

# Legislación Colectiva del Trabajo

*Estrategias y Prácticas para la  
Negociación Sindical*

*Edgar Leonel Benites Jiménez, Ramón Joel Benites  
Jiménez, Karin Jamil Benites Jiménez, Carlos  
Alberto Llontop Soriano, Iris Melva Ambulay Piñin*



**IDEOs**

Centro de Investigación  
y Producción Científica

# **Legislación Colectiva del Trabajo**

Estrategias y Prácticas para la Negociación Sindical

Editor



## **Legislación Colectiva del Trabajo: Estrategias y Prácticas para la Negociación Sindical**

Edgar Leonel Benites Jiménez, Ramón Joel Benites Jiménez, Karín Jamil Benites Jiménez, Carlos Alberto Llontop Soriano, Iris Melva Ambulay Piñín

### **Editado por**

CENTRO DE INVESTIGACIÓN & PRODUCCIÓN CIENTÍFICA  
IDEOS E.I.R.L

**Dirección:** Calle Teruel 292, Miraflores, Lima, Perú.

**RUC:** 20606452153

Primera edición digital, Julio 2024

Libro electrónico disponible en [www.tecnohumanismo.online](http://www.tecnohumanismo.online)

**ISBN: 978-612-49674-4-3**

**Registro de Depósito legal N°: 2024-05517**

ISBN: 978-612-49674-4-3



**Edgar Leonel Benites Jiménez**

 <https://orcid.org/0000-0002-5357-0184>

[edgar.leonel.benites@gmail.com](mailto:edgar.leonel.benites@gmail.com)

Universidad Nacional de Piura, Piura – Perú

**Ramón Joel Benites Jiménez**

 <https://orcid.org/0009-0005-0845-5151>

[ramonjoelbenitesjimenez@gmail.com](mailto:ramonjoelbenitesjimenez@gmail.com)

**Karin Jamil Benites Jiménez**

 <https://orcid.org/0009-0001-5105-7723>

[kajamjim@gmail.com](mailto:kajamjim@gmail.com)

**Carlos Alberto Llontop Soriano**

[alsoriano@gmail.com](mailto:alsoriano@gmail.com)

**Iris Melva Ambulay Piñin**

 <https://orcid.org/0009-0006-7260-6695>

[irismelva03@gmail.com](mailto:irismelva03@gmail.com)

## Índice

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO I</b> .....	5
<b>Conceptos de Derecho Colectivo</b> .....	5
Derecho Colectivo.....	5
<b>Origen del Derecho de Trabajo</b> .....	8
Etapas del Derecho Colectivo del Trabajo .....	8
<b>Derecho del trabajo.</b> .....	10
Finalidad del Derecho del Trabajo.....	11
División del Derecho del Trabajo.....	11
Principios del Derecho del Trabajo.....	11
Evolución del Derecho de Trabajo.....	20
<b>CAPÍTULO II</b> .....	25
<b>El derecho laboral en la normatividad internacional</b> .....	25
<b>El derecho laboral en la Constitución Peruana</b> .....	28
<b>Antecedentes del derecho laboral en el Perú</b> .....	28
<b>El derecho laboral en las instituciones supranacionales</b> .....	34
<b>CAPÍTULO III</b> .....	44
<b>La libertad sindical</b> .....	44
Definiciones.....	44
Tipos de libertad sindical.....	46
<b>Los sindicatos</b> .....	47
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	69
<b>Negociación colectiva</b> .....	69
<b>Convenio colectivo</b> .....	74
<b>La huelga</b> .....	82
<b>Bibliografía</b> .....	88

## PRESENTACIÓN

La naturaleza de esta asignatura es tanto teórica como práctica. A través de ella, se analizará la relación jurídica de los trabajadores agrupados en estamentos representativos o sindicales, conformándolos como un sujeto colectivo que se vincula con su empleador mediante un procedimiento llamado negociación colectiva. Se estudiará la protección de la que gozan tanto los sindicatos como sus miembros.

Es fundamental estudiar qué es un sindicato, incluyendo sus formas de constitución, obligaciones y limitaciones, así como su estructura, compuesta por miembros afiliados, delegados y miembros de la junta directiva. Además, se analizarán los derechos de los trabajadores según su calidad en el sindicato y cómo esto influye en su representatividad, aspecto determinante para ejercer su derecho a la negociación colectiva.

Finalmente, es pertinente mencionar que los alumnos tendrán la oportunidad de utilizar materiales didácticos de lectura en cada unidad y aprender de manera práctica a través de talleres de aprendizaje que se realizarán después de cada clase magistral. Esta metodología, como parte de la estrategia del proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentará el trabajo en equipo y la convivencia entre los diferentes participantes, permitiendo la construcción de relaciones de amistad y afecto, y brindando un servicio educativo en derecho de calidad.

*"La calidad educativa en Derecho es tarea de todos".*

## INTRODUCCIÓN

El presente módulo tiene como objetivo que los alumnos de pregrado en Derecho conozcan los aspectos fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, basándose en la regulación constitucional, legal y reglamentaria de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, la conciliación y el arbitraje.

El Derecho Colectivo del Trabajo ha experimentado cambios en las últimas tres Constituciones Políticas del Perú. En la actualidad, su protección está atenuada en comparación con la Constitución anterior, aunque mantiene un rango constitucional en el artículo 28 de la Constitución vigente. Este artículo garantiza la libertad sindical y fomenta la negociación colectiva como medio para la resolución pacífica de convenios laborales.

Los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo son los sindicatos, las federaciones y confederaciones, y los empleadores. El Estado peruano garantiza la libertad sindical y reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin distinción y sin necesidad de autorización previa. Este derecho permite a los trabajadores estudiar, desarrollar, proteger y defender sus derechos e intereses, así como mejorar su situación social, económica y moral.

Por otro lado una convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores; surgiendo así la negociación colectiva donde se da el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a una convención colectiva de trabajo que es un acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Esta asignatura pretende conseguir que los estudiantes comprendan la institución colectiva del derecho a la libre sindicalización de trabajadores y empleadores.

Por lo que el módulo está diseñado en cuatro capítulos siendo estos el Primer capítulo

# CAPÍTULO I

## GENERALIDADES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

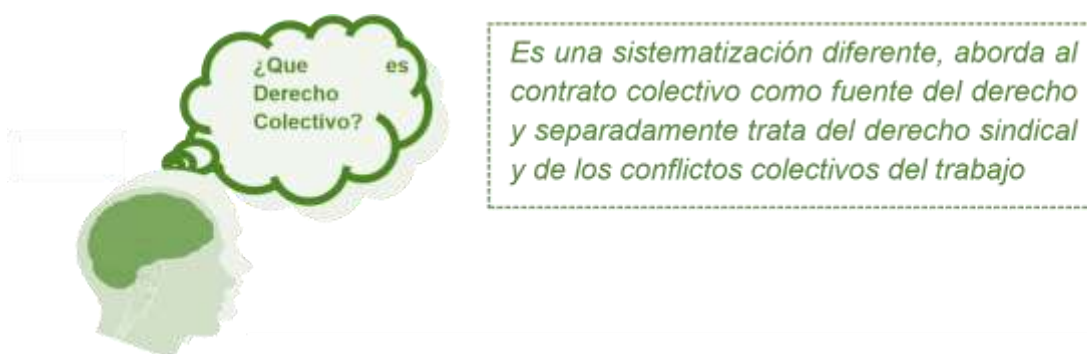
### Conceptos de Derecho Colectivo

#### Derecho Colectivo

Es el conjunto de normas laborales propias que regulan el funcionamiento de las asociaciones y organizaciones sindicales y los derechos que tienen estas para intervenir en los conflictos colectivos y en la suscripción de los contratos colectivos.

