sobre todo, de efectuar durante el tiempo que se pertenezca a este grupo, todos los derechos y acciones tendientes a efectivizar la correcta defensa y promoción de los derechos laborales.

Bajo esta perspectiva, los trabajadores tienen plena libertad para, voluntariamente crear uno o más sindicatos, sin que ello deba ser materia de pronunciamiento ni menos cuestionamiento por parte del Estado, cualquier situación contraria a la descrita, lesiona el espíritu del referido convenio(OIT, 1988). Cabe sin embargo analizar la conveniencia del ejercicio de tal derecho para el mejor logro de sus fines y, si bien este

---

<sup>7</sup> Artículo 2, Convenio 87 de la OIT: ...“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”.

análisis puede ser efectuado por cualquiera de los actores de la relación tripartita o incluso de algún externo, la decisión siempre corresponde y es facultad de los trabajadores y/u organismo sindical; de ahí que en la medida que estén más conscientes de su entorno podrán tomar una mejor decisión.

Villavicencio (2010) señala que la libertad sindical es el “conjunto de acciones necesarias para defender y promover eficazmente los intereses de los trabajadores” (p. 89). Pero tales acciones revisten un universo complejo de comportamiento en el marco de expresiones individuales y colectivas que hacen difícil su diferenciación. El Tribunal Constitucional define que:

La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28°, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. (Sentencia del expediente 1124-2001-AA/TC, 2002, Fundamento 8.).

Hablar del ejercicio libre de elección de su representación, de su organización interna, su administración, actividades y acciones es

entrelazar de continuo ambos aspectos. Para aclarar este panorama tenemos el siguiente gráfico (ver Figura 2):

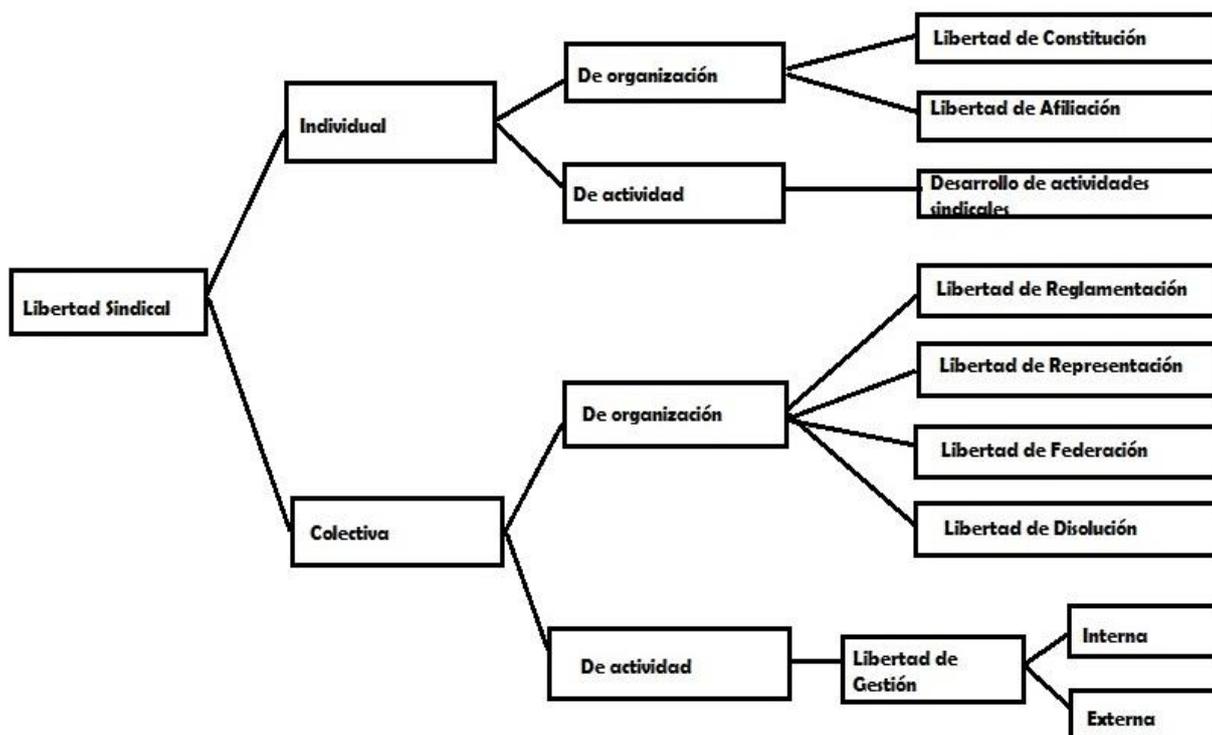


Figura 2. Contenido de la Libertad Sindical.

Fuente: Villavicencio (2010,p.93).

De tal manera puede observarse claramente la distinta naturaleza que tienen las acciones que pueden realizarse dentro del contexto del ejercicio del derecho a la libertad sindical; si a esto aunamos el hecho que tales acciones son en muchos casos codependientes, sucesivas o simultáneas puede entenderse el grado de dificultad en su conceptualización.

## **2.6 La Negociación Colectiva**

Habida cuenta que la autonomía colectiva otorga a las partes la facultad de establecer sus propias normas, para el logro de tal objetivo se hace imprescindible que estén de acuerdo. Esta aparentemente sencilla premisa es la parte más delicada de la relación laboral, no sólo porque están en juego intereses y objetivos diferentes, más aun contrapuestos, sino porque no se pueden obviar las individualidades de cada una de las partes, lo que influye definitivamente en la forma y el clima dentro del cual se desarrollan las negociaciones; si a ello agregamos la trascendencia o urgencia de los temas materia de negociación, tenemos que fácilmente este aspecto de las relaciones colectivas puede derivar de un intercambio de posiciones a un conflicto social de envergadura nacional.

Será negociación colectiva todo tratamiento, conversación o intercambio que de manera grupal realicen los trabajadores a través de representantes u organizaciones sindicales ante uno o varios empleadores. “La forma más simple de negociación colectiva es la que se realiza en el ámbito de una empresa” (OIT, 1986, p.3). Ello porque estamos frente a un grupo determinado de trabajadores que entablan conversación con su empleador, por otro lado tenemos tantos tipos de negociación como diversas características de empresas y trabajadores exista; en cualquiera de los casos el objetivo general es tratar de lograr la coincidencia de la mayor cantidad de temas de agenda en el menor tiempo posible, siendo una de las principales preocupaciones de los intervinientes (incluido el Estado), evitar el conflicto o el uso de la fuerza para la solución de los problemas, esto por el lógico costo social y económico que acarrea (OIT, 1986).

Por ello resulta una necesidad básica aunque anormada, que las partes intervinientes tengan o desarrollen habilidades que faciliten la comunicación; dentro del campo de las negociaciones colectivas de trabajo van implícitas las conductas, posiciones y aún la formación humana; más allá del interés económico que puedan tener, el elemento decisorio para el avenimiento de las partes o el inicio del conflicto laboral siempre va a ser la calidad personal del o los negociadores; la empatía, el empoderamiento de sus objetivos, la claridad de las metas, la adecuada expresión, el manejo de técnicas o herramientas de negociación, la habilidad de liderazgo, son capacidades que se desarrollan en la esfera personal y se aplican al ámbito colectivo en la mesa de negociación.

Este aspecto es casi nunca (o muy poco) valorado por el grupo de trabajadores, en parte por la falta de recursos, en parte como consecuencia de la poca promoción del fortalecimiento de la actividad sindical que ha efectuado el Estado en las últimas dos décadas. En cualquiera de los casos estamos frente a una escasa madurez del sector sindical, lo que aunado al interés económico del empleador, genera que la negociación colectiva se dé en su mayoría dentro de un ambiente de conflicto (Córdova, 1981). Cuando el ideal teórico y normativo es que sea a través de este mecanismo que las partes puedan expresar sus necesidades y diferencias en un ambiente alturado y pacífico para hallar una solución armónica y de consenso que redunde en resultados positivos y beneficiosos para ambas partes.

## 2.7 La Huelga

Este elemento se configura como la respuesta natural una vez fracasadas las negociaciones entre las partes, se evidencia por la “paralización colectiva y temporal del trabajo como medio de ejercer presión sobre la otra parte” (Córdova, 1981). Paralelas a esta medida de fuerza existen otros tipos de huelga que van más allá del campo propiamente laboral, así pueden tener lugar las huelgas que se dan para exigir el cumplimiento de normas o de adopción de determinadas medidas políticas, como las llamadas huelgas de solidaridad que también tienen un trasfondo social, en ambos casos la medida se toma para ejercer presión sobre el gobierno y ello tiene lugar dentro de un contexto de negociación colectiva; de tal manera que encontramos que la huelga, además de medio de fuerza utilizado por los trabajadores para obligar al empleador a escuchar, conversar o aceptar algo, es también una herramienta para generar un efecto determinado en la comunidad en su conjunto, de ahí su carácter social.

Si el ideal de una negociación colectiva es la conversación y el entendimiento pacífico entre las partes su *némesis* es la huelga; aplicada generalmente como excepción y siempre con mucho recelo, la huelga es el último de los mecanismos que tienen los trabajadores para promover un cambio en el curso de los hechos y en ese sentido, en tanto instrumento utilizado para el logro de un fin lícito, es objeto de protección jurídica (Ackerman, et al., 1996).

Junto con el derecho de sindicación la huelga es en sí misma la representación máxima del ejercicio de la libertad democrática; la implicancia negativa que de suyo tiene suele generar una fuerte represión por parte del Estado, sobre todo en aquellos

gobiernos que ejercen el poder sin representación legal; y es que una medida de huelga es una acción intrínsecamente contestataria, asimismo su naturaleza social permite que, dadas las circunstancias puedan contar también con el apoyo de la población en general, con lo que eventualmente tenemos no sólo una fracción sino a la población en pleno cuestionando o luchando contra el orden establecido, de ahí su cariz político.

Especial mención merece en este punto la huelga en el sector público; como ya se ha mencionado, la complejidad del ejercicio de los derechos sindicales en el sector público, por la naturaleza propia de la función, hace que en muchos casos se cometan errores por exceso, cuando hay un abuso del derecho, o por defecto, cuando a fin de cautelar el bien público se recortan los derechos de los trabajadores sindicalizados.

Si bien los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo regulan la libertad sindical y el derecho de sindicación, es el Convenio N° 151<sup>8</sup>, ratificado por el Perú, el que versa sobre relaciones de trabajo en la administración pública, dado que tienen un efecto directo en el bienestar de la comunidad, por lo que no pueden sujetarse únicamente a la regulación destinada al sector privado. El principal objetivo es ejercer el derecho sindical sin afectar el interés público; sin embargo aún en nuestro país no se ha dado la suficiente difusión ni capacitación al respecto, a la fecha la deficiente aplicación normativa no sólo trae aparejada una disconformidad social por parte de la población que se ve afectada con el recorte del servicio público, además genera una recarga de obligaciones estatales que afectan igualmente al erario.

---

<sup>8</sup> Artículo 1º, Convenio 151: "...El presente convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo."

## CAPITULO III

### III MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Formulación de Hipótesis

##### 3.1.1 *Hipótesis Principal.*

La falta de regulación tuitiva y el inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores serán los factores principales de ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Región Tacna 2001-2015.

##### 3.1.2 *Hipótesis Secundaria 1.*

Regulación tuitiva y el adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores fomentarán la eficacia de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo.

##### 3.1.3 *Hipótesis Secundaria 2.*

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en medida plena deberá guardar armonía con las disposiciones constitucionales de protección al trabajo.

#### 3.2 Variables e Indicadores de la Hipótesis Principal

##### 3.2.1 *Identificación de la Variable Independiente (X).*

Falta de regulación tuitiva y el inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo en los trabajadores serían las condiciones principales (X).

##### 3.2.1.1 *Indicadores.*

Nivel de falta de regulación tuitiva.

##### 3.2.1.2 *Escala para la Medición de la Variable.*

Escala de medición nominal

### ***3.2.2 Identificación de la Variable Dependiente (Y).***

Ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Región Tacna 2001-2015(Y).

#### *3.2.2.1 Indicadores.*

Nivel de ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Región Tacna 2001-2015

#### *3.2.2.2 Escala para la Medición de la Variable.*

Escala de medición nominal

## **3.3 Variables e Indicadores de las Hipótesis Secundarias**

### ***3.3.1 Hipótesis secundaria 1: Identificación de la Variable Independiente (X).***

Regulación tuitiva y adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores (X).

#### *3.3.1.1 Indicadores.*

X1. Nivel de Regulación tuitiva.

X2. Nivel de adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores

#### *3.3.1.2 Escala para la Medición de la Variable.*

Escala de medición nominal

### ***3.3.2 Hipótesis secundaria 1: Identificación de la Variable Dependiente (Y).***

Fomento de la eficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Y).

#### *3.3.2.1 Indicadores.*

Nivel de fomento de la eficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

### *3.3.2.2 Escala para la Medición de la Variable.*

Escala de medición nominal

### **3.3.3 Hipótesis secundaria 2: Identificación de la Variable Independiente (X).**

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (X).

#### *3.3.3.1 Indicadores.*

Nivel de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

### *3.3.3.2 Escala para la Medición de la Variable.*

Escala de medición nominal

### **3.3.4 Hipótesis secundaria 2: Identificación de la Variable Dependiente (Y).**

Armonía con disposiciones constitucionales de protección al trabajo (Y).

#### *3.3.4.1 Indicadores.*

Nivel de armonía con disposiciones constitucionales de protección  
al trabajo

### *3.3.4.2 Escala para la Medición de la Variable.*

Escala de medición nominal

## **3.4 Tipo de Investigación**

Investigación descriptiva, analítica, explicativa y correlacional

## **3.5 Diseño de la Investigación**

No Experimental.

### **3.6 Ambito de Estudio**

El ámbito del presente trabajo es complejo, ya que debe tenerse en cuenta que la normatividad es de aplicación o alcance nacional; sin embargo, para los efectos del trabajo de investigación el ámbito fue regional, ya que el estudio se centró sobre las organizaciones y conflictos sindicales que se han dado en la región Tacna.

### **3.7 Tiempo Social**

En cuanto al tiempo social se analizaron los efectos que han tenido las normas existentes en materia de Relaciones Colectivas de Trabajo desde 2001 hasta el 2015.

### **3.8 Población y Muestra**

#### ***3.8.1 Unidades de Estudio.***

La unidad de estudio básica es la organización sindical, desagregándose la misma según el nivel al que dicha organización pertenezca (sindicato, federación, confederación).