**C. Trujillo.** Que la celebración, contenido y efectos de los contratos colectivos; la prevención y solución de los conflictos colectivos, la facultad y modalidad del derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional.

**M. De La Cueva.** Que el derecho del trabajo es la realización del derecho del hombre a la existencia y el derecho colectivo del trabajo es su envoltura creadora y aseguradora.





Normas que se refieren a las relaciones entre un empleador o grupo de empleadores con los grupos de trabajadores o las organizaciones que las representan

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

**El derecho colectivo del trabajo** es la rama del derecho que regula las relaciones



Entre personas que se organizan para modificar una o varias relaciones de trabajo en las que están directa o indirectamente afectados

**Derecho** colectivo del trabajo como el núcleo de normas que regula el conjunto del personal de la empresa, organizado o no; la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo (P. Rodríguez, 1999).

### Denominación

Si bien se han propuesto otros calificativos como: derecho de las relaciones colectivas de trabajo o derecho sindical. P. Rodríguez prefiere la denominación: derecho colectivo del trabajo y cita a Krotoschin quien señala que: "como ocurre con todo el derecho del trabajo también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe principalmente".

## Caracteres

El Derecho Colectivo de Trabajo es una parte del Derecho del Trabajo, pero aun así tiene algunos caracteres que le son propios:

- a. Es un derecho que atañe a grupos sociales.
- b. Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- d. Procura la solución pacífica entre los trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.
- e. Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los Convenio Colectivo de trabajo, de creación de derecho objetivo.
- f. **Es garantía de libertad.** Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, y por otra parte, aislados, carecen también de fuerza frente al Estado.
- g. **De La Cueva**, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo es una garantía de libertad frente al Estado.
- h. **Triangularidad.** "Primer Coloquio sobre libertad sindical en América Latina", organizado por la OIT, en Ciudad de México del 6 al 14 de set de 1976.

## Origen del Derecho de Trabajo

El derecho del trabajo nace colectivo con la Revolución Francesa por un lado y la revolución industrial por otro.

Son las dos grandes revoluciones de pensamiento o ideológica una mediante el desarrollo de las ideas centrales de libertad, igualdad y fraternidad y en la producción la otra revolución que se produce a partir de la máquina de vapor, y la posibilidad de la producción en masa.

Esto dará origen a grandes manufacturas y formas de producir que más tarde encontrarán respecto de la idea de igualdad fundamentalmente un límite. No es posible pensar ya en la igualdad dentro del contrato o relación de trabajo. El trabajador no contrata en pie de igualdad con su empleador. Por eso el derecho civil que era el que hasta ese momento existía para regular relaciones entre particulares que implicarán relaciones productivas no va a bastar. Surgiendo así esta fuerza que se opone por la vía de los hechos primero y que luego será reconocida por el derecho.

Es primero entonces la agrupación y la huelga los institutos que aparecen y luego se desarrollará la idea de desigualdad jurídica para equilibrar las partes de la relación de trabajo.

## Etapas del Derecho Colectivo del Trabajo

El derecho colectivo del trabajo ha pasado por varias etapas:

1. **La etapa de la represión** comienza con la supresión del régimen corporativo en 1776, por el Edicto de Turgot.

Se prohíbe toda reconstitución de las corporaciones, con las características que ha de tener esta ley como legislación represiva. Lo que resultaba complementado por el art. 1781 del Código Napoleónico, (abrogado recién en 1868), que decía que el amo sería creído acerca de sus afirmaciones tanto sea de pagos como de adelantos de dinero. Y también las disposiciones del Código Penal (1810) que pena la coalición y asociación de más de 20 personas (que existe hasta 1874).

## 2. La etapa de la Tolerancia

Esta etapa, podría encontrar su origen en lo que algunos estudios denominan etapa humanitaria o humanitarismo, que comienza a surgir a partir de los años 1830 – 1840, a raíz de algunos informes presentados sobre estudios en las manufacturas. Uno de los más conocidos es el Informe de **L. Vilarmé de 1840**, quien estudia las manufacturas de lana, algodón y seda, y llega a conclusiones escalofriantes, en cuanto a las condiciones de vida y de trabajo de esos trabajadores. Fijándose el promedio de vida en edades muy tempranas. Se comienza entonces a hablar de pauperismo y cuestión social.

En la década de los 60 en el siglo XIX, cuando comienzan a desaparecer algunas de las normas del período represor. Y es hacia 1884 que se comienza a dar un reconocimiento legal.

## 3. La etapa del Reconocimiento y protección.

Luego se comienza a entender que la unión de trabajadores es necesaria en ese cometido de lograr un equilibrio entre esos poderes en juego. Acompaña a esto sin duda la idea de humanidad trasladada al derecho, es decir, el entender la importancia del hombre que está detrás de estas situaciones que venimos de describir, y también desde ese momento el sustento ético, que tendrá la consolidación de una disciplina como esta que nace colectiva, y será de algún modo la que de garantía del respeto por la dignidad humana.



Se entiende que ese movimiento inevitable de que personas de una misma categoría profesional se reúnan para la defensa de sus intereses en común, es justamente inevitable, pero también importante.

**De la Cueva** dice: “hemos sostenido firmemente la unidad del Derecho Colectivo de Trabajo, misma que se encuentra en la doctrina alemana, creadora del término Derecho Colectivo de Trabajo, en la francesa que habla de relaciones colectivas de trabajo, y en la italiana que prefiere la locución derecho sindical”.

La doctrina alemana (**Hueck Nipperdey**), la escuela italiana (arts.39 y 40 de la Constitución de 1946, de donde se analiza: la autonomía sindical, el contrato colectivo de trabajo, sus formas de solución, la conciliación y el arbitraje, y las huelgas y los paros).

**P. Durand** “el derecho de las relaciones colectivas de trabajo, comprende cuatro términos "el primero se ocupa de los sindicatos, el siguiente de las convenciones colectivas, el tercero de los conflictos de trabajo, y el cuarto de los procedimientos para la regulación de los conflictos colectivos".

4. **La etapa de la visión triangular del Derecho Colectivo de Trabajo** a la que también se puede llamar de la unidad indisociable, estaba en lo transcripto, pero le faltaba precisión. Es ahí donde llega al convencimiento de que, en las estructuras económicas y capitalistas, la libertad no puede ser seccionada; y toma del informe final de la OIT la tesis que expuso: "Acercas del concepto en sí de la libertad sindical, un participante recalcó que el mismo estaba constituido por una trilogía indisociable, a saber, el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga. La libertad sindical así entendida era un derecho de carácter político, reconocido a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. El ejercicio de dicha libertad posibilitaba la defensa de los derechos ante el estado y los empleadores y garantizaba la justicia social necesaria para que todos pudieran vivir dignamente y satisfacer sus necesidades".