#### ***3.8.2 Población.***

Dado que el presente estudio es del ámbito regional de Tacna, la población es el número de organizaciones sindicales que se han registrado en la región Tacna, sean de trabajadores públicos o privados, los mismos que, durante el periodo de estudio han alcanzado la cantidad de 112 (ciento doce) organizaciones, todas de primer nivel, conforme al registro oficial de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna; según el detalle siguiente:

Tabla 1  
*Organizaciones Sindicales período 2001 – 2015*

Año	Sec. Privado	Sec. Público
2001	25	0
2002	03	0
2003	0	0
2004	0	0
2005	1	7
2006	3	6
2007	11	3
2008	0	0
2009	10	3
2010	6	2
2011	3	1
2012	8	2
2013	5	4
2014	1	4
2015	3	1
<b>TOTAL 112</b>	79	33

Fuente: Registro Sindical-DRTPE Tacna

Elaborado por el ejecutor

### 3.8.3 Muestra.

Para la determinación de la muestra, del total de organizaciones que conforman la población de estudio se han tomado las organizaciones sindicales de la Región Tacna con mayor representatividad, esto de acuerdo al criterio de número de trabajadores afiliados a cada organización que se han elegido en número de 68. Se ha determinado este criterio para la elección de la muestra toda vez que en los casos de sindicatos pequeños la manifestación de la vida sindical es también menor, dada su poca

complejidad, lo que no permitiría un resultado confiable. Con el criterio elegido el margen de error es apenas del 10%. La determinación del tamaño de la muestra se efectuó calculando en base a la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{\alpha^2 N p q}{e^2 (N-1) + \alpha^2 p q}$$

Dónde:

n = número de elementos (tamaño de la muestra)

e = error de estimación

$\alpha$  = nivel de confianza

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

N = población

Con lo que la aplicación de la fórmula al caso de estudio arroja la siguiente base de cálculo:

$$n = \frac{6.8 \times 112 \times 0.50 \times 0.50}{0.01 \times 111 + 6.8 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{190.4}{2.81} \quad n = 67.75$$

Siendo el tamaño de la Muestra con redondeo = **68**

### **3.9 Técnicas e Instrumentos**

#### ***3.9.1 Técnicas de Recolección de Datos.***

Las técnicas utilizadas para la obtención de la información fueron las siguientes:

**Análisis bibliográfico:** Se recogieron los principales conceptos y conclusiones vertidos por teóricos del Derecho para establecer un parámetro ideal de marco jurídico a fin de contrastarlo con la realidad regional.

**Encuesta:** Se buscó obtener información tanto del sector empleador como de los trabajadores a través de preguntas cerradas que permitan obtener una información estructurada sobre cada situación planteada, de fácil sistematización.

**Entrevista:** Como complemento de la información obtenida de las encuestas, se entrevistó a empleadores y dirigentes sindicales para extraer datos a través de impresiones personales y experiencias concretas.

**Análisis Documental:** Con esta herramienta se buscó determinar el comportamiento de los actores a través de la sistematización y estudio de registros oficiales en un periodo extenso de tiempo para poder obtener información complementaria que responda al proceso de reflexión respecto de los conflictos laborales vividos.

### ***3.9.2 Instrumentos de Recolección de los datos.***

Con la entrevista se recogió información respecto de las causas que originaron los conflictos laborales y en qué medida los principales agentes (trabajadores, empleadores) se han visto, desde su perspectiva, afectados o beneficiados con la aplicación de las normas laborales en el tratamiento de estos conflictos; así también se recogió información respecto de las críticas positivas o negativas respecto de la normatividad vigente.

Con la encuesta se recogió información detallada del accionar de la vida sindical y empresarial durante el periodo en estudio en base al formulario de preguntas elaborado para el efecto. Esta información se ha tabulado y sistematizado para la contrastación de hipótesis.

Con la observación y análisis documental se buscó delinear patrones de acción e interacción entre los actores de la relación laboral (Empresa-Trabajador-Estado), ya que necesariamente las acciones o decisiones de unos afectan a otros y viceversa, así como el resultado de esta interacción fluctuante afecta la vida económico social del país en su conjunto.

### **3.10 Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos**

La información recogida se procesó en tablas estadísticas que permitieron hacer una comparación entre la situación de las organizaciones sindicales y de las empresas o empleadores, para ello se utilizaron como herramienta las hojas de cálculo para presentar cuadros estadísticos, los mismos que están sustentados

con el respectivo análisis interpretativo, así como una descripción de los aspectos socio emocionales que complementan la información presentada, según la siguiente tasa de respuesta:

Tabla 2  
*Tasa de Encuestas Aplicadas*

<b>Sujeto Encuestado</b>	<b>Encuestas Aplicadas</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
Organizaciones Sindicales	68	68	100
Empresas	68	58	85

Como se aprecia en la Tabla 2 las encuestas han tenido un alto grado de receptividad, considerando que se efectuaron a los sujetos como entes autónomos, sin diferenciar la categoría de quien llenó la encuesta, esto ha permitido obtener resultados positivos en ambos lados de la balanza laboral respecto de los sindicatos vigentes durante el periodo de estudio, cuyo comportamiento se puede apreciar en la siguiente figura:

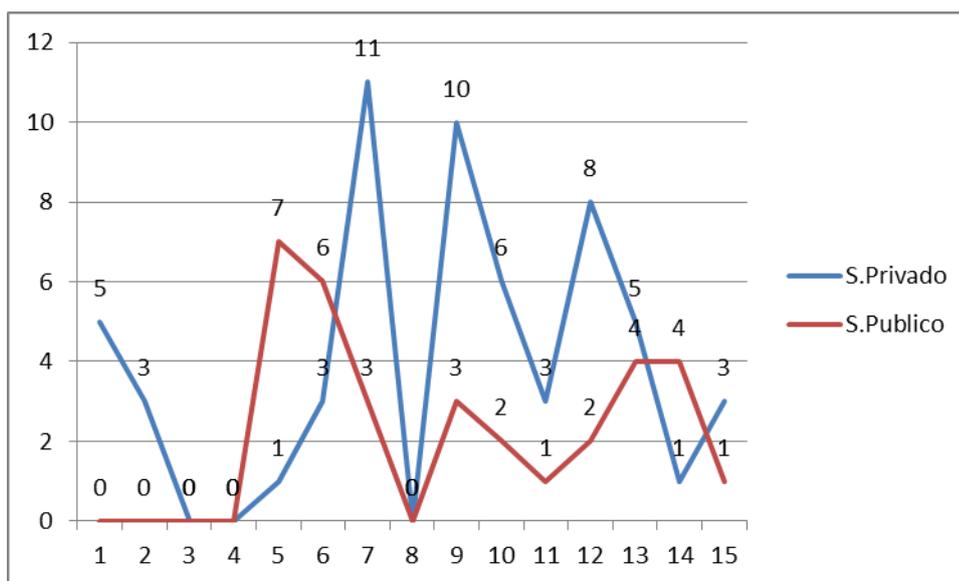


Figura 3: Comportamiento Sindical 2001-2015

Fuente : Registro Sindical DRTPE Tacna. Elaborado por el Ejecutor

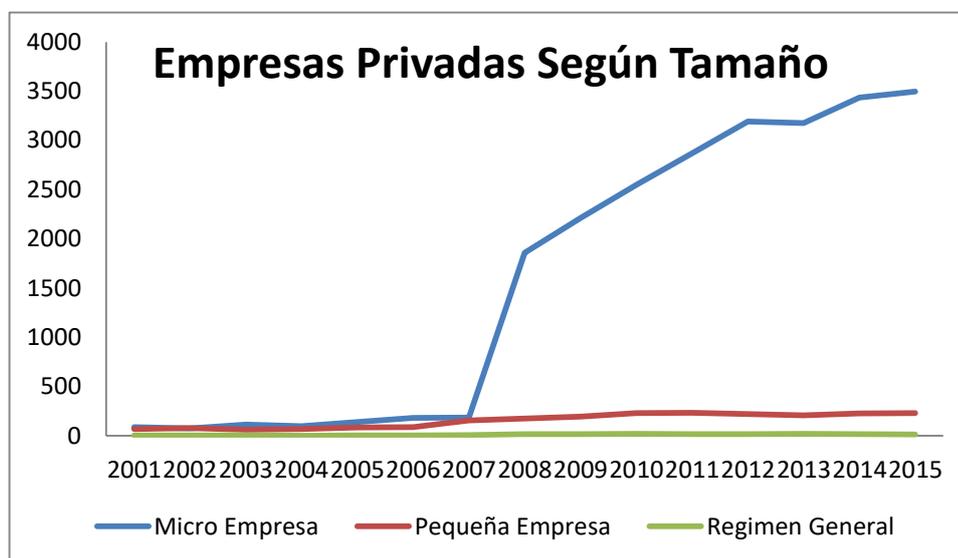
No ha sucedido lo mismo en el caso de las entrevistas, toda vez que de los sindicatos vigentes, la representatividad de los mismos, así como de las empresas a que correspondían, se vio influida además del número de afiliados, por la solvencia económica empresarial, el número total de trabajadores de la empresa y la actividad económica a la que pertenecieron, correspondiendo en este último aspecto a los sectores de Extracción (Minería, Pesquería), Industria y Construcción, por lo que el número de entrevistados disminuyó porque en la mayoría de los casos las empresas ya no existen, los sindicatos han disminuido o se han fragmentado y las actividades económicas han perdido presencia en la región Tacna, motivos por los cuales se ha obtenido la siguiente tasa de respuesta:

Tabla 3  
*Tasa de Entrevistas Aplicadas*

<b>Sujeto Entrevistado</b>	<b>Entrevistas Aplicadas</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
Dirigentes Sindicales	68	40	58
Gerentes/Administradores	68	35	51

A continuación se muestra la variación en el tiempo de la presencia empresarial (ver Figura 4), habiéndose mantenido las empresas de régimen general o grandes empresas en un mínimo por debajo del estándar durante el periodo de estudio, habiéndose fragmentado o desaparecido para el surgimiento de pequeñas empresas que presenta un ligero repunte y, apreciándose claramente, que el grueso de la actividad empresarial en la región Tacna está en el sector micro empresarial, que en la gráfica es la línea con

mayor tendencia de crecimiento y que, sin embargo, por sus características normativas está fuera del rango de aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.



*Figura 4 : Variación empresarial Tacna período 2001 – 2015*  
Fuente: Anuario Estadístico MTPE. Elaborado por el ejecutor

La aplicación de la entrevista se utilizó para complementar la información recogida por la encuesta, a fin de obtener apreciaciones personales que, sin ser medibles, puedan arrojar nuevas luces respecto de los efectos prácticos de la aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo durante el periodo de estudio, ello en base a la experiencia adquirida por el grupo más representativo de ambos actores, lo que se hizo en base a tres preguntas comunes a empresarios y dirigentes sindicales (ver Tabla 4).

Tabla 4

*Entrevista a dirigentes y empresarios - Tacna*

¿Según Ud. qué causas originan con más frecuencia conflictos laborales?
¿La LRCT le sirvió para proteger su derecho o le afectó de alguna manera?
¿Diría que en términos generales la LRCT ayuda o no ayuda en la relación laboral?

De la aplicación de estos dos instrumentos se han obtenido las siguientes tendencias en los resultados, a partir de la tabulación efectuada y que se presenta a continuación:

Tabla 5  
*Causas de Conflictos - Tacna*

CAUSAS FRECUENTES DE CONFLICTO	Valor Absoluto
Aspectos remunerativos	23
Condiciones de trabajo	12
Entendimiento entre las partes	40

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el Ejecutor.

De lo que se infiere que más allá del tema económico, que siempre es importante, existe una gran responsabilidad en la falta de manejo de las relaciones laborales por parte de ambos lados (empleador-trabajador), lo que hace difícil llevar un clima laboral armónico (ver Figura 5).



*Figura 5* : Principales Causas de Conflictos Laborales-Tacna

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el ejecutor

Ahora bien, si a ello le sumamos las innatas aspiraciones económicas tenemos por seguro que la tensión laboral va a ser permanente. Este resultado es congruente con el alto porcentaje en el resultado de la encuesta referido a los principales problemas,

donde las pocas habilidades de negociación y la falta de apoyo del gobierno representan en suma un porcentaje del 75% de la problemática que han vivido los organismos sindicales (ver Tabla 6) y en ambos casos la lectura final es que no han tenido éxito en el manejo personal y autónomo de sus conflictos (ver Figura 6).

Tabla 6

*Principales Problemas – Tacna: En porcentajes*

PRINCIPALES PROBLEMAS	V.A.	%
Falta de apoyo del gobierno	36	53
Pocas habilidades de negociación	15	22
Problemas internos	9	13
Intereses económico-políticos	8	12

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el Ejecutor.

En el siguiente gráfico se aprecia la falta de apoyo gubernamental como el principal problema que se ha presentado en las relaciones laborales, este resultado refleja por un lado la actitud pasiva del gobierno de turno y, por otro lado, refleja la dependencia que tienen las partes para la solución de sus conflictos (ver Figura 6).



*Figura 6 : Principales Problemas Laborales-Tacna*

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el ejecutor

Esta situación además se ve reflejada también en la forma en cómo ellos han podido llegar a una solución, en la Tabla 7 se puede apreciar que en su mayoría la vía que han utilizado para el término del conflicto es a través de un tercero, sea el Poder Judicial (proceso judicial) o el Ministerio de Trabajo (intervención en extra procesos o huelga).

Tabla 7  
*Principales Medios de Solución - Tacna*

MEDIOS DE SOLUCION	V.A.	%
Proceso Judicial	40	59
Negociación	12	18
Otros (huelga/intervención estatal)	16	23

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el Ejecutor.

Esto denota claramente la falencia en el manejo de las relaciones laborales, dado que el mayor porcentaje de solución es heterónomo, que en suma alcanza el 82% de utilización, en contraste con apenas el 18% de utilización de medios directos como la negociación. (ver Figura 7).

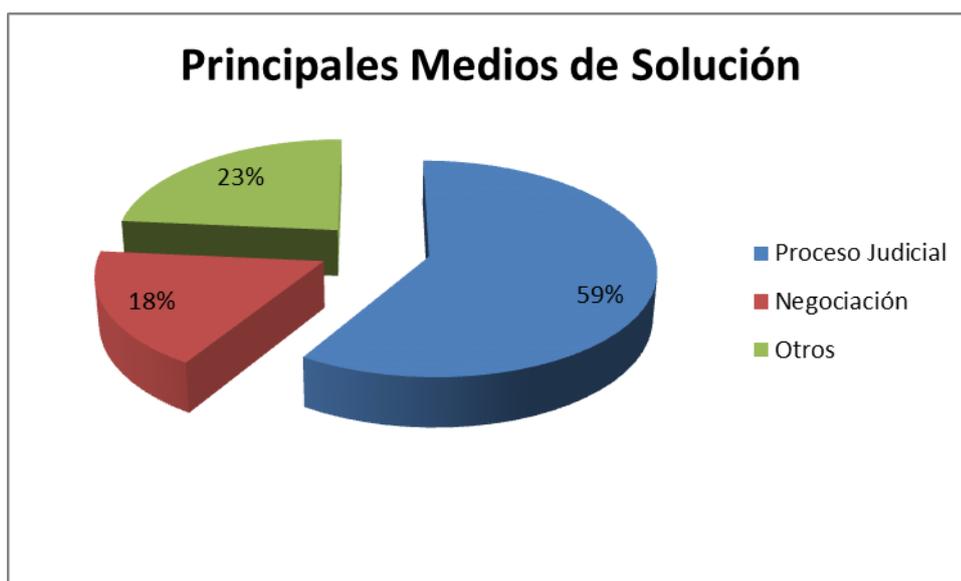


Figura 7 : Principales Medios de Solución Utilizados-Tacna

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el ejecutor

Esta situación también se ha visto influida en buena medida por las capacidades dirigenciales de quienes han ejercido la representatividad tanto del lado del empleador como del lado de los trabajadores, no encontrándose una satisfacción mayoritaria en el accionar de ellos, sino más bien una actuación regular (ver Tabla 8)

Tabla 8

*Adecuada Representatividad dirigentes y empresarios - Tacna*

GRADO DE REPRESENTACIÓN ASERTIVA	V.A.	%
Alto	22	32
Medio	35	52
Bajo	11	16

Fuente: Entrevista aplicada. Elaborado por el Ejecutor.