**CIT 87.** Se ratifica ante todo la concepción del Derecho Colectivo de Trabajo como un derecho político, porque su misión inmediata es facilitar al trabajo los elementos necesarios para imponer al capital una normación justa de las condiciones de prestación de los servicios. La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el **sindicato, la negociación y contratación y la huelga**, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar, porque desaparecería el triángulo.

### **Derecho del trabajo.**

Es la disciplina jurídica que reúne las normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado a efectos de la protección tutelar del trabajo.

### Finalidad del Derecho del Trabajo.

La finalidad del Derecho de Trabajo es compensar, en el nivel jurídico, las desigualdades entre el empleador y el trabajador, lo que implica proteger al trabajador como la parte más débil, dando lugar al principio tuitivo o función protectora del Estado.

### División del Derecho del Trabajo.

El Derecho del trabajo está dividido en tres según la materia que trata:

- a. **Derecho individual del trabajo.** Regula la relación laboral directa del empleador y el trabajador, abordando materias como el contrato de trabajo, la estabilidad laboral, la jornada de trabajo, la remuneración, el descanso remunerado, los beneficios laborales, entre otros.
- b. **Derecho colectivo del trabajo.** Regula la relación laboral a través de las organizaciones representativas de los trabajadores y las representaciones de los empleadores, abordando temas como la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.
- c. **Derecho procesal del trabajo.** Regula los mecanismos procesales a seguir ante las autoridades administrativas y judiciales especializadas en materia laboral, como la demanda por despido injustificado, entre otros aspectos.

### Principios del Derecho del Trabajo.

- a. **Definición.** Los principios del Derecho de Trabajo son reglas, pautas o directivas rectoras que condicionan e inspiran el proceso de formación, interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas de carácter laboral.
- b. **Funciones.** Los principios laborales cumplen tres funciones:
  - **Función informadora.** Se refiere a que los principios laborales permiten a legisladores y autoridades especializadas, tanto administrativas como judiciales, conocer las doctrinas, corrientes y movimientos que se producen en el Derecho de Trabajo.

- **Función integradora.** Se refiere a que los principios suplen o llenan los vacíos o falta de regulación en el Derecho de Trabajo, de manera que no se deje de administrar justicia por dicha causa
- **Función interpretativa.** Se refiere a que los principios laborales orientan a las autoridades especializadas en el proceso de búsqueda del significado de los textos normativos que conforman el Derecho de Trabajo, pero optando siempre por lo más favorables a los trabajadores.
- **Enumeración.** El artículo 26 de la Constitución consagra tres principios que rigen la relación laboral:
  - El principio de igualdad laboral.
  - El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
  - El principio indubio pro operario.

Además, el **Tribunal Constitucional**, en ejercicio de sus funciones y en aplicación del artículo 3 de la Constitución del Estado, ha creado dos principios implícitos en materia laboral:

- El principio de primacía de la realidad.
- El principio de inmediatez.

### **Principios consagrados por la Constitución**

**Artículo 26.** Principios Constitucionales Laborales. En la relación laboral se respetan los siguientes

#### **Principios:**

- a. **Igualdad de oportunidades sin discriminación.** Se refiere al principio de igualdad en el acceso al trabajo, lo que quiere decir que todas las personas que se encuentran en igualdad de condiciones deben tener la misma oportunidad de conseguir un trabajo e igual oportunidad para progresar en el trabajo.

Jorge Toyama Miyagusuku sostiene que la igualdad de oportunidades significa que toda persona calificada para obtener un trabajo debe tener la oportunidad de competir con otra que se encuentra en similares condiciones, con prescindencia total de su pertenencia a un determinado grupo racial, sexual, religioso, político.

Mediante Ley 26772, modificada por Ley 27270, se regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral.

**b. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.**

Es la no revocabilidad de derechos reconocidos en la constitución y la ley.

El mandato constitucional es de orden público, por tanto, toda declaración de voluntad contrario a ella es nula y carece de efecto legal alguno.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales; máxime si es imposible lograr un equilibrio en la negociación entre empleador y trabajador

La irrenunciabilidad incluye los derechos laborales reconocidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos, porque éstos forman parte del derecho interno, incluso con rango constitucional.

No incluye los derechos que proviene de la negociación colectiva de trabajo dado que en este caso no se verifica desigualdad entre las partes, a no ser que se traten de normas imperativas.

Tampoco los derechos que provienen de una norma dispositiva; esto es, aquella que opera solo cuando no existe manifestación de voluntad de las partes o cuando es expresada con ausencia de claridad; así tenemos el caso de derecho a vacaciones, donde de acuerdo al DL No 713, el trabajador tiene derecho a 30 días de descanso remunerado al año o puede disponer hasta de 15 días para continuar prestando servicios a cambio de una compensación económica.



**c. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.**

Se trata del principio indubio pro operario.

Duda insalvable es la situación en la que una norma tiene contenido incierto e indeterminado, es decir, de ella se obtiene varios sentidos, los cuales no pueden ser aclarados o resueltos mediante las reglas de la interpretación, en cuyo caso se debe escoger el sentido que favorece al trabajador. La noción norma comprende a las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.

Esto es diferente al principio pro operario que se aplica ante la oscura o ambigua determinación de hechos, no en problema de interpretación, sino más bien constituye una cuestión de prueba que debe regirse por las reglas procesales de la distribución de la carga probatoria y determinación de quien debe soportar su insuficiencia.

**d. El principio de primacía de la realidad.** sostiene de que se trata que la autoridad jurisdiccional debe hacer predominante la verdad de una situación laboral frente a la mera consignación formal; ergo, lo jurídicamente admisible no es lo que aparece en la documentación, sino lo que acontece en la realidad.

**El Tribunal Constitucional, caso Eduardo Chinchay**, Exp. 1944-2002-AA, dice: “...es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido del contenido de los contratos referidos se admite que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual como lo manifiesta la demandada”.

**El Tribunal Constitucional, caso Domitila Guzmán** (Exp. No 0833-2004AA): “el principio de la realidad es una elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que consagra el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona y además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado”.

### **Igualdad laboral El principio de Inmediatez.**

**Mantero. E.** dice que es un límite al poder disciplinario del empleador, quien está obligado a sancionar una falta a penas ésta sea conocida y o comprobada, caso contrario nos encontramos ante una situación de condonación tácita de la misma.

El Tribunal Constitucional en el caso Betty Monge (Exp. 2339-2004-AA) ha señalado: "...no lo es menos que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibile y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años, la demandada pretende responsabilizar a la recurrente por hechos respecto de los cuales no tomó las medidas pertinentes en el momento oportuno; por consiguiente, queda claro que lo que la demandada ha pretendido es eximirse de sus propias responsabilidades, sancionando a destiempo a la hoy demandante, lo que de ningún modo puede considerarse ejercicio regular de un acto conforme a derecho".