Esto ha tenido como consecuencia una valoración también regular en cuanto a los resultados alcanzados (ver Tabla 9), lo que es además contraproducente si consideramos que en la mayoría de los casos esos resultados se alcanzaron con la intervención de un tercero, con lo que podemos apreciar objetivamente que tanto las organizaciones sindicales como las empresas, no tienen habilidades para el manejo autónomo de sus conflictos y, al buscar el apoyo de medidas de fuerza o del Estado, tampoco obtienen una adecuada atención a sus demandas, con lo que se ven obligados a continuar una relación tensa e insatisfecha engrosando más la brecha de separación entre estos dos actores inherentemente antagónicos.

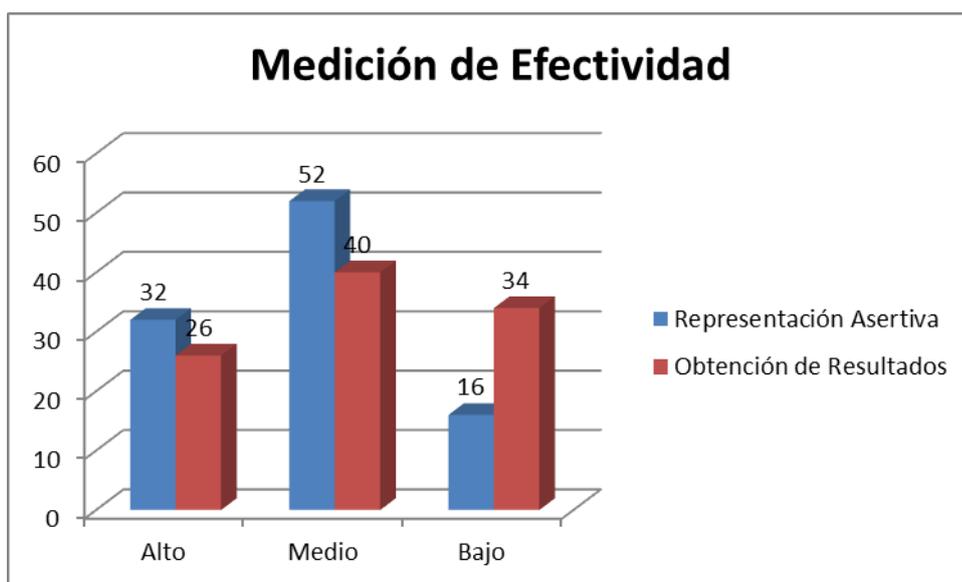
Tabla 9

*Obtención de Resultados - Tacna*

GRADO DE OBTENCIÓN DE RESULTADOS	V.A.	%
Alto	18	26
Medio	27	40
Bajo	23	34

Fuente: Entrevista aplicada. Elaborado por el Ejecutor.

Con todo ello tenemos que la tendencia básica es un sentido general de insatisfacción por parte de empleadores y trabajadores, en relación a la normatividad vigente en materia sindical, en relación a la propia actuación que han tenido a través de sus representantes y en relación a la actuación del Estado en la intervención del manejo de sus conflictos, basados en un grado regular de la obtención de resultados, ya que el porcentaje más alto de apreciación ha sido apenas medio en lo que se refiere a representación, indistintamente para cualquiera de las partes, y un porcentaje bastante elevado (34%) de apreciación baja en cuanto a la obtención de resultados, lo que pone de relieve el cuestionamiento de la eficacia de la ley (ver Figura 8).



*Figura 8 : Medición de Apreciación de la Efectividad Normativa-Tacna*

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el ejecutor

## **CAPITULO IV**

### **IV RESULTADOS**

#### **4.1 Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo se realizó en dos partes atendiendo a la naturaleza de los objetivos a cumplir, así en un primer momento se efectuaron las entrevistas con la aplicación de los cuestionarios entre Mayo - Agosto del 2016, la información obtenida fue tamizada y luego fue procesada, obteniéndose los reportes estadísticos de las tablas de resultados. La segunda parte del trabajo de campo que consistió en el análisis documental, partió desde el momento de la revisión de registros y recopilación de datos de las entidades públicas a cargo de la custodia de los mismos; en ese aspecto, por la propia estructura del aparato estatal, esta etapa se extendió desde Septiembre del 2016 a Febrero del 2017, procediéndose con posterioridad a efectuar el análisis y emitir los reportes definitivos.

#### **4.2 Diseño de la presentación de resultados**

La presentación de resultados se realiza siguiendo la siguiente secuencia:

- Variable Independientes
- Variable Dependientes

#### **4.3 Presentación de resultados**

Para la presentación de los resultados se ha partido de la variable independiente que es la falta de regulación tuitiva y el inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo. Como es de verse, estos factores se evidencian en el grado de conflictividad, por ello se han utilizado los diversos indicadores que por su

dinamismo nos dan una idea de cómo esta normatividad ha ido influyendo en la esfera socio laboral durante el tiempo de estudio.

**4.3.1 Variable Independiente: Falta de regulación tuitiva e inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo.**

*4.3.1.1 Organizaciones Sindicales del Sector Público.*

Resulta de especial atención que durante el periodo de estudio se haya evidenciado un crecimiento de organizaciones sindicales de la actividad pública. Si bien históricamente los sectores que cuentan con trabajadores organizados han sido Salud y Educación, atendiendo a lo especial de sus labores (el primero con inicio en la década del 40 y el segundo en la década del 70), el nuevo panorama nos muestra un aumento en todos los sectores públicos.

Este crecimiento obedece tanto a la creación de nuevos sindicatos como a la división de los ya existentes y en su mayoría no responden tanto a la singularidad de su función, sino al empoderamiento que han tenido (en los últimos años) los servidores públicos sobre sus derechos laborales, utilizando este mecanismo en un efectivo ejercicio libre de su derecho de sindicación como contrapeso del poder estatal.

a) Cuadro Comparativo de crecimiento 2001-2015

Es importante también señalar que, conjuntamente con el incremento del número de organismos sindicales correspondientes al sector público, se ve aparejada una disminución de dichos

organismos en el sector privado, como puede verse en el siguiente gráfico (ver Figura 9).

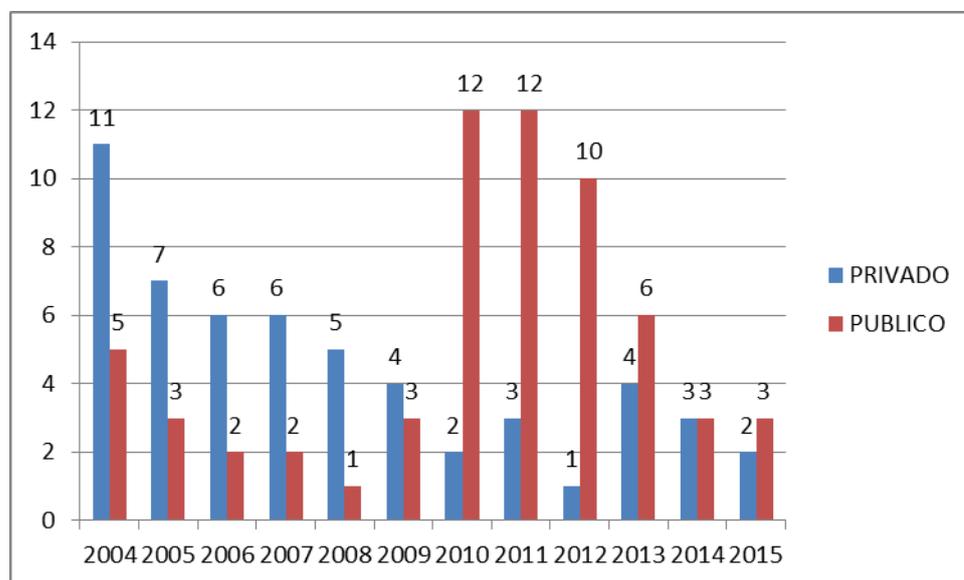


Figura 9: Creación de organismos sindicales de los sectores público y privado

Fuente: Dirección Regional de Trabajo. Elaborado por el ejecutor

Como puede apreciarse en la gráfica, el crecimiento de organizaciones sindicales en el sector público es inversamente proporcional al decrecimiento que han tenido los sindicatos en el sector privado. Ello evidencia por un lado el debilitamiento de la presencia que ha tenido el movimiento sindical empresarial en el panorama social nacional y por el otro, se aprecia un reforzamiento de la conciencia colectiva en los trabajadores estatales quienes, como reflejo del accionar sindical en el ámbito privado, han adoptado una actitud más activa en la relación laboral; esto último producto de la apertura normativa que se ha dado en la última década.

Cabe también resaltar que en la gráfica se aprecia un repunte de creación de organismos sindicales en el sector privado a partir del 2011; ello responde en buena medida, a que tanto hombres como mujeres (de calificación obrera) del ramo de construcción civil que desarrollan labores en las diferentes obras públicas ejecutadas por los gobiernos locales y regionales, han visto en este mecanismo la mejor forma para realizar una lucha efectiva de la defensa de sus derechos, ya que uno de los principales problemas que tenían era que se les pagaba únicamente la remuneración básica, habiendo ejercido por este medio la presión necesaria para que se respete la aplicación de la tabla salarial de construcción civil.

#### b) Huelgas del Sector Público

El ejercicio de la huelga es uno de los principales instrumentos de presión; sin embargo, es importante resaltar que las condiciones y circunstancias que rodean el ámbito público son muy diferentes al sector privado, por lo que también debería ser distinta la forma en cómo ésta se ejecuta y los procedimientos que le atañen. En principio los intereses que se negocian en el ámbito privado afectan únicamente a las partes, vale decir, el reconocimiento o no de un derecho, la efectivización de su disfrute o la paralización de labores producto del fracaso de la negociación van a incidir directamente sobre el grupo de trabajadores y sobre su empleador.

En el ámbito público esto va más allá; por naturaleza las actividades propias de este sector están destinadas a la prestación de un servicio del Estado para cubrir una necesidad específica de la población. En este contexto, los acuerdos (tanto de carácter remunerativo como de condiciones laborales) tienen un efecto directo en la población, razón por la cual muchas veces resulta difícil llegar a un consenso. Asimismo, las paralizaciones producto de los desacuerdos o de la demora en la ejecución de los mismos, afectan de una manera evidente a la población, por el recorte del servicio que ello significa, lo que no ayuda a la aceptación social que pueda tener este tipo de medidas. En la tabla siguiente se aprecia el detalle de paralizaciones por sector. (Tabla 10).

Tabla 10

*Huelgas del período 2001 - 2015*

Sector	Nº Huelgas
Salud	06
Poder Judicial	15
Gobierno Regional	03
Municipalidades	05
Educación	10
Universidades	04

Fuente: Encuesta aplicada. Elaborado por el ejecutor

El grado de incidencia de las paralizaciones en determinado sector tiene una correlación con la aceptación o rechazo que pueda tener la población respecto del mismo; como se tiene dicho, una paralización implica necesariamente un recorte o limitación del

servicio público por lo que el administrado va a tender generalmente a una opinión negativa de la medida y del sector que la ejecuta. Ello no quiere decir que deba recortárseles el derecho de huelga a los trabajadores públicos, pero si es importante que el Estado adopte políticas destinadas a mejorar las relaciones colectivas para disminuir el impacto social sin recortar la libertad sindical de sus trabajadores.

#### c) Actividad Sindical en el Sector Público

Por la naturaleza ya reseñada, la actividad sindical en el sector público se sujeta al marco legal establecido, por lo que nos encontramos, en la práctica, frente a una libertad relativa. Con la dación del Decreto Supremo N° 003-82-PCM y las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 026-82-JUS, el gobierno dio el primer paso para implementar las recomendaciones de la OIT relativas al Convenio 151 - Protección del Derecho de Sindicación y Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. Se estableció así el mecanismo por el que las organizaciones sindicales pueden ejercer su derecho con la presentación del pliego de peticiones el cual debe evaluarse a través de una Comisión Paritaria conformada por cuatro representantes del sindicato mayoritario, cuatro representantes de la repartición y un representante del Titular de la misma, quien la presidirá<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Sentencia del expediente 1310-2011-AA/TC.

### ***4.3.2 Variable Independiente 1: Regulación tuitiva y adecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo.***

#### *4.3.2.1 Organizaciones sindicales débiles y conflictivas.*

Si las normas que regulan las Relaciones Colectivas de Trabajo no tienen un carácter dinámico que responda la cambiante realidad nacional es, en buena medida, por la falta de inclusión de procesos de revisión que faciliten la adecuación a los nuevos escenarios económicos nacionales e internacionales; esto aunado al hecho que el gobierno se muestra reticente a adoptar políticas públicas destinadas a la promoción de relaciones laborales armónicas hace difícil que, en la práctica, los sindicatos puedan tener una vida activa dentro de las circunstancias normativas que los enmarcan.

Conforme a la muestra señalada, se presenta el caso de la actividad sindical en la región Tacna, para lo cual ha de partirse de un breve análisis de la realidad socio económica de la región durante el tiempo social anotado.

#### a) La Actividad Empresarial en la Región Tacna

Se encuentran tres ramas con tendencias crecientes, la de servicios, en la que se incluyen preferentemente actividades del ramo turístico; la rama comercial, cuyo origen en la ubicación geopolítica de la región ha marcado siempre el curso de actividades; y, la agro industria, cuya presencia ha logrado relevancia en el escenario económico regional de los últimos años;

ahora bien, dado que la actividad agro industrial se explica en detalle más adelante, toca esbozar la realidad regional en las actividades de servicios y comercio.

En ambas actividades se ha visto un incremento de la oferta por el constante flujo de visitantes chilenos, lo que genera un movimiento importante; en el siguiente gráfico se muestran los datos de registro migratorio para Lima y Tacna (ver Figura 10).

Lugar de Entrada	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 P/	2013 P/
Total	1 450 375	1 685 722	2 047 610	2 221 725	2 451 436	2 547 496	2 787 577	3 222 927	3 487 346	3 890 298
Aeropuerto Jorge Chávez (Callao)	777 794	888 939	919 165	981 836	1 203 518	1 279 205	1 313 587	1 501 559	1 662 228	1 866 132
Puesto de control Santa Rosa (Tacna)	460 871	607 767	861 818	944 256	914 249	926 645	1 106 450	1 337 865	1 405 792	1 552 518
Resto	211 710	189 016	266 627	295 633	333 669	341 646	367 540	383 503	419 326	471 648

*Figura 10:* Ingreso de visitantes extranjeros, según lugar de entrada

Fuente: Compendio Estadístico Perú 2014 (p.6). INEI

En el lapso de diez años se aprecia un incremento de casi el 300% del movimiento migratorio a nivel regional, llegando casi a igualar en el 2013 el ingreso de personas que se registra en la capital; sin embargo debe notarse también que el incremento se debe a un flujo constante, ya que el registro de los turistas chilenos en su mayoría es de curso diario, tanto el ingreso como la salida.

De ello se entiende el incremento en el sector servicios, sobre todo en los rubros de hoteles, restaurantes y casinos. A continuación se muestra un alcance del incremento de estos servicios (Tabla 11).

Tabla 11  
Capacidad instalada en hospedajes - Tacna 2011 - 2013

Año	Establecimientos	Habitaciones	Camas
2011	269	3 962	7 370
2012	303	4 338	8 153
2013	316	4 525	8 512

Fuente: Compendio Estadístico Perú 2014. INEI

Elaborado por el ejecutor

Esta tabla muestra el total de establecimientos de hospedaje colectivo, incluye locales categorizados y no categorizados; como se aprecia objetivamente, la tendencia es ascendente. La distribución nacional de locales de entretenimiento se muestra en el siguiente gráfico (ver Figura 11).

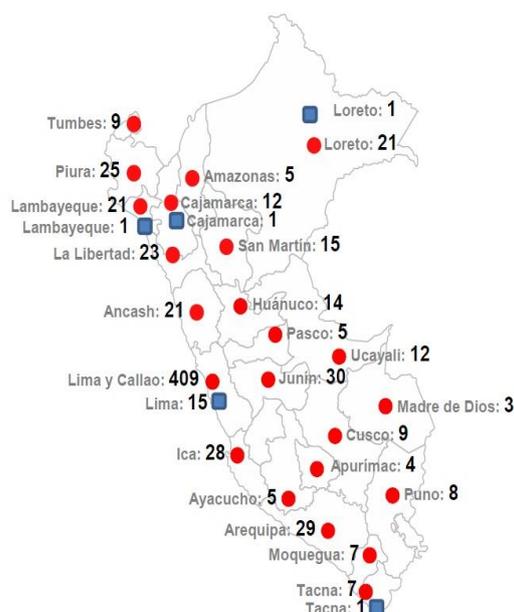


Figura 11: Distribución geográfica de Salas de Casino y Tragamonedas

Fuente: Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas (2016)

Las características de los trabajadores en estos rubros son muy similares a nivel nacional; en su mayoría reúnen personas jóvenes, con mayor incidencia del sexo masculino, con grado de instrucción que va del nivel secundario a técnico y/o con estudios profesionales; otra de las características de este sector económico es la alta rotatividad, todo lo que en conjunto no permite un desarrollo coherente y natural del modelo tradicional de sindicato.

#### b) Evolución de la empresa y la industria en la Región

Se encuentra un dinamismo registrado en los sectores económicos de comercio y servicios, aparejado a la coyuntura social y económica; las perspectivas de crecimiento y desarrollo han evolucionado en positivo, permitiendo que la calidad de vida de la población mejore, aun cuando las relaciones laborales formales hayan decrecido. A continuación se muestra un cuadro comparativo de las expectativas socio económicas de la región Tacna en el rango de tiempo de estudio (ver Figura 12).

<i>Cifras comparadas</i>	2004	2015
Esperanza de vida al nacer (años)	72.5	74.7
Viviendas con piso de tierra (%)	22.0	18.4
PEA ocupada (en miles de personas)	154.9	173.3
Población con secundaria completa (%)	48.8	65.0
Cobertura eléctrica (%)	94.5	96.4
Mujeres como % de la PEA ocupada	44.0	43.0
Índice de Desarrollo Humano	0.47	0.56

*Figura 12:* Indicadores socio económicos de Tacna

Fuente: Instituto Peruano de Economía (Fichas Regionales 2016)

### c) Empresas Agro exportadoras en la Región

La actividad agropecuaria se encuentra enraizada en la región; sin embargo, en la última década presenta un crecimiento en lo que se refiere a las agroexportaciones, como principal fuente de ingresos y por ende medio de empleabilidad. Dentro de los principales productos cultivados para la agro exportación se consideran el olivo y el orégano, cuya potencialidad ha sido motivo del interés en su estudio y en la promoción de las políticas de emprendimiento.

El orégano presenta grandes ventajas para la región por su versatilidad y acondicionamiento a las condiciones climáticas y de suelo de la región, lo que permite dos cosechas por año; su constante producción y buena calidad ha permitido el contacto comercial con países como Chile, Brasil, España, Alemania, Estados Unidos, Argentina, entre otros, como principales importadores (Vigilancia Tecnológica del Orégano, 2015).

La característica en este sector económico es que los trabajadores no tienen una relación laboral permanente sino intermitente o de temporada y en algunos casos, no mantienen esta relación con un solo empleador; asimismo dada la relativamente reciente promoción al emprendimiento, las empresas formales de este rubro no suelen tener trabajadores de planta que sobrepasen el número de 10, esto en la zona urbana; en la zona altoandina los casos más recurrentes son los de producción unifamiliar, lográndose la

exportación a través de centros de acopio y cadenas productivas (Ojeda, Tello y Hernández, 2006). Lo que tampoco presenta un buen panorama para el desarrollo de las relaciones colectivas.

#### d) La Zofratacna

La actual Zofratacna se creó por Ley N° 27688 de Marzo del 2002, aunque opera desde el año 1989, en que tuvo la denominación de ZOTAC y posteriormente CETICOS Tacna desde 1996.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 2 de la Ley, la Zona Franca de Tacna constituye un régimen de excepción, ya que es una parte del territorio nacional perfectamente delimitada, en la que las mercancías que en ella se internen se consideran como si no estuviesen en el territorio aduanero para efectos de los derechos e impuestos de importación, bajo la presunción de extraterritorialidad aduanera por lo que gozan de un régimen especial en materia tributaria y aduanera.

Esta área geográfica comprende el distrito de Tacna y los centros comerciales del distrito de Alto de la Alianza, en el que las mercancías que en ella se internen desde Depósitos Francos de ZOFRATACNA estarán exoneradas del Impuesto General a las Ventas, el Impuesto de Promoción Municipal e Impuesto Selectivo al Consumo, así como de todo impuesto creado o por crearse,

incluso de aquellos que requieren de exoneración expresa, pagando únicamente un Arancel Especial del 6%.

Si bien con la aplicación de estos beneficios tributarios se buscó promover las inversiones, en la práctica el sistema no tuvo el impacto esperado por la falta de claridad normativa en la aplicación de la exoneración tributaria (Picón, 18 de Enero, 2013).

En general el comportamiento empresarial se ha diversificado en distintos rubros que no tienen una preponderancia resaltante en cuanto a actividad económica se refiere pero si en lo que respecta al tamaño, habiendo tenido gran protagonismo el sector micro empresarial (ver Figura 13).

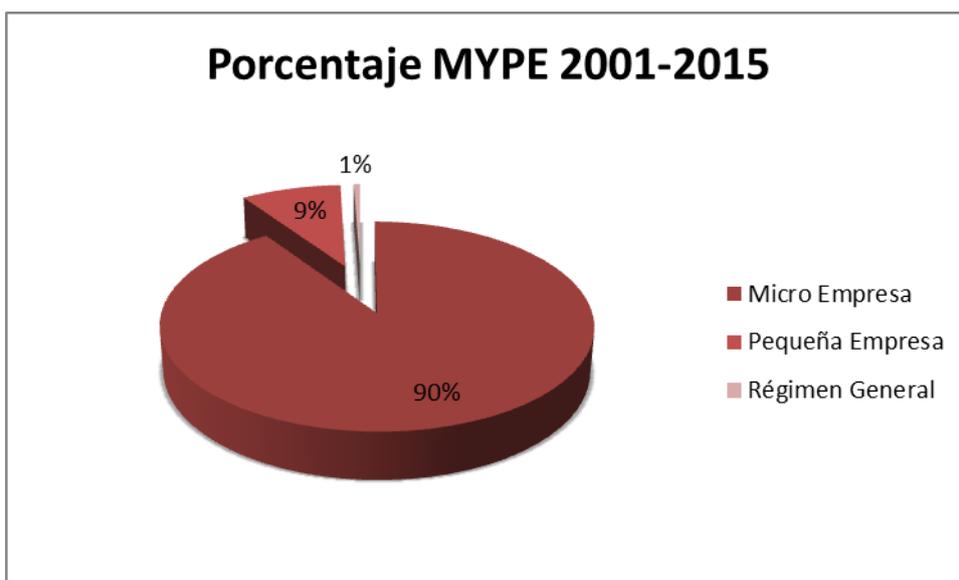


Figura 13: Porcentaje de participación Mype Tacna 2001-2015

Fuente: Registro PRODAME-DRTPE Tacna. Elaborado por el ejecutor

### 4.3.3 Variable Independiente 2: Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

#### 4.3.3.1 Organizaciones sindicales regionales.

##### a) Número y tipo de organizaciones

A través de este indicador se busca establecer la correlación con la efectividad de las normas vigentes en materia de negociaciones colectivas. Si bien por un lado una fluctuación dispar puede señalar un excesivo dinamismo de este sector de la relación laboral sujeta a una cambiante escena política y social, por otro lado también presenta indicios de una aplicación desordenada de la ley, impidiendo dejar entrever la tendencia real del comportamiento de los organismos sindicales (ver Figura 14).

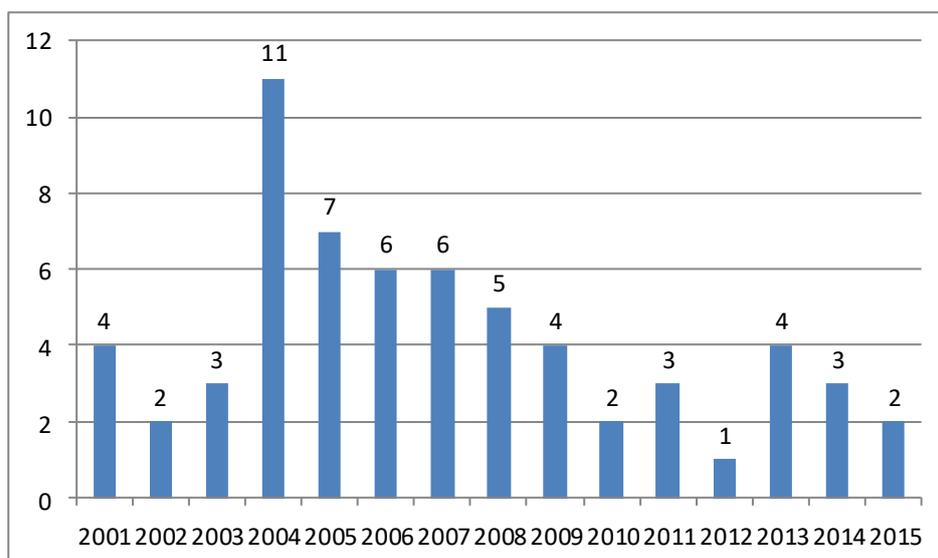


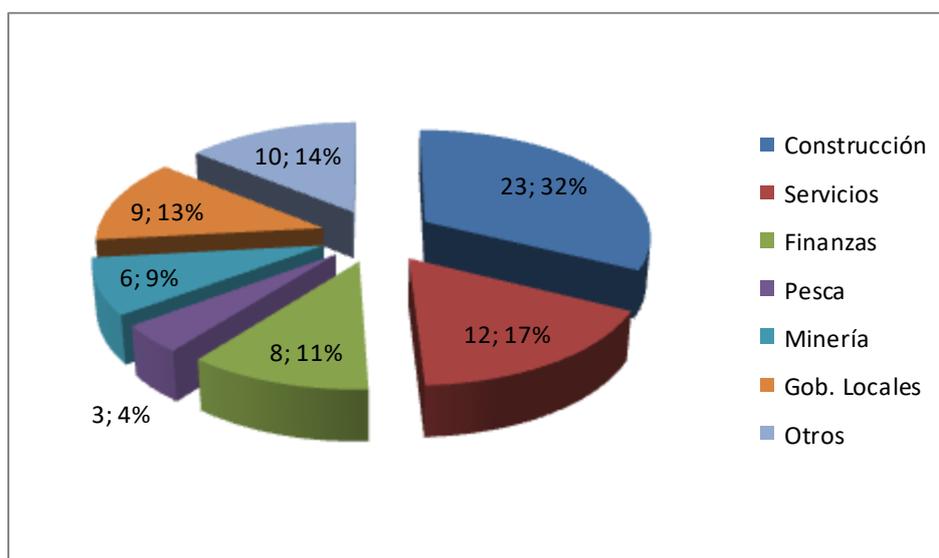
Figura 14: Número de organizaciones sindicales del sector privado

Fuente: Dirección Regional de Trabajo. Elaborado por el ejecutor

En el ámbito empresarial privado de Tacna se observa un cambio cíclico de picos muy altos y muy bajos en un intervalo de tres a

cuatro años durante todo el periodo, Ello puede ser una reacción natural a la incertidumbre que acompaña los cambios de gobierno.

En cuanto al tipo de organizaciones sindicales se analizó la naturaleza de la conformación de cada organismo, evidenciándose que los correspondientes al ramo de construcción civil son los más recurrentes durante el periodo de estudio, conforme se detalla en la siguiente figura (ver Figura 15).



*Figura 15:* Número de organizaciones sindicales del sector privado por actividad  
Fuente: Dirección Regional de Trabajo. Elaborado por el ejecutor

La rama de construcción civil ha sido la que en los últimos años ha generado no sólo el incremento de la constitución de organizaciones sindicales, también ha originado conflictos entre sus propios agremiados por que conjuntamente con ellos se dispersaron los intereses comunes de dichos organismos, por lo que se hizo más difícil llegar a un consenso general.

## b) Juntas Directivas Sindicales

El procedimiento de reconocimiento de Juntas Sindicales guarda estrecha relación con el número de organizaciones sindicales constituidas y es uno de los elementos que denotan la dinamicidad del quehacer sindical. Las directivas sindicales, según lo regulado por sus propios estatutos, puede tener una vigencia de uno a dos años en la mayoría de los casos. Para los organismos sindicales del sector público, la vigencia es de un año. (Tabla 12).

Tabla 12  
*Reconocimiento de Juntas Directivas - Tacna ( 2001 – 2015)*

Año	Registros	Sector
2001	4	Privado
2002	6	Privado
2003	9	Privado
2004	20	Privado
2005	27	Privado
2006	33	Privado
2007	39	Privado
2008	44	Privado
2009	48	Privado
2010	50	Privado
2011	53	Privado
2012	54	Privado
2013	58	Privado
2014	61	Privado
2015	63	Privado

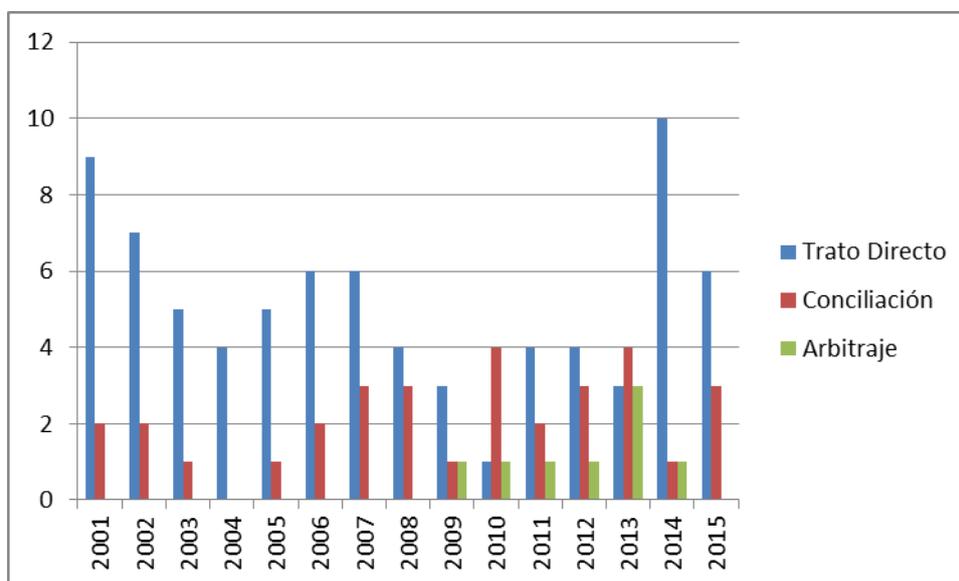
Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por el ejecutor

La inscripción de la junta directiva es automática una vez verificado el cumplimiento de los requisitos.