### **Fuentes del Derecho de Trabajo.**

Desde el punto de vista etimológico el término fuente proviene de fons-fontis, que significa causa, origen y procedencia; así, entendemos por fuentes del derecho de Trabajo, de donde proviene, se origina o proceden las normas del Derecho de Trabajo.

Las normas jurídicas del Derecho de Trabajo pueden proceder de fuentes formales, que pueden ser generales o específicas:

#### **Fuentes Generales:**

- a. La Constitución: Tratados sobre derechos humanos.
- b. La legislación: ley, decreto supremo, etc.
- c. La costumbre jurídica.
- d. La jurisprudencia.
- e. La doctrina.
- f. Los principios generales del derecho laboral.

### Fuentes Específicas:

- a. El contrato de trabajo.
- b. El convenio colectivo de trabajo.
- c. El reglamento interno de trabajo.

#### 1. La Constitución.

Se trata de una norma fundamental que reconocen declarativamente los derechos fundamentales de la persona y se organiza el Estado; y es fundamento de todas las disciplinas jurídicas, las cuales llenan su contenido a partir de las normas que establece la Constitución, las que no puede transgredir ni tergiversar.

Es el caso del artículo 22 al 29 de la Constitución que regula la materia laboral.

Los Tratados sobre DDHH en materia laboral.

En el rango constitucional se incluyen a los tratados sobre derechos humanos celebrados por el Perú que comprenden derechos laborales. Ejemplo:

**Art. 23 y 24** de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**Art. 6 y 7** del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Art. XIV y XV** de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

**Art. 6 y 7** del Protocolo de San Salvador, derechos económico, social y cultural.

**Convenios OIT**, como el que declara que todo trabajador tiene derecho a vacaciones.

#### 2. La legislación: la ley, decreto supremo, etc.

Se tratan de normas expedidas por los órganos competentes del Estado, como el Poder Legislativo (ley), el Poder Ejecutivo (decreto legislativo, decreto supremo, etc.).

#### 3. La costumbre jurídica.

La costumbre jurídica como fuente del Derecho del Trabajo es la aquella norma jurídica que deriva de la repetición más o menos constante de actos de conducta uniforme que han adquirido fuerza obligatoria por la convicción de la necesidad de su respeto y acatamiento para convivencia social.

**En materia laboral**, la costumbre jurídica se configura cuando se otorgan beneficios reiterativos que los trabajadores y el empleador aceptan en la creencia que es obligatorio.

#### 4. La jurisprudencia.

La jurisprudencia como fuente del derecho del Trabajo está definida como el conjunto de decisiones uniformes sobre un mismo asunto.

La jurisprudencia tiene dos acepciones: estricta, se refiere a las resoluciones emitidas por el máximo tribunal, como la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional, y no a las resoluciones de los tribunales y juzgados inferiores; y amplia, se refiere a las resoluciones que emiten los diversos órganos judiciales en ejercicio de sus atribuciones para solucionar conflictos, independientemente de su rango y categoría, de lo cual surge la jurisprudencia de la Corte Suprema, de la Corte Superior, del Tribunal Fiscal, etc. También incluye la

**Jurisprudencia Administrativa** que comprende las decisiones que emite la

Administración Pública mediante las cuales resuelve conflictos.

Esta facultad está en vertiginoso crecimiento debido al incremento y complejidad de las funciones que cumple el Estado en la actualidad.

#### 5. La doctrina.

La doctrina es fuente del Derecho del Trabajo está definida como el conjunto de opiniones de los juristas aportados al Derecho, las cuales se encuentran consignadas en tratados, libros, escritos, etc.

#### 6. Los principios generales del derecho laboral.

Los principios del Derecho de Trabajo son pautas o directivas rectoras que condicionan e inspiran el proceso de formación, interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas de carácter laboral.

El artículo 26 de la Constitución consagra tres principios que rigen la relación laboral:

- El principio de igualdad laboral.
- El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- El principio indubio pro operario.

El Tribunal Constitucional, en ejercicio de sus funciones y en aplicación del artículo 3 de la Constitución del Estado, ha creado dos principios implícitos en materia laboral:

- El principio de primacía de la realidad.
- El principio de inmediatez.

### Fuentes Específicas:

- El contrato de trabajo.** Se trata del acuerdo expreso o tácito celebrado entre el trabajador y el empleador, y constituye la base de las obligaciones y derechos del trabajador y el empleador
- El convenio colectivo de trabajo.** Es el acuerdo celebrado entre el empleador y el sindicato, en el cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo producto de la negociación colectiva, como jornada, salario, etc.
- El reglamento interno de trabajo.** Se trata de una norma que regula las relaciones internas dentro de una empresa, el cual para tener validez debe estar autorizado y refrendado por la autoridad de trabajo.

### Relación del Derecho de Trabajo con otras disciplinas

El Derecho del Trabajo no se basta a sí mismo para cumplir sus fines, sino requiere el auxilio complementario de otras disciplinas, con las cuales se tiene que relacionar.

- Con la Economía.
- Con el Derecho Administrativo.
- Con el Derecho Penal.
- Con el Derecho Civil.
- Con el Derecho Constitucional.
- Con el Derecho Internacional

a. **Con el derecho penal.** El incumplimiento o vulneración de normas laborales acarrea sanción de carácter penal; así, el artículo 168 del Código Penal tipifica los delitos contra la libertad de trabajo.

#### **Artículo 168. Violación a la Libertad de Trabajo.**

Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguiente:

1. Integrar o no a un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.
3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad.

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro del trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

- a. **Con el Derecho Civil.** El Derecho Civil es aplicable en el campo laboral en todos los aspectos a los que no se refiere el Derecho del Trabajo, por tanto, tiene el carácter de supletorio; como es el caso de la nulidad de los contratos de trabajo, entre otros aspectos.
- b. **Con el Derecho Constitucional.** El Derecho Constitucional como disciplina fundante, determina la líneas matrices indispensables del Derecho del Trabajo; así ocurre con los artículos 22 al 29 de la Constitución Política, donde se trata sobre el trabajo, el contrato del trabajo, la jornada, la remuneración, el descanso, la estabilidad laboral, entre otros aspectos.
- c. **Con el Derecho Internacional.** Se debe tener presente que los tratados internacionales sobre derechos humanos, entre los que se cuenta los laborales, tiene rango constitucional.



El Derecho Internacional, a través de los organismos internacionales, como la Organización Internacional de Trabajo y otros, influye significativamente en las normas internas.

### **Evolución del Derecho de Trabajo.**

El Derecho del trabajo ha atravesado históricamente diferentes etapas:

**a. Etapa de sometimiento al Derecho Civil.** Desde la revolución industrial que se da a mediados del siglo XVIII hasta comienzos del siglo XX, las relaciones laborales han sido reguladas solo por el Código Civil; es decir, no existían reglas especiales, sino se aplicaba las disposiciones sobre los contratos de locación de servicios o de obra, que no contemplaban beneficios propios de una relación laboral diferente.