### c) Procesos de Negociación Colectiva en la Región Tacna

Los datos analizados en la siguiente gráfica nos muestran el grado de incidencia del mecanismo utilizado por las partes para resolver los procesos de negociación colectiva, cuando se inicia el procedimiento de presentación de pliego de reclamos (Figura 16).



*Figura 16:* Mecanismos de solución para conflictos laborales

Fuente: Dirección Regional de Trabajo. Elaborado por el ejecutor

Aquí puede apreciarse que, si bien el nivel de negociación se ha mantenido en una fluctuación adecuada, en la mayoría de los casos va aparejado con el apoyo de la Autoridad Administrativa de Trabajo; asimismo, se observa que, a partir de la última década hay un incremento de la resolución del pliego a través del arbitraje, lo que es indicativo del fracaso de las negociaciones.

#### ***4.3.4 Variable Dependiente: Ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la región Tacna 2001-2015.***

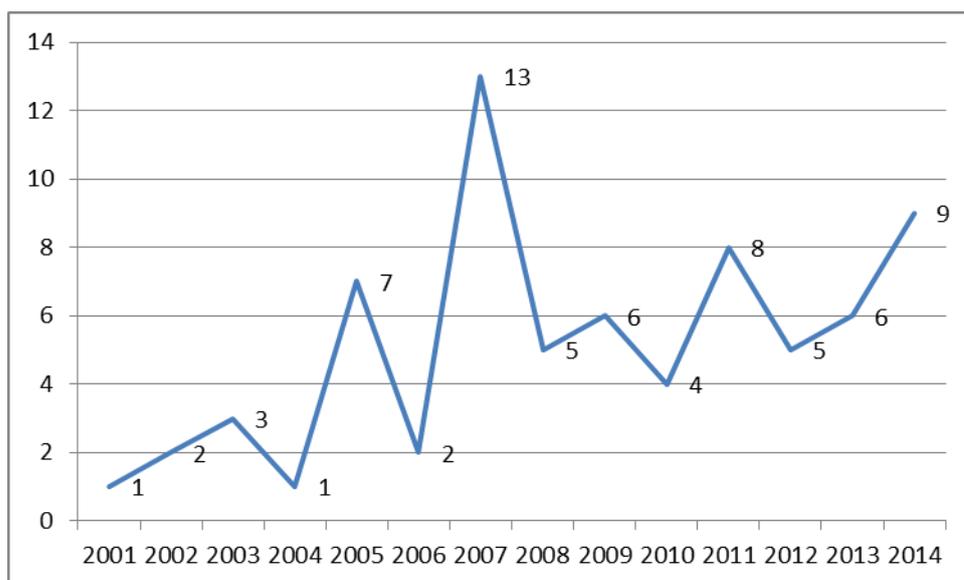
##### ***4.3.4.1 Conflictos Sindicales.***

Dado que las normas han sido creadas para regular determinados hechos, la más evidente forma de determinar su eficacia es estableciendo una correlación con el número de sucesos que se dan en el aspecto por ella regulados, dado que una baja sucesión de los hechos nos sirve como indicador de una positiva incidencia en la conducta del ámbito social al que se aplica. En ese contexto tenemos:

##### **a) Número y Tipo de Procesos Administrativos**

Dentro de lo regulado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento, modificatorias y el Texto Unico Ordenado se han previsto distintos procesos, así como los mecanismos destinados a regular los mismos; todos a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y que guardan estrecha relación con las actividades básicas de la vida sindical (creación, registro, negociación de pliego de reclamos, huelga, cancelación, licencias). En esta parte, referida a la evaluación del grado de eficacia de la norma en la disminución de la conflictividad, encontramos el primer vacío normativo, ya que no se halla en el texto de la ley ninguna referencia a la solución de conflictos que no guarden relación con los temas ya citados.

Presentamos el siguiente gráfico que recoge precisamente aquellas situaciones resueltas en la vía administrativa pero que no corresponden a ninguno de dichos temas (ver Figura 17):



*Figura 17:* Solución de conflictos con reuniones extra proceso

Fuente: Dirección Regional de Trabajo de Tacna. Elaborado por el ejecutor

Aquí se aprecia una tendencia creciente de las reuniones extra proceso que ejecuta la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna; en 2008 llegó al pico más alto, desde entonces muestra una tendencia ligeramente constante en su crecimiento.

Este tipo de reuniones no se encuentra ligado a ninguno de los procedimientos pre establecidos normativamente (de allí su nombre); sin embargo se realizan a pedido de una de las partes y

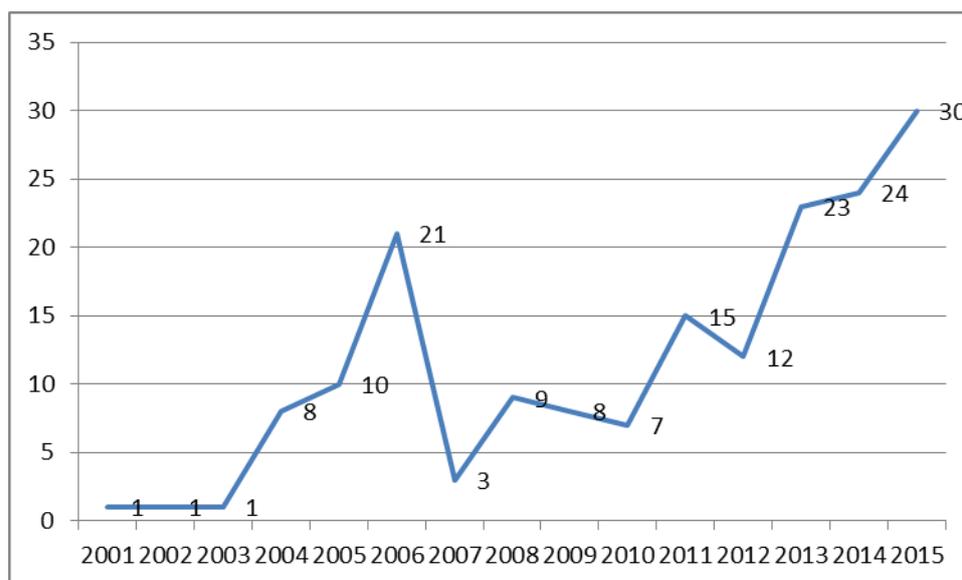
siempre están destinadas a que las partes resuelvan algún hecho concreto en sus relaciones laborales que afecta su normal convivencia. Si bien sirven como un mecanismo de consenso, al encontrarse fuera de los procedimientos regulares sus efectos se ven subordinados a la buena fe de las partes.

Antes del año dos mil no se efectuaba ninguna reunión de ese tipo, es a partir del inicio del siglo XXI que tanto empleadores como trabajadores han empezado a recurrir a la Autoridad de Trabajo para resolver situaciones de diversa índole. Esto lejos de suponer un clima de confianza en la administración o de mejora de las relaciones laborales, lo que evidencia es la pérdida de la capacidad negociadora de las partes, o en el mejor de los casos una negligencia o pereza para ejercer adecuadamente su autonomía colectiva. Les resulta para ambas partes mucho más fácil conversar con la intervención del aparato estatal.

Encontramos aquí entonces una tácita renuncia a la autonomía colectiva que la ley les otorga y, si por un lado estos procedimientos ayudan a resolver conflictos, por el otro continúan minando el ejercicio libre de sus relaciones colectivas.

### b) Número y Tipo de Procesos Judiciales

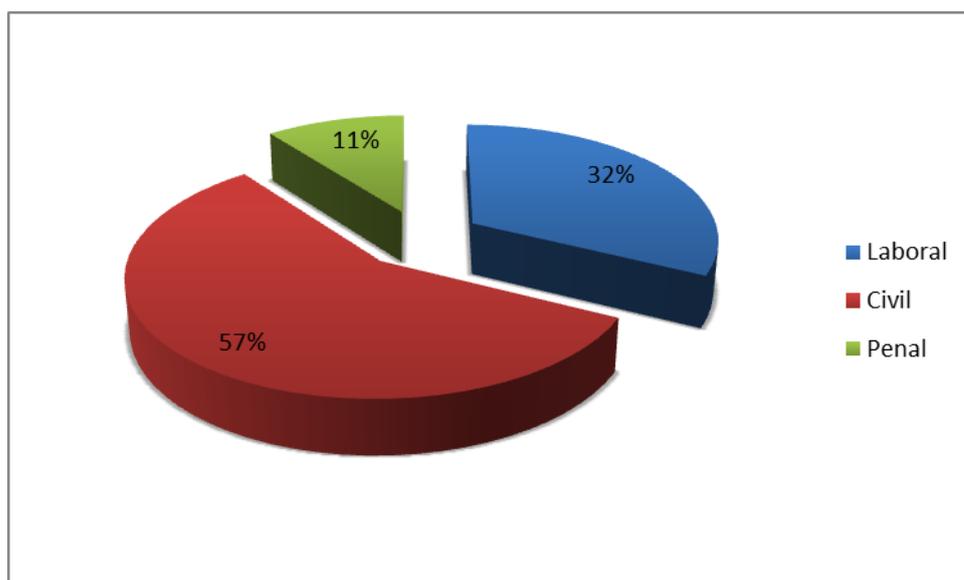
En cuanto a los procesos judiciales a cargo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, se encuentra también una tendencia creciente como se puede ver en la siguiente gráfica (ver Figura 18):



*Figura 18:* Número de procesos judiciales por año

Fuente: Poder Judicial-Tacna. Elaborado por el ejecutor

Al igual que en el ámbito administrativo, los procesos judiciales también registran un alza a partir del inicio del presente siglo, en su mayoría con las organizaciones sindicales como demandantes. Si bien la existencia de este tipo de procesos tiene larga data, el incremento actual nos refleja el grado de conflictividad de las relaciones colectivas, las cuales no siempre tienen incidencia en el aspecto laboral, sino que abarca otros campos, como se puede apreciar a continuación (ver Figura 19).



*Figura 19:* Tipos de procesos judiciales

Fuente: Poder Judicial-Tacna. Elaborado por el ejecutor

Aquí se observa inclusive una mayor incidencia de los procesos en los que las organizaciones sindicales han participado sea como demandantes o demandados, siendo en su mayoría en el ámbito civil con un porcentaje del 57%, vale decir más de la mitad de los procesos registrados en el mismo periodo de tiempo (2001-2015), a continuación están los procesos laborales con el 32% y en menor incidencia procesos penales en los que han participado con poca recurrencia como parte directa, ya que en su mayoría participan en este tipo de procesos en calidad de testigos, agraviados y/o terceros, lo que no significa que la coyuntura normativa actual no les afecte, sino que aún en este campo sus intereses se ven afectados y su actuación guarda estrecha relación con las actividades socio económicas que les rodean.

## c) Extinción de organizaciones sindicales 2001 – 2015

Es importante resaltar que sobre este tema versan dos aspectos: a) la disolución del sindicato, que opera por acuerdo de la mayoría absoluta de sus agremiados, y b) La cancelación del registro sindical, cuya competencia estuvo a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo hasta la modificación de la Ley de Relaciones Colectivas mediante la Ley N° 27912 siendo, a partir de su promulgación, competencia del Juez de Trabajo. Aun así se registraron pocas incidencias en esta materia como se muestra en la siguiente tabla (Tabla 13):

Tabla 13

*Cancelación de Registro Sindical*

Año	Nº Cancelados	Sector
2000	2	Comercio
2001	0	
2002	1	Servicios
2003	1	Industria
2004	1	Industria
2005	1	Comercio

Fuente: Poder Judicial-Tacna. Elaborado por el ejecutor

Como se aprecia, la cancelación de organismos sindicales tuvo incidencia en los sectores comercio e industria, ello se debe en su mayoría a un decrecimiento de la actividad empresarial e inclusive en la desaparición del empleador por cierre de las actividades comerciales o productivas de la empresa.

En efecto con la dación de la referida ley se modificaron las condiciones establecidas por la Ley N° 25593 desde 1992 para, de esta manera, levantar las observaciones efectuadas por la Organización Internacional del Trabajo-OIT respecto de la restricción a la libertad sindical y el intervencionismo que presentaba el Estado a través de la norma modificada. Como se ha señalado, el ejercicio de la libertad sindical no opera sólo al momento de su creación, o durante su existencia, también debe aplicarse al momento de su extinción, por lo que el hecho que la administración determine el momento en el cual un sindicato dejará de existir, constituía una restricción a dicha libertad; lo que ha sido subsanado con la modificación normativa, siendo ahora potestad de los afiliados proceder a su disolución sin requerir declaración judicial previa y, sólo en el caso de pérdida de los requisitos constitutivos será necesario el pronunciamiento judicial.

#### ***4.3.5 Variable Dependiente 1: Fomento de la eficacia de la ley de Relaciones***

##### ***Colectivas de Trabajo.***

###### ***4.3.5.1 El costo de la huelga en la empresa.***

El fracaso de la negociación colectiva genera un recelo en las partes por diversas causas, en principio es la evidencia objetiva de su imposibilidad de entendimiento; yendo más a fondo, con un panorama de conflicto se ponen en riesgo los intereses de cada uno de los actores involucrados y el propio bienestar social general.

Para hablar de costo de la huelga no se pueden recortar sus efectos o circunscribirlos a determinado aspecto. Sus consecuencias van desde lo económico a lo puramente social y humano. En las siguientes gráficas se muestran los resultados en cifras de la huelga en el Perú durante el periodo de estudio. Tenemos en primer lugar el número absoluto (ver Figura 20).



*Figura 20: Número de Huelgas – Perú (2001 al 2011)*

Fuente: Oficina de Estadística (2011). Las Huelgas en el Perú. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. Lima.

En el periodo observado se aprecia un ascenso constante aunque no abrupto de la recurrencia de huelgas; en promedio el porcentaje de ascenso es del 4.1%; sin embargo, analizando los valores concretos correspondientes a los años 2001 y 2011, se aprecia un incremento del 100% del total de paralizaciones registradas en ese rango de tiempo. A continuación se presenta el detalle del número de trabajadores involucrados en dichas huelgas (ver Figura 21).