Esto se fundamentaba en el hecho que en esta etapa prevalecía el “principio de la autonomía de la voluntad”, lo que significaba que la relación laboral se regía por la libre voluntad de las partes, pero no se tomaba en cuenta que no existía igualdad entre ambas, pues el empleador tiene poder económico, lo que provocó abusos

**b. Etapa de lucha por el cambio.** Ante esta situación, a principios del siglo XX, los trabajadores inician una lucha, apoyados por los pensadores ilustres, y paulatinamente se fueron adquiriendo derechos que limitaban el poder de los empleadores.

Así, los movimientos sindicales y en especial las huelgas, consiguieron la consagración de nuevos derechos, que llevaron a la conclusión de que el trabajo no podía seguir rigiéndose por las normas del Derecho Civil

**c. Etapa de surgimiento del Derecho del Trabajo.** La aparición de declaraciones sobre derechos laborales relacionadas a la jornada laboral, al descanso, a la remuneración mínima, a la higiene y seguridad laboral; así como la sindicación, la convención colectiva y la huelga, obligó a la sociedad y en particular a los especialistas, a la conformación de una disciplina jurídica que regule de manera especial las relaciones laborales, al cual se le denominó Derecho del Trabajo.

A esto contribuyó decisivamente la concepción garantista del Estado tuitivo y protector, así como la opinión de la Iglesia a través de sus encíclicas papales.

En el caso peruano, el garantismo social tuvo vigencia en la década del 70 hasta los 80, en el que los derechos de los trabajadores eran súper protegidos, siendo su máxima expresión los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de 1979, en la que estableció la estabilidad laboral absoluta, así como la participación de los trabajadores en la gestión, propiedad y utilidades de la empresa entre otros.

**d. Etapa de flexibilidad laboral.** A partir de la década de los 70 surge una corriente de flexibilidad laboral que buscaba desmontar los excesos proteccionistas en materia laboral, a fin que los empleadores pudieran enfrentar la crisis energética que puso al borde del colapso a la economía occidental.

En el caso peruano, la década de los 90 marcó el inicio de una etapa de flexibilidad laboral dentro de un modelo liberal, que encuentra su máxima expresión en la Constitución de 1993, en la que eliminó la estabilidad laboral absoluta, así como la participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de la empresa, entre otros aspectos.



### Actividad N° 1 de enseñanza – aprendizaje

Taller 1. ¿Trabajando sobre introducción al derecho colectivo del trabajo?

#### Competencia

Comprende y analiza las diversas percepciones de sobre Derecho Colectivo de trabajo

Tiempo: 40 minutos

Recursos: Material que la profesor le entregará: lápices, papelógrafo, y marcadores o plumones

Preparación: Organizar a los participantes en grupos de 5; designar a un responsable del grupo y a un secretario afín de que escriba en los papelógrafos las preguntas y respuestas con letra clara

Dinámica.

Paso 1. Preguntas: Grupo 1 y 4

¿Con qué otras denominaciones se le conocía al Derecho Colectivo del Trabajo?

¿Qué otros caracteres tienen el Derecho Colectivo del Trabajo?

Defina con sus propias palabras, un esquema y una imagen que es Derecho Colectivo del Trabajo.

Mencione y explique las etapas por las que ha pasado el Derecho Colectivo del Trabajo

Explique cuál es la finalidad del Derecho del Trabajo.

División del derecho del trabajo.

Paso 2. Preguntas: Grupo 2 y 3

Mencione los principios Constitucionales Laborales.

1. ¿Qué relaciones laborales se respetan?
2. Describa y comente las Fuentes del Derecho de Trabajo.
3. Explique con sus propias palabra en que consiste el Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales
4. Describa que relación se da entre el derecho de trabajo con otras disciplinas. 6. Mencione y analice la evolución del derecho del trabajo

Paso 3. Preguntas: Grupo 2 y 3

Complete el cuadro siguiente

<b>Derecho del Trabajo</b>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>PRINCIPIOS.</b>	<b>FUENTES</b>	<b>CONCEPTO</b>

Paso 4: Plenaria y Debate:

Cada participante expondrá y sustentará con voz entendible el trabajo grupal, luego de la exposición se discuten los resultados con la intervención y preguntas de los compañeros de clase.

El planteamiento, la defensa y controversia deben hacerse con argumentos.

Paso 3: Evaluación Actitudinal

Toma conciencia a través del debate, que es obligación de y todos/ las participante conocer sobre Derecho Colectivo de Trabajo.

Aprecia y valora el rol del docente en su formación profesional

Respeto por las opiniones de sus compañeros durante el debate.

# CAPÍTULO II

## EL DERECHO LABORAL EN LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL NACIONAL Y EN LAS INSTITUCIONES SUPRANACIONALES

### El derecho laboral en la normatividad internacional

Los derechos labores a nivel internacional según el análisis realizado por **R. M Frers** en su tesis “Los derechos laborales de rango constitucional” compara 19 Constituciones latinoamericanas y 24 europeas. De cuyo análisis se puede resaltar que las constituciones europeas en total mencionan, aunque sea una sola vez, veintiocho temas laborales y las latinoamericanas sesenta y tres . En consecuencia, una primera conclusión sería que es evidente que las Constituciones europeas solo recogen algunos derechos laborales, mientras que las latinoamericanas han constitucionalizado mayor número de derechos. Esto se explica por la diferente estructura del derecho constitucional europeo frente al latinoamericano. Los derechos laborales mencionados en las constituciones europeas, aunque sea sólo una vez, son:

- 1 Trabajo como derecho y/o deber.
- 2 Trabajo como valor social.
- 3 Protección al trabajo.
- 4 Protección a la mujer o madre.
- 5 Protección al menor de edad.
- 6 Protección al discapacitado.
- 7 Fomento del empleo (Pleno empleo)
- 8 Principio de igualdad y no discriminación.
- 9 Trabajo libre y remunerado.
- 10 Trabajo digno.
- 11 Salario social.
- 12 Remuneración mínima.
- 13 Jornada de trabajo.

- 14 Descanso semanal, vacaciones y feriados.
- 15 Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.
- 16 Formación profesional.
- 17 Libertad sindical.
- 18 Convenios Colectivos de trabajo.
- 19 Huelga.
- 20 Participación de los trabajadores en la empresa.
- 21 Estabilidad laboral.
- 22 Seguridad e higiene.
- 23 Negociación colectiva.
- 24 Preferencia por trabajadores nacionales.
- 25 Seguro de desempleo.
- 26 Trabajadores nacionales que emigren al extranjero.
- 27 Competencia para dictar normas laborales.
- 28 Comunidad laboral.