*Figura 21:* Trabajadores participantes en Huelgas – Perú (2001 al 2011)

Fuente: Oficina de Estadística (2011). Las Huelgas en el Perú. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. Lima.

El comportamiento de esta variable también tiene una línea ascendente, si bien con fluctuaciones menos uniformes, en general la participación de los trabajadores en las huelgas es significativa, alcanzando sus puntos más altos en los años 2003, 2007, 2008 y 2009, con una media total de participación de 28605 trabajadores por todo el rango de estudio. A continuación se presenta el número de horas/hombre perdidas (ver Figura 22).

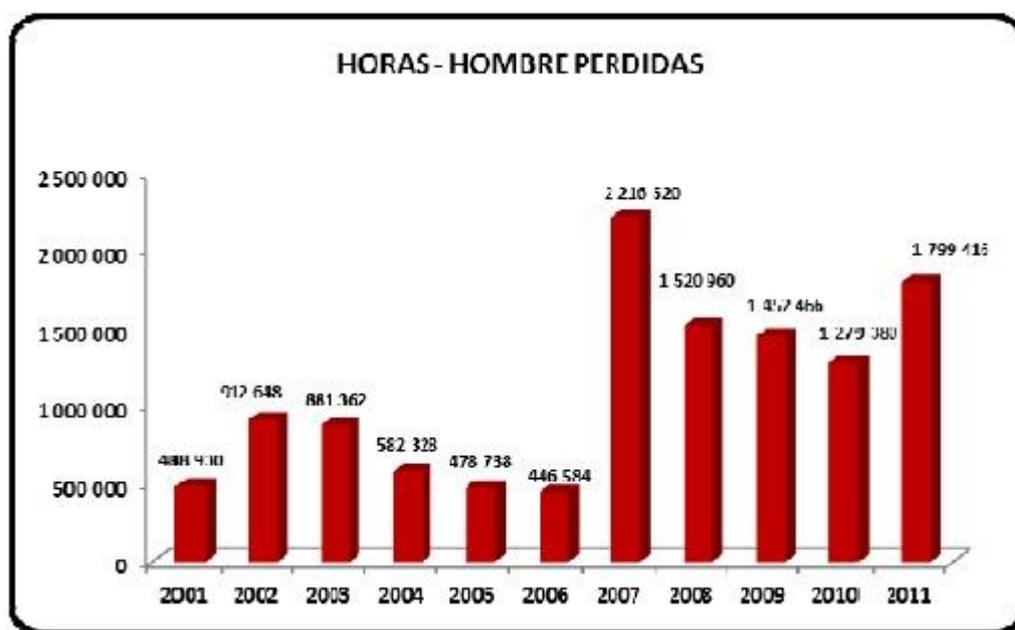


Figura 22: Pérdida de horas por Huelgas – Perú (2001 al 2011)

Fuente: Oficina de Estadística (2011). Las Huelgas en el Perú. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. Lima.

Uno de los principales índices de pérdida económica, tanto para la empresa como para el trabajador, es la hora-hombre, entendida como el tiempo durante el cual hubiera podido completarse una tarea o efectuar las labores productivas y, al no tener lugar ello, acarrea pérdidas económicas para todos los involucrados.

En la gráfica precedente se puede apreciar, objetivamente que, durante la primera mitad del periodo, esto es del 2001 al 2008, el nivel ha sido casi constante, sin embargo presenta un repunte considerable desde el 2007, tendencia que se mantiene elevada hasta el término del periodo. El principal factor para este crecimiento es la duración excesiva de las paralizaciones producto de un estancamiento o ruptura de las negociaciones.

En el caso específico de Tacna también se evidenció una importante afectación en la economía regional producto de las horas dejadas de laborar producto de las huelgas, aun considerando que las organizaciones sindicales regionales no representan un número de afiliados elevado en relación a la realidad nacional (ver Tabla 14).

Tabla 14  
*Huelgas: Trabajadores / Horas Hombre Perdidas Tacna 2001-2015*

Año	Huelgas	Trabajadores Comprendidos	Horas/Hombre Perdidas
2001	0	0	0
2002	2	581	28 272
2003	1	76	1 616
2004	3	749	8 584
2005	1	118	3 844
2006	1	58	464
2007	2	2 024	107 728
2008	0	0	0
2009	0	0	0
2010	*	12	288
2011	*	3	216
2012	1	686	16 874
2013	2	515	8 082
2014	*	441	71 488
2015	0	0	0

Nota: (\*) Huelgas nacionales registradas en Lima según centrales de trabajadores

Fuente: Anuario Estadístico MTPE

Elaborado por el ejecutor

4.3.5.2 *Cuadro Comparativo de Costo: Huelga–Conciliación–Proceso Judicial.*

La razón de medición para determinar una adecuada base comparativa está en el binomio relacional tiempo-dinero. De esta manera, la comparación podrá determinar objetivamente cuál de los medios es el más beneficioso o el más dañoso en la medida que signifique un menor o mayor gasto de estos dos factores.

Habiendo obtenido la media de pérdida de horas-hombre (Figura 18), partiendo de un costeo del valor hora con base en la Remuneración Mínima Vital (RMV) en una jornada tipo de ocho horas, tenemos el primer dato utilizando la siguiente fórmula:

$$c = RMV / dd/h = vh$$

Donde

c : es el costo

RMV: es el sueldo básico

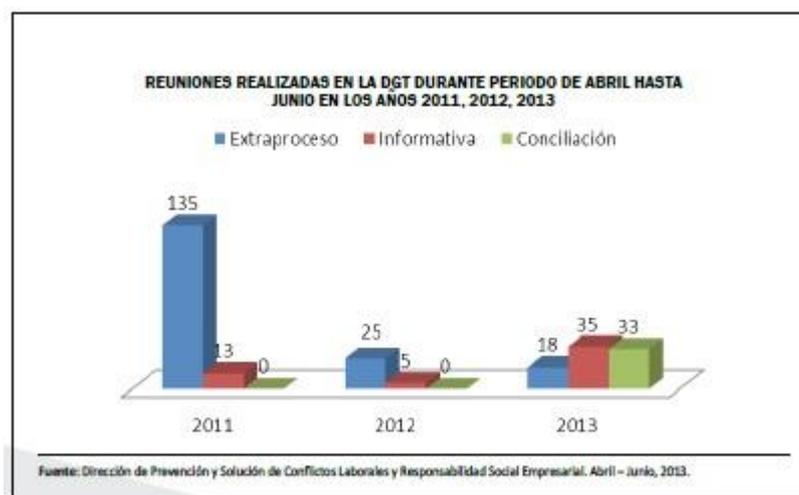
dd : son los días trabajados

h : es el número de horas en la jornada; y,

vh : es el valor de la hora

De igual modo en lo que respecta a la conciliación, en la mayoría de los casos se efectúa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, sea dentro de un proceso de negociaciones colectivas o en reuniones extra proceso para tratar asuntos de diversa índole; aquí es importante resaltar que se suma el

factor costo cero para las partes, por la gratuidad de los servicios públicos. A continuación tenemos el número de reuniones que han tenido lugar en los años 2011 al 2013 para tratar conflictos colectivos en los que se ha contado con la participación de la Autoridad de Trabajo a nivel de Lima Metropolitana (ver Figura 23).



*Figura 23:* Número de reuniones llevadas ante el Ministerio de Trabajo (2011-2013)  
Fuente: Conflictos Laborales (Abril a Junio, 2013). Reporte Trimestral. Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. Lima, Perú.

Como se muestra en la gráfica, hay una elevada incidencia en las reuniones extra proceso, lo que ya se trató anteriormente, pero además de ello encontramos un porcentaje relativamente equivalente entre las reuniones de conciliación e informativas que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo con el fin de facilitar el proceso de negociación entre empleadores y trabajadores.

En lo que respecta a los procesos judiciales, debe tenerse en cuenta el costo que significa afrontar las diferentes tasas y aranceles que deben pagarse

dentro de un proceso y que son independientes de los gastos por honorarios profesionales; en promedio debe cancelarse por tasa de ofrecimiento de pruebas 40, cédulas de notificación 5 por escrito y apelación 40 como mínimo, aunque a ello pueden agregarse los costos por exhortos, apelaciones de autos, inspecciones judiciales, peritaje, embargo, remate si así fuera el caso; otro aspecto a tomar en cuenta es el tiempo mínimo que, de acuerdo a ley, deben observarse para la tramitación de los procesos laborales, sean abreviados u ordinarios, que en promedio van de cuatro a siete meses. En base a esta información se proyecta el estimado de los costos por huelga, conciliación y procesos judiciales (Tabla 15).

Tabla 15  
*Estimado de costos por huelga, conciliación y procesos judiciales*

Suceso	Gasto S/.	Plazos
Huelga	1 393 229.76	No determinado
Conciliación	0	Inmediato
Proceso judicial	2 000.00	6 meses

Fuente: Encuesta aplicada (valores mínimos)

Elaborado por el ejecutor

#### 4.3.5.3 Aplicación de la Conciliación en la Región Tacna.

Frente a esta situación debemos considerar la importancia que reviste el empoderamiento de la conciliación como medio de solución de conflictos.

Ormachea (2000) presenta la siguiente esquematización teórica de tres formas de solución de conflictos (Tabla 16).

Tabla 16  
*Formas de Solución de Conflictos*

	<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<b>Poder</b>	Se toman decisiones rápidas	Proclividad a la reacción. Escalada del conflicto
<b>Normas</b>	Son criterios objetivo	Son criterios que requieren interpretación
<b>Intereses</b>	Satisfacen a las partes	Requiere trabajo para identificarlos y articularlos

Fuente: Ormachea (2000, p.27)

Este sencillo esquema presenta los puntos básicos sobre los cuales debe analizarse un conflicto, para ver la mejor forma de solución, aunque en algunos casos puedan utilizarse de manera simultánea o sucesiva. En cualquiera de los casos, debe prestarse especial énfasis a la determinación de los intereses, ya que de ello dependerá la pronta solución del conflicto.

#### ***4.3.6 Variable dependiente 2: Armonía con disposiciones constitucionales de protección al trabajo.***

##### *4.3.6.1 Ámbito Internacional del Derecho Colectivo.*

Por la naturaleza histórica del trabajo vemos en su desarrollo muchos elementos que no sólo no pertenecen a nuestra realidad originaria (como país), tampoco en cuanto a nuestra realidad histórica. Sin embargo, a la luz de las regulaciones emitidas no sólo por organismos especializados, sino por los Estados soberanos, es que debemos adoptar estos principios como nuestros, si queremos formar parte de la comunidad internacional.

Por ello corresponde al Estado la responsabilidad de fomentar, promocionar, respaldar y proteger las normas que sobre relaciones colectivas se han considerado como mínimamente necesarias (OIT,1986). En el ideal, nuestra sociedad no debería tener conflictos, ya que todos los ciudadanos estarían satisfechos en sus necesidades y con buenas proyecciones de mejora gracias a las políticas dispuestas por el gobierno de turno.

En tanto ello no se dé en la realidad, la lucha de la clase trabajadora por el respeto a sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna y a la salud no puede quedar al precario logro que puedan alcanzar gracias al desprendimiento forzado y aún inoportuno que pueda hacer el empleador en un momento determinado.

El Derecho Colectivo, las normas emitidas por el gobierno en materia de relaciones colectivas, sirven de marco para el correcto y eficaz ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores. En este mundo tan interconectado y cambiante, con las nuevas tecnologías e ideologías yendo y viniendo al alcance de un avión, no puede dejar de prestarse atención a la esencia tuitiva del Derecho Laboral. En este aspecto (Neves, et al., 1996) señala que la creación del trabajo internacional se da por “i) el desplazamiento de trabajadores de un estado a otro; y la ejecución de sus obligaciones contractuales en más de un territorio nacional” (p.57)., situaciones que, dado el avance tecnológico y la especialización de las profesiones, suelen tener lugar con mucha más frecuencia que antes.

#### *4.3.6.2 La Organización Internacional del Trabajo.*

La Organización Internacional del Trabajo-OIT es un organismo especializado en materia laboral de las Naciones Unidas, tiene entre sus objetivos la protección y promoción de los derechos humanos, dentro de los que se encuadran la libertades civiles, destacando por su importancia la libertad sindical como expresión de la libre asociación (OIT,1988).

La lucha de los trabajadores por mejorar su situación laboral ha tenido tanta historia como memoria tiene el hombre, si bien hasta la primera mitad del siglo XIX tales acciones reivindicativas se dieron en contados lugares del escenario industrial. La OIT ha recogido esta preocupación y desde 1919 busca promover y proteger el derecho de asociación tanto de trabajadores como empleadores (OIT, 1994) porque es a través de la fuerza concertada que ambas partes lograrán un desarrollo exitoso para el mejor cumplimiento de sus objetivos.

Su función específica es promover la aplicación efectiva de los principios generales que rigen la libertad sindical. La presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical surte efectos sin necesidad que su gobierno haya ratificado o no los convenios sobre libertad sindical. Es obligación de todo estado miembro, el incluir y hacer respetar en su particular legislación, los principios de libertad sindical que se propugnan y los convenios que haya ratificado libremente (OIT, 2006).

#### 4.3.6.3 Principales Convenios, Informes y Recomendaciones de la OIT en materia sindical.

Los convenios más importantes y que enmarcan la legislación nacional son los Convenios 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y el 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (OIT, 2006); especial mención también merece el Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, ello por la trascendencia de su efectiva aplicación al ámbito estatal. Asimismo, el Comité de Libertad Sindical ha emitido opinión sobre diversos aspectos, aquí una muestra:

- Sobre inculpación y condena de sindicalistas: “El Comité señaló el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas(...)relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes” (OIT, 2006 p.24).
- Sobre derechos de reunión y manifestación: “El derecho de las organizaciones(...)a celebrar reuniones (...)para examinar cuestiones profesionales(...)constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación(...)”.(OIT, 2006 p.31).
- Sobre libertad de expresión: “(...) trabajadores como los empleadores deberían disfrutar de libertad de opinión(...)”.(OIT, 2006 p.35).
- Sobre autorización y censura de publicaciones: “(...)la imposición de la censura de prensa durante un conflicto profesional puede tener un efecto directo sobre la evolución del conflicto y perjudicar a las partes(...)”.(OIT, 2006 p.38).

#### 4.3.6.4 Denuncias Sindicales ante la OIT.

a) Queja contra el Gobierno de Perú, presentada por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Federación nacional de Trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “Juntos” (FENATRAJUNTOS).

“(…)El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los recursos judiciales presentados por los dirigentes sindicales(…) recuerda al mismo tiempo que los contratos de trabajo de duración determinada no deberían ser utilizados de manera deliberada con fines antisindicales(…)” (OIT, 2015, pp 714-722).

b) Queja contra el Gobierno del Perú, presentada por la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).

“El Comité observa que la organización querellante alega incumplimientos de la legislación laboral, abusos en la temporalidad, el despido de afiliados sindicales(…)estos alegatos tienen por finalidad ilustrar la importancia de la negociación colectiva a nivel de rama(…)Toma nota de las declaraciones del Grupo Telefónica(…)observa por tanto que en la actualidad el derecho (…) a negociar colectivamente a nivel de rama de actividad está reconocido legalmente”. (OIT, 2015, pp 762-768).

c) Queja contra el Gobierno del Perú, presentada por el Sindicato nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro social de Salud (SINACUT-ESSALUD) y la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

d) Queja contra el Gobierno del Perú, presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos (SOMSHYA).