Los derechos laborales mencionados en las constituciones latinoamericanas, aunque sea sólo una vez, son:

1. Trabajo como derecho y/o deber.
2. Trabajo como valor social.
3. Protección al trabajo.
4. Protección a la mujer o madre.
5. Protección al menor de edad.
6. Protección al discapacitado.
7. Fomento del empleo (Pleno empleo).
8. Principio de igualdad y no discriminación.
9. Principio de irrenunciabilidad. \*
10. Principio de in dubio pro-operario. \*
11. Primacía de la realidad. \*
12. Igualdad remuneración por igual trabajo. \*
13. Retroactividad de las normas laborales. \*
14. Libertad y elección de trabajo.
15. Trabajo libre y remunerado. \*

16. Trabajo digno.
17. Trabajo fuente de riqueza. \*
18. Remuneración justa. \*
19. Protección a la remuneración y créditos laborales. \*
20. Salario social.
21. Remuneración mínima.
22. Reajuste de remuneración mínima. \*
23. Salario en moneda de curso legal. \*
24. Jornada de trabajo.
25. Derecho a descanso semanal, vacaciones y feriados.
26. Trabajo nocturno, insalubre, peligroso o en condiciones penosas.
27. Sueldo anual, aguinaldo u otra denominación. \*
28. Indemnización por tiempo de servicios. \*
29. Formación profesional.
30. Libertad sindical.
31. Convenios Colectivos de trabajo.
32. Derecho a huelga.
33. Participación de los trabajadores en la empresa.
34. Estabilidad laboral.
35. Derecho de sindicación. \*
36. Fuero sindical. \*
37. Negociación colectiva. \*
38. Facultad de transigir. \*
39. Arbitraje y conciliación. \*
40. Tripartismo y participación de los trabajadores en órganos de concertación u órganos estatales. \*
41. Jurisdicción especializada. \*
42. Preferencia por trabajadores nacionales.
43. Asignaciones familiares. \*
44. Seguridad e higiene.
45. Horas extras. \*
46. Seguro de desempleo.
47. Accidentes de trabajo. \*

48. Licencias por maternidad.
49. Obligación del empleador de suministrar alimentación, vivienda, educación y otros. \*
50. Trabajadores a domicilio. \*
51. Trabajadores independientes. \*
52. Trabajadores domésticos. \*
53. Trabajo agrícola. \*
54. Cooperativas y vivienda de trabajadores. \*
55. Banco de trabajadores. \*
56. Armonía capital-trabajo \*
57. Derechos adquiridos. \*
58. Prescripción. \*
59. Estado de excepción. \*
60. Privatización y derechos laborales. \*
61. Tratados y convenios internacionales en materia laboral.
62. Servicios de inspección. \*
63. Competencia para dictar normas laborales.

**Nota: (\*) Indica que este tema no está tratado en ninguna de las Constituciones Europeas.**

Existen 28 derechos laborales mencionados, aunque sea una vez en las Constituciones europeas. Estos mismos, además de otros, están incluidos en las constituciones latinoamericanas De los veintiocho (28) derechos laborales que se incluyen en las constituciones europeas y latinoamericanas se debe dejar constancia que algunos se presentan muy pocas veces, por lo que no son significativos.

## **El derecho laboral en la Constitución Peruana**

### **Antecedentes del derecho laboral en el Perú**

Los antecedentes al derecho laboral en el Perú son reconocidos en las Constituciones políticas del Perú de 1920, 1933, 1979 y 1993. En estos textos normativos se hace una división en dos bloques al Derecho laboral: considerando un primer bloque como Derecho laboral individual y un segundo bloque Derecho laboral colectivo.

**La Constitución de 1920.** Las Constituciones del siglo XIX no incluyeron artículos referidos a los derechos sociales. Se limitaron a prohibir la esclavitud tema que no es materia del Derecho laboral por cuanto éste regula el trabajo libre. La primera Constitución del mundo en tratar el tema de los derechos sociales fue la Constitución de Querétaro, México de 1917 (Art. 123). La Constitución del Perú de 1920 fue pionera por cuanto es una de las primeras en recoger artículos de contenido social.

La Constitución de 1920 recoge básicamente el concepto de libertad de trabajo (Art. 46); la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo (Art. 47); las condiciones máximas de trabajo y el salario mínimo (Art. 47); la indemnización por los accidentes de trabajo (Art. 47) y el arbitraje obligatorio en caso de conflicto entre capital y trabajo (Art. 48). Estos fueron los únicos temas del Derecho laboral tratados por la Constitución de 1920.

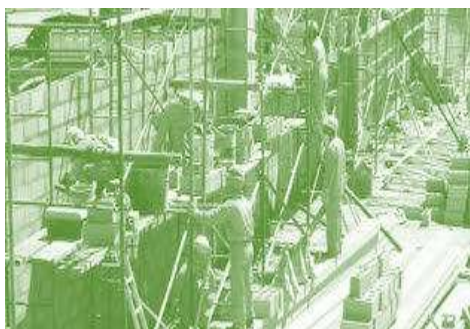
A continuación, transcribimos los artículos referidos al trabajo en la **Constitución de 1920** tal como quedaron publicados:

**Artículo 46.** La Nación garantiza la libertad de trabajo, pudiendo ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública.

La ley determinará las profesiones liberales que requieran título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

**Artículo 47.** El Estado legislará sobre la organización general y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías en él de la vida, de la salud y de la higiene.

La ley fijará las condiciones máximas del trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.



Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo en las industrias y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.



**Artículo 48.** Los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio.

**Artículo 49.** La ley establecerá la forma como deban organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos.

**La Constitución de 1933** La Constitución de 1933 desarrolla los derechos laborales tales como: la garantía del Estado a la libertad de trabajo (Art.42); el Estado legislará el contrato colectivo de trabajo (Art. 43); se prohíbe estipular en el contrato de trabajo restricciones a los derechos civiles, políticos y sociales (Art. 44); el Estado favorecerá un régimen de participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre la defensa de los trabajadores (Art.45); la seguridad , higiene y salud industrial, condiciones máximas de trabajo, indemnización por tiempo de servicios y accidentes y salarios mínimos (Art. 46); la ley establecerá un régimen de previsión ante la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte (Art. 48) y la disposición que establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento y sin la debida retribución (Art. 55).

**La Constitución de 1979** “La constitución de 1979 supone un cambio importante en la premisa de la protección de la que debía ser objeto del derecho del trabajo en general (tanto individual como colectivo).

Esta Constitución parte del hecho de reconocer al trabajo como fuente principal de la riqueza. Regulaba en tres artículos diferentes los derechos relacionados con la sindicalización, negociación colectiva y huelga. Éstos eran, el artículo 51, el 54 y el 55.

**Artículo 51 de la Constitución de 1979:** “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa.



Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo

Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.

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



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

**Artículo 54 de la Constitución de 1979:** “Las convenciones colectivas de trabajo entre los trabajadores y empleadores tienen fuerza de Ley para las partes. El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La Ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. La intervención del Estado solo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes”

**Artículo 55 de la Constitución de 1979:**

“La huelga es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la Ley.”

**Artículo 57 de la Constitución de 1979:** Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador.

**La Constitución de 1993.** Como no podría ser de otro modo, aunque de una manera bastante parca y más atenuada que su precedente inmediato, la Constitución peruana de 1993 diseña un “Estado Social de Derecho”, en el que están presentes el pluralismo social e institucional, la consagración de importantes derechos sociales y económicos y el papel activo del Estado en la vida socioeconómica de la nación que integran este tipo de formación política.

Esta constitución reconoce menor número de derechos laborales a nivel Constitucional que su inmediata antecesora

A continuación, transcribimos los artículos referidos al trabajo en la Constitución de 1993 tal como quedaron publicados:

1. **Artículo 2.** Toda persona tiene derecho: Inciso 15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley.
2. **Artículo 22.** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
3. **Artículo 23.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.
  - a) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.
  - b) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
  - c) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.
4. **Artículo 24.** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
  - a) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
  - b) Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
5. **Artículo 25.** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.



Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

**Artículo 26.** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

**Artículo 27.** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

**Artículo 28.** El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

**Artículo 29.** El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

## El derecho laboral en las instituciones supranacionales

El derecho laboral se encuentra presente y reconocido en los diversos instrumentos jurídicos supranacionales más importantes en los que se incorporan derechos sociales. Los derechos laborales se encuentran reconocidos y regulados en Pactos, Declaraciones, Convenciones, Cartas y Declaraciones de la Organización de Naciones

Unidas (ONU), de la Organización de Estados Americanos (OEA), de la Unión Europea (UE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### Derechos laborales contemplados por la Organización de Naciones Unidas (O.N.U.)

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución del 10 de diciembre de 1948.

Los derechos laborales incluidos en la Declaración Universal de Derechos humanos son:

- El derecho al trabajo.
- Principio de igualdad y no discriminación
- Libertad y elección del trabajo
- Remuneración equitativa y satisfactoria. Salario social.
- Limitación de la duración del trabajo. Jornada de trabajo.
- Descanso y vacaciones.
- Libertad de fundar sindicatos y sindicarse. Libertad sindical.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigencia: 3 de enero de 1976. Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 22129 del 28 de marzo de 1978.

Los derechos laborales incluidos en el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales son:

- El derecho al trabajo
- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección del trabajo.
- Salario equitativo para condiciones dignas de existencia. Salario social.
- Limitación razonable de las horas de trabajo. Jornada de trabajo.
- Descanso y vacaciones pagadas.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- El derecho de huelga.



Los derechos laborales incluidos en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos son: Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.** Aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General del 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigencia: 23 de marzo de 1976.

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**

Aprobada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General del 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigencia: 3 de septiembre de 1981. Los derechos laborales incluidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer son:

- Derecho al trabajo.
- Protección a la madre trabajadora.
- Condenar la discriminación contra la mujer y consagrar en las Constituciones nacionales el principio de igualdad del hombre y de la mujer.
- Libertad y elección del trabajo.
- Derecho a la estabilidad en el empleo
- Derecho a la formación profesional

**Convención sobre los Derechos del Niño.** Aprobada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General del 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigencia: 2 de septiembre de 1990.

Los derechos laborales incluidos en la Convención sobre los Derechos del Niño son:

- Protección al menor de edad. Contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- Los Estados fijarán edad o edades mínimas para trabajar.
- Los Estados reglamentarán apropiadamente los horarios y condiciones de trabajo.
- Los Estados estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones

### Organización de Estados Americanos (O.E.A.)

**Protocolo de San Salvador” Aprobado** el 17 de noviembre de 1988 en la ciudad de San Salvador. Aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa No. 26448 del 27 de diciembre de 1994.

Los derechos laborales incluidos en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales son:

- El derecho al trabajo.
- Protección a la madre trabajadora.
- Protección al menor de edad.
- Principio de igualdad y no discriminación
- Libertad y elección del trabajo.
- Remuneración en condiciones que asegure subsistencia digna y decorosa para el trabajador y su familia. Salario social.
- Límite razonable a las horas de trabajo. Jornada laboral.
- Descanso, vacaciones y feriados.
- Capacitación técnico-profesional. Formación profesional.
- El derecho a organizar sindicatos, afiliarse, formar federaciones y confederaciones. Libertad sindical.
- El derecho a la huelga.
- La seguridad e higiene en el trabajo.
- La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido justificado, el trabajador tendrá derecho a



una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

### **Unión Europea (U.E.)**

**Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o de gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea.** Aprobada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989

Los derechos laborales incluidos en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aprobada por los jefes de Estado o de gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea, son los siguientes:

- El trabajo como derecho.
- Protección al menor de edad.
- Principio de igualdad y no discriminación
- Remuneración justa y equitativa. Salario social.
- Descanso semanal y vacaciones.
- Formación profesional.
- Libertad sindical
- Convenios Colectivos de trabajo.
- Derecho a huelga.
- Protección de la salud y seguridad
- Protección del minusválido.

## Organización Internacional del Trabajo OIT

**Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**<sup>1</sup> Declaración aprobada en junio de 1998 por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los derechos laborales incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo son:

“Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la

Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Existen (8) ocho convenios de la OIT que han sido calificados por su Consejo de Administración, como convenios fundamentales para los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado miembro. Estos derechos se anteponen a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

En consecuencia, existen ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo que esta organización considera comprenden los derechos fundamentales en materia laboral:

---

<sup>1</sup> Texto de la declaración consignada con el número dos de la Declaración de la OIT de junio de 1998

- **Convenio 28:** sobre el trabajo forzoso
- **Convenio 87:** sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización
- **Convenio 98:** sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva
- **Convenio 100:** sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
- **Convenio 105:** sobre la eliminación del trabajo forzoso.
- **Convenio 111:** sobre la discriminación en el empleo u ocupación.
- **Convenio 138:** sobre la edad mínima para trabajar.
- **Convenio 182:** sobre las peores formas de trabajo infantil.

## Actividad N° 2 de enseñanza – aprendizaje

**Taller 2. Análisis de comprensión sobre el Derecho Laboral en la normatividad Internacional - Nacional y en las Instituciones Supranacionales**

### **Competencia:**

Comprende y analiza las diversas percepciones de sobre Derecho Laboral en la normatividad Internacional - Nacional y en las Instituciones Supranacionales.

Comprende y explica sobre el Derecho Laboral en la Declaración Universal de Derechos Humanos

Tiempo: 40 minutos

Recursos: Material que la profesor le entregará: lápices, papelógrafo, y marcadores o plumones

Preparación: Organizar a los participantes en grupos de 5; designar a un responsable del grupo y a un secretario afín de que escriba en los papelógrafos las preguntas y respuestas con letra clara

Dinámica.

Paso 1. Preguntas : Grupo 1 y 4

¿Qué entiende instituciones supranacionales?

¿Por qué la Constitución Peruana de 1993 diseña un “Estado Social de Derecho”?

Explique

¿En qué constitución se reconocer al trabajo como fuente principal de la riqueza y en que artículos los sustenta?

Hable y explique sobre los antecedentes del Derecho Laboral en el Perú

¿Qué derechos laborales importantes considera la Constitución de 1933?

Explique

Organización de Nacionales Unidas (O.N.U.) ¿Qué derechos laborales incluye en la Declaración Universal de Derechos Humanos?