“(…)El Comité lamenta el retraso excesivo de las autoridades administrativas que no han concluido todavía el procedimiento administrativo relativo al acta de infracción contra la empresa y recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última(…)El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado (….)relativo al acta de infracción(…)espera también que si se confirman los actos de discriminación y de favoritismo constatados por la Inspección del Trabajo se adoptarán las medidas necesarias para remediarlos.” (OIT, 2015, pp 826-832).

e) Queja contra el Gobierno del Perú, presentada por el Sindicato de Trabajadores Funcionarios de la Compañía Minera ANTAPACCAY (SITRAMINA).

“El Comité pide al Gobierno que le comunique toda decisión(…)a efectos de examinar con todos los elementos los alegatos relativos al despido de los 35 fundadores del sindicato querellante(…)”. (OIT, 2015, p 854).

#### **4.4 Discusión de resultados**

La variable independiente Falta de regulación tuitiva y el inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo, aplicada en el momento actual, muestra una correlación directa con la variable dependiente Ineficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Región Tacna-2015 ya que las organizaciones sindicales se muestran objetivamente dispersas, debilitadas y con alta incidencia de conflictividad; vale decir la norma no tiene una influencia positiva. Esto se evidencia con el incremento del número de paralizaciones (huelgas), que en la última década han duplicado su incidencia.

También se ha determinado una disminución de las organizaciones sindicales del sector privado en contraposición con un incremento de las organizaciones del sector público, lo que muestra por un lado el efecto directo que tiene la coyuntura económica del sector empresarial en la clase trabajadora, que con la dispersión del proceso productivo utilizado para abaratar costos, prácticamente ha disminuido considerablemente el trabajo asalariado, principal espacio donde las relaciones colectivas han tenido su origen y desarrollo (Córdova, 1981), dando cabida a nuevas formas laborales (autoempleo, subempleo, trabajo independiente), lo que dificulta el fortalecimiento de las relaciones colectivas.

Por el otro lado, vemos que el aparente surgimiento de nuevos sindicatos, sobre todo en el sector público, son indicativos también de un debilitamiento de las relaciones colectivas, porque en su mayoría este crecimiento responde a la división de grupos sindicales en secciones más pequeñas; en tal sentido, al promoverse la división,

también se resta fuerza a unas relaciones colectivas fuertes, integradas, claras en sus objetivos y empoderadas de sus capacidades.

Asimismo, se ha determinado un debilitamiento de la habilidad o interés de las partes para negociar en trato directo ya que, en la mayoría de los casos que se presentan en su quehacer empresarial y que, sin pertenecer al procedimiento regular de una negociación colectiva (pliego de reclamos), causen tensión en las relaciones laborales, prefieren resolverlo con la intervención estatal a través de reuniones extra proceso, lo que aunque resulte beneficioso para evitar situaciones de conflicto peores, no resulta una medida idónea para la promoción del respeto a la autonomía colectiva que propugna la OIT, sino que ayuda más bien al debilitamiento de las relaciones colectivas, tanto de trabajadores como de los mismos empresarios.

#### **4.5 Contrastación de Hipótesis**

La hipótesis planteada:

“La falta de regulación tuitiva y el inadecuado ejercicio del derecho colectivo del trabajo de los trabajadores serán los factores principales de ineficacia de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Región Tacna-2015.”

Con el análisis de la situación en la región de Tacna se aprecia que los sindicatos no tienen una posibilidad real de nivelar el poder económico que tienen las empresas, ya que su fuerza radicaba en la unidad; con el fraccionamiento de organizaciones sindicales se tiene también un fraccionamiento de los intereses de grupo. Lo que inviabiliza cualquier negociación.

Asimismo, las normas vigentes en materia de negociaciones colectivas de trabajo no han contemplado la circunstancia de inexistencia o disminución del sector laboral productivo, por lo que medidas como la tercerización fácilmente restan capacidad negociadora a los trabajadores.

En ese mismo contexto, las normas si bien contemplan la posibilidad de agremiación por rama de actividad, no promueven un efectivo procedimiento para su aplicación eficaz, por lo que una negociación real a través de este medio es muy difícil de realizar, más si las capacidades sindicales han disminuido ostensiblemente en los sindicatos por la baja en su número y en la de sus afiliados; y si a ello agregamos que en nuestra actualidad económica el porcentaje de trabajadores independientes es cada vez mayor, la negociación colectiva resulta imposible. En ese sentido resulta necesario efectuar un cambio o adecuación que garantice una regulación tuitiva para el adecuado ejercicio del derecho colectivo de los trabajadores ya que, en la medida que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo guarde armonía con las disposiciones constitucionales de protección al trabajo, ésta se fortalecerá y resultará eficaz.

Con lo que la hipótesis queda demostrada.

## CAPITULO V

### 5.1 CONCLUSIONES

a) En cuanto al factor o factores que inciden en el debilitamiento de las organizaciones sindicales, tenemos que el decrecimiento de las actividades sindicales de los gremios en las dos últimas décadas, sea porque la actividad empresarial formal también ha decrecido habiendo desaparecido muchos centros de trabajo o, porque los sindicatos han perdido su experticia en materia de negociación, quedando sujetos a la voluntad del empleador y/o a la resolución de pronunciamientos administrativos o judiciales para la solución de sus conflictos, es uno de los más importantes factores ya que, por un lado, no hay muchos espacios de desarrollo de las organizaciones sindicales y por otro, se ha evidenciado una cultura de inmediatismo que ha antepuesto la consecución de objetivos económicos al desarrollo de habilidades negociadoras, habiendo perdido los objetivos sociales que toda organización sindical tiene *per se*.

Asimismo, debe considerarse también la indiferencia que se observa en relación a los reclamos efectuados por los servidores públicos que aún no ha merecido atención por parte del Estado; ya que se ha visto un incremento de organismos sindicales de trabajadores del sector público pero no existe una adecuada implementación del Convenio 151 de la OIT, pese a estar ratificado, ello ha traído como consecuencia que los sindicatos del sector público estén adecuando sus actuaciones a lo regulado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual es el marco normativo que regula el sector privado. Por los distintos objetivos que persigue, el empleo público debe adecuar sus relaciones colectivas a las normas especiales que se han dictado para este

sector y que tienen reconocimiento internacional. No hacerlo implica un desorden en la ejecución de las actividades sindicales, más aún si hablamos de paralizaciones ya que se afecta el servicio público y si se intenta direccionar de alguna manera esta situación, los sindicatos presentan quejas por recorte a la libertad sindical, lo que ocasiona una afectación del interés público y multas que perjudican económicamente al propio Estado; de lo que se advierte también una negligencia estatal.

Por otro lado, considerando que con la dación de la Ley N° 27912, la cancelación de registro sindical no se tramita administrativamente si no media mandato judicial, a la fecha se tiene un gran número de sindicatos registrados pero que no ejercen una vida sindical activa, inclusive muchos de ellos se han disuelto de hecho y, al no existir un procedimiento regulado para ello, no se cuenta con información confiable para efectos estadísticos; por lo que se observa una regulación incompleta.

b) En cuanto a la determinación de la medida en que la regulación tuitiva y el adecuado ejercicio del derecho colectivo fomentaría la eficacia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debe tenerse presente que impulsar la regulación y promoción de la sindicalización por rama de actividad o de oficios varios, se constituye en una de las mejores formas para acoger las necesidades del grupo trabajador que se encuentra actualmente tan desperdigado en distintas empresas y actividades; en efecto en la medida que la norma asegure una participación efectiva del mayor número (o totalidad) de trabajadores económicamente activos para que ellos logren una defensa también efectiva de sus derechos, se logrará una mejor eficacia de la ley.

c) Respecto a determinar en qué medida la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo debería guardar armonía con las disposiciones constitucionales de protección al trabajo, el Estado tiene, como siempre lo ha tenido, un papel preponderante; si bien las políticas del gobierno de turno han marcado en muchos casos los pasos en este aspecto, es necesario que tome seria conciencia que las medidas paliativas no resuelven el problema social de fondo y, aunque ningún gobierno puede en cuatro años transformar el país en un mundo ideal, se pueden adoptar políticas gubernamentales consistentes para que las normas emitidas por el Poder Legislativo tengan una responsabilidad socio económica congruente y sobre todo sean un reflejo real de los principios constitucionales establecidos; ello sin duda redundará en beneficios políticos de cualquier gobierno porque los efectos de tales medidas tendrán permanencia en el tiempo, siendo uno de los indicadores de ello la paz social.

d) Siendo esto así, tenemos que, La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como su reglamento y modificatorias, estuvo pensada para un momento histórico en el que nuestro país tenía una realidad empresarial económicamente fuerte y concentrada en la zona urbana. Desde entonces han pasado más de veinte años, por lo que es obvio que la realidad económica también ha variado; no sólo muchas grandes empresas han desaparecido, en la actualidad las pequeñas empresas y aún las empresas unipersonales han proliferado, en muchos casos no se tienen más de diez trabajadores, por lo que, bajo el actual marco normativo, objetivamente dichos trabajadores no tendrían nunca la posibilidad de constituir un sindicato de empresa; en ese sentido la actual normatividad de relaciones colectivas ha quedado desfasada porque no recoge la actualidad económico laboral y por tanto ha devenido en ineficaz.

## 5.2 RECOMENDACIONES

### 5.2.1 Propuesta Normativa

Se propone la modificación del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 010-2003-TR, que debería efectuar el Gobierno Central; no solo para cumplir las recomendaciones de la OIT, sino para incluir al sector laboral del régimen MYPE, por lo que se propone la modificación de los siguientes artículos, cuyos textos quedarían redactados de la siguiente manera:

- 1) Modificar el artículo 5° que establece los tipos de sindicatos en los incisos b) y d) relativos a los sindicatos de actividad y de oficios varios, debiendo eliminarse la condición, quedando el texto redactado de la siguiente manera:

“b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (02) o más empresas de la misma rama de actividad, sea cual fuere su número de trabajadores o su régimen empresarial.

d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o actividades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad.”

- 2) Modificar el artículo 6° que no regula específicamente al sector independiente, quedando el texto redactado de la siguiente manera:

“Artículo 6°.- la organización de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo podrán adecuar sus fines bajo las regulación establecida para los sindicatos de oficios varios.”

- 3) Modificar el artículo 9° que no incluye a las empresas de régimen MYPE en los procedimientos de negociación colectiva, quedando el texto redactado de la siguiente manera:

“Artículo 9°.- 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.

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.

Para el caso de sindicatos de Oficios Varios o por Rama de Actividad, la negociación colectiva se efectuará de manera preferente por Rama de Actividad, sea cual fuere el ámbito de éstos.”

- 4) Modificar el artículo 14° que establece el mínimo de veinte trabajadores para la constitución de sindicatos, quedando el texto redactado de la siguiente manera:

“Artículo 14°.- Para la constitución de sindicatos el mínimo de personas se determinará en función del tipo de sindicato. No

pudiendo en ningún caso existir sindicatos unitarios. La subsistencia de los mismos queda sujeta a una vida sindical activa.”

- 5) Modificar el artículo 47° referido a la capacidad de negociación, incluyendo un inciso más, el cual contendrá el siguiente texto:

“c) En todos los demás casos tendrán capacidad de negociar los organismos sindicales con la administración estatal en el sector correspondiente, cuando las condiciones versen sobre aspectos económico laborales.”

- 6) Modificar el artículo 86° que hace mención al derecho de huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, quedando el texto redactado de la siguiente manera:

“Artículo 86.- La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público se sujetarán a las normas contenidas en el presente título en cuanto al procedimiento. Para todos los demás aspectos deberán observarse las normas y principios nacionales e internacionales vigentes que protegen el servicio público.”

### **5.2.2 Propuesta de Acciones**

- a) La Autoridad Administrativa de Trabajo debe promover la responsabilidad social en los organismos sindicales existentes, empoderándolos de las capacidades que tienen como fuerza de contrapeso, para que ejerzan una actividad sindical también responsable pero sobre todo efectiva.

- b) El papel protagónico que deben tener las partes negociadoras (empleador – trabajador) debe estar imbuido no solo de respeto y objetividad, sino de herramientas y técnicas negociadoras, por lo que la formación de habilidades en este aspecto es fundamental, en este sentido las universidades deben orientar sus actividades académicas y/o de proyección social hacia este objetivo.
- c) El Estado, a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, debe socializar con la comunidad empresarial y educativa, las ventajas de la promoción de relaciones colectivas sanas.
- d) Las universidades deben promover el estudio de la realidad de la población económicamente activa independiente, para analizar en qué aspectos puede fortalecerse la promoción de las relaciones colectivas en este sector económico.
- e) Es importante la información para la adecuada toma de decisiones, por lo que resulta importante también el contar con información actualizada y detallada, por lo que la actualización permanente en este aspecto puede estar a cargo tanto de la Autoridad Administrativa de Trabajo como de las universidades para llevar a cabo estudios periódicos vía observatorios laborales o de relaciones colectivas.

## Referencias bibliográficas

Ackerman, M., Albuquerque, R, De Buen, N, Pasco, M., Giglio, W., Montoya, A.,...Plá

Rodríguez, A. (1996). *La Huelga en Iberoamérica*. Lima: AELE.

Arévalo, J. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima:GRILEY

Caracterización del Departamento de Tacna. *Banco Central de Reserva del Perú – Sucursal*

*Arequipa* (2015). Recuperado de

<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Arequipa/tacna-caracterizacion.pdf>

Carnelutti, F. (2008). *Cómo Nace el Derecho*. Bogotá: TEMIS.

Compendio Estadístico Perú 2014. Recuperado de

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1173/cap20/cap20.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1173/cap20/cap20.pdf)

Córdova, E. (1981). *Las Relaciones colectivas de Trabajo en América Latina*. OIT. Ginebra, Suiza.

Dirección General de Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas-DGJCMT, Ministerio de

Comercio Exterior y Turismo (2016). Distribución Geográfica de las Salas de Casino y Máquinas Tragamonedas. Recuperado de

[http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/casinos/Agenda%20\\_Noticias/pdfs/2016/DGJCMT\\_ENERO\\_2016.pdf](http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/casinos/Agenda%20_Noticias/pdfs/2016/DGJCMT_ENERO_2016.pdf)

Engels, F. y Marx, C. (2006). *Ludwig Feuerbach y el Fin de la Filosofía Clásica Alemana*. España

García, D. (1996). *La Constitución en el Péndulo*. Arequipa. Editorial UNAS Instituto Peruano de Economía (2014). Recuperado de [http://ipe.org.pe/sites/default/files/u3/tacna\\_2014.pdf](http://ipe.org.pe/sites/default/files/u3/tacna_2014.pdf)

Jiménez, R. (2009). *Historia del Trabajo y del Movimiento Sindical*. México. Colección Escuela de Formación Sindical. Ediciones EEDUT

Kant, I. (1928). *Crítica de la Razón Pura*. Edición Digital. Recuperado de <http://www.ataun.net/BIBLIOTECAGRATUITA/Ci%C3%A1sicos%20en%20Espa%C3%B1ol/Inmanuel%20Kant/Cr%C3%ADtica%20de%20la%20raz%C3%B3n%20pura.pdf>

Kunz, A. y Cardinaux, N. (2005). *Investigar en Derecho*. Buenos Aires: Ed. Facultad de Derecho UBA.

Martínez Muñoz, J.A. (2007). La Autodeterminación, *Anuario de Derechos Humanos*, 08, pp 325-326. Recuperado de <http://www.eprints.ucm.es/11378/1/Autodeterminacion.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f.). Recuperado de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_12/doc\\_rel\\_bol\\_12\\_02.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_12/doc_rel_bol_12_02.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Abr-Jun 2013). Conflictos Laborales. Reporte Trimestral. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnrt/DOCUMENTOS\\_GESTION/2013/RT\\_CONFlictos\\_LABORALES\\_ABRIL\\_JUNIO\\_2013.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnrt/DOCUMENTOS_GESTION/2013/RT_CONFlictos_LABORALES_ABRIL_JUNIO_2013.pdf)

Neves, J. (2000). *Jurisprudencia en materia laboral*. Cuadernos de Debate Judicial (5).  
Lima: PUCP.

Neves Mujica, J., Herrera Vásquez, R., Cornejo Vargas, C., Pasco Cosmópolis, M., Martín Valverde, A., Dolorier Torres, J.,...Saco Barrios, R.G. (2010). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Oficina General de Estadística y Tecnologías de la información y Comunicaciones (2011).  
Las Huelgas en Perú 2011. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/huelgas/2011/huelgas2011.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (12-27, Marzo, 2015). 374º Informe del Comité de Libertad Sindical. GB.323/INS/9. Ginebra, Suiza.

Ojeda, J., Tello, R. y Hernández, B. (2006). Análisis y Propuesta para el fortalecimiento de cadenas productivas en las zonas de influencia directa de Southern Peru. *Notas Científicas*. 9(2) 76-77. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol9\\_n2/a11.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol9_n2/a11.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (1988). *La Libertad Sindical-Manual de Educación Obrera*. Ginebra. Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (1994). *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. Ginebra. Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (1986). *Las Negociaciones Colectivas -Manual de Educación Obrera*. Ginebra. Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. *Libre Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales*. Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_174972.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2006). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra. Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Protección de los Trabajadores en un Mundo del Trabajo en Transformación*. Ginebra. Suiza.

Ormachea, I. (2000). Manual de Conciliación Procesal y Pre Procesal. Revista (3) Edición Especial.

Pasco, M. (1994). El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo. Revista de Derecho 48/1994. PUCP. Recuperado de <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/6718/6833>

Picón, O. (2013), El potencial de la Zona Franca de Tacna. Conexión ESAN. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/01/18/potencial-zona-franca-tacna/>

Rendón, J. (1998). *Derecho del Trabajo Colectivo*. Lima: EDIAL.

Sanguinetti, W. (2013). *Derecho del Trabajo, Tendencias Contemporáneas*. Lima: GRILEY.

Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. v. FETRATEL. Exp. 1124-2001-AA/TC. (2002).

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Borja. v. Municipalidad de San Borja. Exp. 1310-2011-PA/TC. (2011)

Toyama, J. (2015). Los grandes errores en las relaciones laborales...¿Se pueden evitar?. *Miranda & Amado Abogados*. Recuperado de <http://centrum.pucp.edu.pe/oci/presentaciones/5-APERHU - Jorge Toyama.pdf>

Vigilancia Tecnológica del Orégano. (2015). Boletín N° 01. Análisis del Sistema de Comercialización y Mercadeo del Producto Orégano. *Vigilancia Tecnológica*. Cámara de Comercio Industria y Producción de Tacna, Perú. Recuperado de <http://www.camaratacna.org/web/servicios.php>

Villavicencio Ríos, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: PLADES.

Zofratacna en cifras (2002-2016). Estadísticas. Recuperado de <http://www.zofratacna.com.pe>

ANEXOS

## Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

### DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR

#### CONCORDANCIAS:

D.S. N° 011-92-TR (REGLAMENTO)

OTRAS CONCORDANCIAS

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Que, mediante Ley N° 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley N° 25993 [\(\\*\) NOTA SPIJ](#) - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, facultándose al Poder Ejecutivo a publicar a través de Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado correspondiente;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación referida a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

De conformidad con el artículo 118 inciso 8, de la Constitución Política del Perú, y el artículo 3 inciso 2 del Decreto Legislativo N° 560;

#### DECRETA:

**Artículo 1.-** Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, que consta de cinco (5) Títulos, ochentiséis (86) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

BEATRIZ MERINO LUCERO

Presidenta del Consejo de Ministros

JESÚS ALVARADO HIDALGO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

### TÍTULO I

#### DEL CAMPO DE APLICACIÓN

**Artículo 1.-** La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

### TÍTULO II

#### DE LA LIBERTAD SINDICAL

**Artículo 2.-** El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, 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.

**Artículo 3.-** La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo.

**Artículo 4.-** El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

**Artículo 5.-** Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) 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.

**Artículo 6.-** Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se registrarán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable.

**Artículo 7.-** Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una “sección sindical”.

**Artículo 8.-** Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.

b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

c) 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.

d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.

e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

**Artículo 9.-** 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.

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.

**CONCORDANCIAS:** [D.S.Nº 006-2013-TR, Art. 7 \(Representatividad\)](#)

**Artículo 10.-** Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.

b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.

c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y demás decisiones de interés general.

d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquélla y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.

f) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan

**Artículo 11.-** Las organizaciones sindicales están impedidas de:

a) Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen.

b) Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.

c) Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.

d) Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.

e) Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

**Artículo 12.-** Para ser miembro de un sindicato se requiere:

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

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

c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

**Artículo 13.-** La calidad de miembros de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

**Artículo 14.-** 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.

**Artículo 15.-** 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.

**Artículo 16.-** La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

**Artículo 17.-** El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. 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.

**Artículo 18.-** El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

**Artículo 19.-** Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

**Artículo 20.-** La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes:

- a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.
- b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto.
- c) Por pérdida de los requisitos constitutivos.

En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa.

En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley Nº 26636 - Ley Procesal del Trabajo.

Por el solo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, se efectuará la cancelación del registro.

**Artículo 21.-** La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. 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.

Los delegados deberán pertenecer a la unidad productiva que representan.

**Artículo 22.-** Son atribuciones de la asamblea general:

- a) Elegir a la junta directiva.
- b) Modificar el estatuto.
- c) Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.
- d) Acordar la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
- e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
- f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
- g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

**Artículo 23.-** La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.

**Artículo 24.-** Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.

**Artículo 25.-** 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 presentada.

La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de formulada.

**Artículo 26.-** El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.

La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuada.

**Artículo 27.-** El patrimonio del sindicato está constituido:

a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.

b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.

c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

**Artículo 28.-** 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. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

**Artículo 29.-** 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.

**Artículo 30.-** 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.

**Artículo 31.-** Están amparados por el fuero sindical:

a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. -

El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.

c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 de la presente norma.

d) 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.

e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. 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. 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.

Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

**Artículo 32.-** La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.

**Artículo 33.-** La disolución de un sindicato se produce 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; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar 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. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresa, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

**Artículo 34.-** 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.

**Artículo 35.-** Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

**Artículo 36.-** 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.

**Artículo 37.-** Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

**Artículo 38.-** Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

**Artículo 39.-** 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.

**Artículo 40.-** 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.

Se les aplican las normas del presente Texto Único Ordenado, en lo que fuere pertinente.

### TÍTULO III

#### DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Artículo 41.-** 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.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

**Artículo 42.-** La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, 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 misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

**Artículo 43.-** La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) 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.

b) 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.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

d) 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.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Debe 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.

**Artículo 44.-** 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.

**Artículo 45.-** 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.

**Artículo 46.-** 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 respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

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.

**Artículo 47.-** Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.

b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma.

**Artículo 48.-** 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.

**Artículo 49.-** La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes.

En ambos casos 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. No es admisible la impugnación de un acuerdo por exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe.

Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida ésta.

**Artículo 50.-** Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas.

Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.

**Artículo 51.-** La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

a) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones.

De no existir sindicato, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.

b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49.

c) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.

d) 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.

e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

**Artículo 52.-** 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. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

**Artículo 53.-** 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.

**Artículo 54.-** Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

**Artículo 55.-** 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.

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.

**Artículo 56.-** 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.

**Artículo 57.-** 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.

**Artículo 58.-** Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

**Artículo 59.-** 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.

En uno y otro caso, 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.

**Artículo 60.-** 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.

**Artículo 61.-** 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.

**CONCORDANCIAS:** [R.M. Nº 076-2012-TR \(Aprueban Directiva General “Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraproceso”, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional”\)](#)

**Artículo 62.-** En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

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.

**Artículo 63.-** Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

**Artículo 64.-** 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.

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.

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

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, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

**Artículo 65.-** 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.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

**Artículo 66.-** El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

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.

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

**Artículo 67.-** Derogado por el artículo 4 de la Ley N° 27912.

**Artículo 68.-** 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. **(1)(2)**

**(1)** De conformidad con el [Artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR](#), publicado el 17 septiembre 2011, la referencia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establecida en el presente artículo, debe interpretarse como competencia de las direcciones regionales de trabajo y promoción del Empleo, con la excepción transitoria de la jurisdicción de Lima Metropolitana. No obstante ello, cuando los supuestos establecidos en el presente artículo tengan un efecto o dimensión supra regional o nacional, la competencia resolutoria recae, de forma exclusiva y excluyente, en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**(2)** De conformidad con el [Artículo 4 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR](#), publicado el 17 septiembre 2011, las resoluciones administrativas, de primera y segunda instancia, que se expiden al amparo del presente artículo tienen la naturaleza de laudo arbitral, siéndoles aplicables los artículos 65 y 66 de la presente norma.

**CONCORDANCIAS:** [R.M. N° 076-2012-TR \(Aprueban Directiva General “Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraproceso”, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional”\)](#)

[D.S. N° 017-2012-TR \(Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo\)](#)

**Artículo 69.-** Es causal válida para la suspensión de la negociación en cualquiera de sus etapas, e impedimento para el arbitraje, la realización de los actos señalados en el artículo 81 o el uso de violencia sobre personas o cosas. Adolece de nulidad insalvable el acuerdo de partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos.

**Artículo 70.-** Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

**Artículo 71.-** Quedan reguladas por la presente norma, en lo que les resulte aplicable las negociaciones que se realizan a través de comisiones paritarias, multipartitas y demás casos especiales.

## **TÍTULO IV**

### **DE LA HUELGA**

**Artículo 72.-** 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. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas.

**Artículo 73.-** 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.

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

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.

c) 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.

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

**Artículo 74.-** Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

**Artículo 75.-** El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.

**Artículo 76.-** 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.

**Artículo 77.-** La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, 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 comprendido en el artículo 78.

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.

**Artículo 78.-** 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.

**Artículo 79.-** La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

**Artículo 80.-** 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.

**Artículo 81.-** No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como 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.

**Artículo 82.-** 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.

**Artículo 83.-** Son servicios públicos esenciales:

a) Los sanitarios y de salubridad.

**CONCORDANCIAS:** [R.M. Nº 579-2008-MINSA \(Establecen servicios y actividades públicos esenciales en los Establecimientos de Salud en el ámbito nacional\)](#)

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.

**CONCORDANCIAS:** [D.S. Nº 040-2014-PCM, Art. 84 \(De los servicios esenciales\)](#)

**Artículo 84.-** 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 alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- 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.

**Artículo 85.-** La huelga termina:

- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.
- c) Por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68
- d) Por ser declarada ilegal.

**Artículo 86.-** La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le sean aplicables.

La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente.

## **TÍTULO V**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.-** Cuando en la presente norma se haga mención a empresa, se tendrá para todo efecto como referido a empleador, cualquiera sea su forma jurídica, modalidad, fines, etc.

**Segunda.-** De conformidad con el artículo I del título preliminar del Código Civil, al regularse mediante el presente Texto Único Ordenado íntegramente las materias sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o sean incompatibles con la presente norma.

**Tercera.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, queda encargado de elaborar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que consolide las normas reglamentarias sobre la materia.

-

B. Encuesta formulada a trabajadores sindicalizados y empresas

**ENCUESTA PARA SINDICATOS**

Esta encuesta ha sido elaborada únicamente con fines académicos. Marque con una X la respuesta que mejor represente su situación o realidad.

- 1) Alguna vez ha sido dirigente sindical? Si  No
- 2) Por cuánto tiempo?
  - a) 1 año
  - b) 2 años
  - c) 5 años
  - d) Más de 5 años
- 3) Cuáles han sido los principales problemas que enfrentó su gremio?
  - a) Problemas intrasindicales
  - b) Falta de apoyo del gobierno
  - c) Actitud intransigente del empleador
- 4) Cómo resolvieron esos problemas?
  - a) Con procesos judiciales
  - b) A través de la negociación
  - c) Mediante la huelga
- 5) Cuáles han sido los temas en los que ha recibido capacitación?
  - a) Temas sindicales
  - b) Derechos laborales
  - c) Negociación
  - d) Otros
  - e) Ninguno
- 6) Su organismo sindical sigue activo? Si  No
- 7) Cómo definiría la actuación de los últimos dirigentes que lo representaron?
  - a) Buena
  - b) Mala
  - c) Indiferente
- 8) A qué cree que se debió dicha actuación?
  - a) Intereses personalistas
  - b) Presión del empleador
  - c) Falta de habilidades del(los) dirigente(s)
- 9) En cuántas huelgas ha participado? 1  3  5  Más
- 10) Qué resultados se obtuvieron con la medida de fuerza?  
Muchos  Pocos  Ninguno

## ENCUESTA PARA EMPRESAS

Esta encuesta ha sido elaborada únicamente con fines académicos. Marque con una X la respuesta que mejor represente su situación o realidad.

- 1) En su empresa existe sindicato?      Si       No       Ya no
  
- 2) Desde hace cuánto tiempo?
  - a) 1 año
  - b) 2 años
  - c) 5 años
  - d) Más de 5 años
  
- 3) Cuáles han sido los principales problemas que enfrentó con ese gremio?
  - a) Excesivo radicalismo
  - b) Falta de apoyo del gobierno
  - c) Pocas habilidades de negociación de los dirigentes
  
- 4) Cómo resolvieron esos problemas?
  - a) Con procesos judiciales
  - b) A través de la negociación
  - c) Con apoyo del gobierno
  
- 5) Si estuviera en sus manos que haría para mejorar las relaciones laborales?
  - a) Cancelaría los sindicatos
  - b) Mejoraría las habilidades de comunicación entre las partes
  - c) Quitaría a los dirigentes y hablaría con el total de trabajadores
  - d) Cambiaría las leyes que da el gobierno
  
- 6) Cómo definiría la actuación de su empresa en materia de negociación?
  - a) Buena
  - b) Mala
  - c) Indiferente
  
- 7) A qué cree que se debe dicha actuación?
  - a) Situación económica
  - b) Situación política
  - c) Situación normativa
  
- 8) Cuántas huelgas atravesó su empresa? 1  3  5  Más
  
- 9) Qué resultados se obtuvieron con la medida de fuerza?  
Muchos       Pocos       Ninguno