Hable sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Hable sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Los derechos laborales incluidos en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

Analice y explique sobre los derechos laborales incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo son:

Analice y explique los derechos laborales incluidos en la Convención sobre los Derechos del Niño

Paso 2. Plenaria y Debate:

Cada participante expondrá y sustentará con voz entendible el trabajo grupal, luego de la exposición se discuten los resultados con la intervención y preguntas de los compañeros de clase. Paso 3: Evaluación Actitudinal

Toma conciencia a través del debate, que es obligación de y todo los profesionales en derecho conocer sobre Derecho Laboral en la normatividad Internacional - Nacional y en las Instituciones Supranacionales.

Aprecia y valora el rol del docente en su formación profesional

Respeto por las opiniones de sus compañeros durante el debate.

# CAPÍTULO III

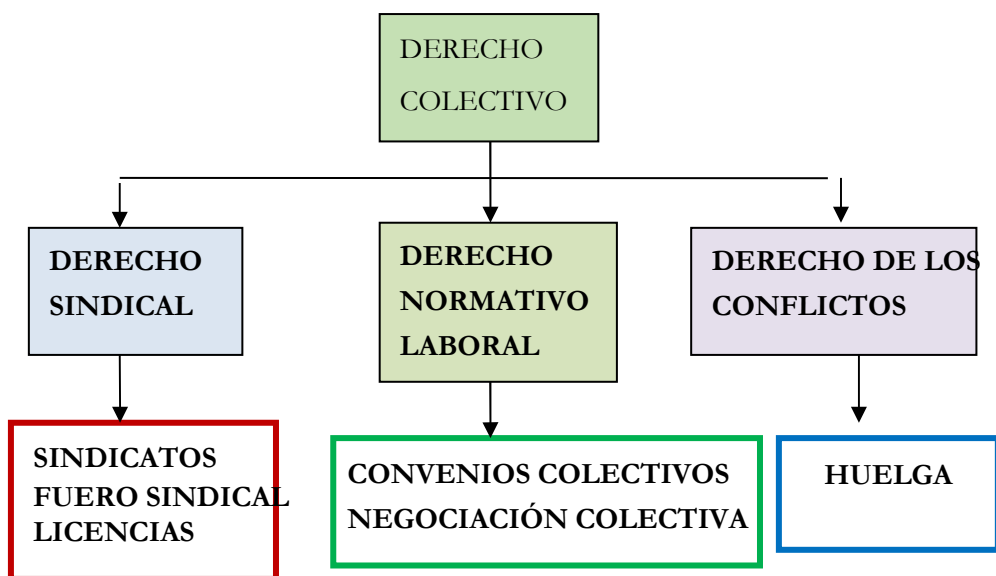
## LA LIBERTAD SINDICAL, SINDICATOS Y FUEROS SINDICALES

### La libertad sindical

#### Definiciones.

Es el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de estas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa y promoción de sus derechos e intereses. Se puede afirmar que la libertad sindical es un derecho fundamentalmente colectivo y de actividad.

Se materializará mediante el ejercicio de tres derechos: sindicación (auto organización), negociación colectiva (autorregulación) y huelga (auto tutela).



**Eric Gravel**, en su obra “El Comité de la Libertad Sindical: impacto desde su creación”<sup>2</sup>, refiere en cuanto a la noción de Libertad Sindical lo siguiente:

**“La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes. Este derecho constituye una condición indispensable para que las organizaciones puedan actuar con toda independencia y promover los intereses de sus afiliados”**

Este breve concepto que nos da el autor refiere a que la libertad sindical tiende a ser un derecho por medio del cual tanto los trabajadores como el empleador, pueden hacer valer sus derechos en especial los trabajadores, ya que estos son los que están subordinados por el empleador, y por ende son la parte menos beneficiada en esta relación trabajador empleador.

**Conferencia Internacional del Trabajo**, 2008, la libertad sindical aparte de ser un derecho es un basamento por el cual, se puede dar lo que es la negociación colectiva, con el fin de dar a los conflictos entre trabajadores y empleadores una solución o mantener una relación estable entre ambos agentes de la relación laboral, por lo que se puede decir que la libertad sindical aparte de ser un derecho es un basamento para el ejercicio de la negociación colectiva, es otras palabras, implica a todos los miembros de un sindicato.

La libertad sindical es un derecho humano y fundamental que permite a los trabajadores la defensa y promoción de sus intereses profesionales. Es pues, un derecho humano porque es consustancial a la dignidad del hombre en el trabajo y porque es una condición indispensable para el progreso económico y social.

Permite participar en el mundo del trabajo y con su participación se defienden y hacen efectivos otros derechos para asegurar las condiciones de salario, de vida y de trabajo.

Permite el derecho a formar sindicatos, a la negociación colectiva y a la huelga. Su incumplimiento por parte de los empleadores y del gobierno puede ser denunciado ante organismos nacionales e internacionales.

---

<sup>2</sup> Eric Gravel, en su obra “El Comité de la Libertad Sindical: impacto desde su creación”. 2001



## Tipos de libertad sindical

**Libertad sindical positiva.** Villasmil P, 2007, en su obra “Estudio del derecho del trabajo”, refiere que: “La libertad sindical positiva (derecho a la filiación sindical. Conv. 87, Artículo 2), esto quiere decir que cualquier trabajador, tiene la libre facultad de afiliarse o integrarse a una organización sindical, con el fin de hacer valer sus derechos.

**L. Cisternas**, refiere: “Es llamada generalmente libertad positiva de sindicación; según ella, el individuo puede, siempre que reúna las condiciones necesarias para ello edad, capacidad, ejercicio de profesión determinada, ingresar libremente en un sindicato.

Este no puede negarle la entrada a él, ni puede establecer criterios de discriminación diferentes a aquellos que pudo fijar legalmente en sus estatutos, ni señalar otros que, sin contrarias precepto legal alguno, vayan directamente contra derechos fundamentales de la persona, máxime si están reconocidos constitucionalmente”, desde este punto de vista, no solamente se aclara el derecho de que la persona tiene a afiliarse a una organización sindical; sino también, el hecho de que dicha persona no pueda ser impedida de ingresar o afiliarse a un sindicato, si sucediera lo contrario se estaría cometiendo una discriminación, lo que en consecuencia, vendría ser una vulneración a un derecho fundamental de la persona.

## Contenido de la libertad sindical



**Libertad sindical negativa.** Siguiendo con Villasmil, manifiesta que: “La libertad sindical negativa (derecho a la desafiliación sindical o a no afiliarse) disposición no incluida, al menos a texto expreso, en los convenios matrices de libertad sindical pero pacíficamente

admitida por el Comité de Libertad Sindical de la OIT dentro de los derechos que surgen de dichos convenios (...)” (MURCIA, 1982); en esta acepción , respecto a la libertad sindical negativa, se alude que es aquella donde, la persona tiene la facultad de desafilarse y no formar parte de un organismo sindical.

**Regulación del derecho a la libertad sindical Art. 2º del Conv. 87 de la OIT** que señala que:

**“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (...)”**

**Art. 1º del Conv. 98 de la OIT** que establece que los trabajadores “deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...) especialmente las que tengan por objeto a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie (...) o la de dejar de ser miembro (...) b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)”

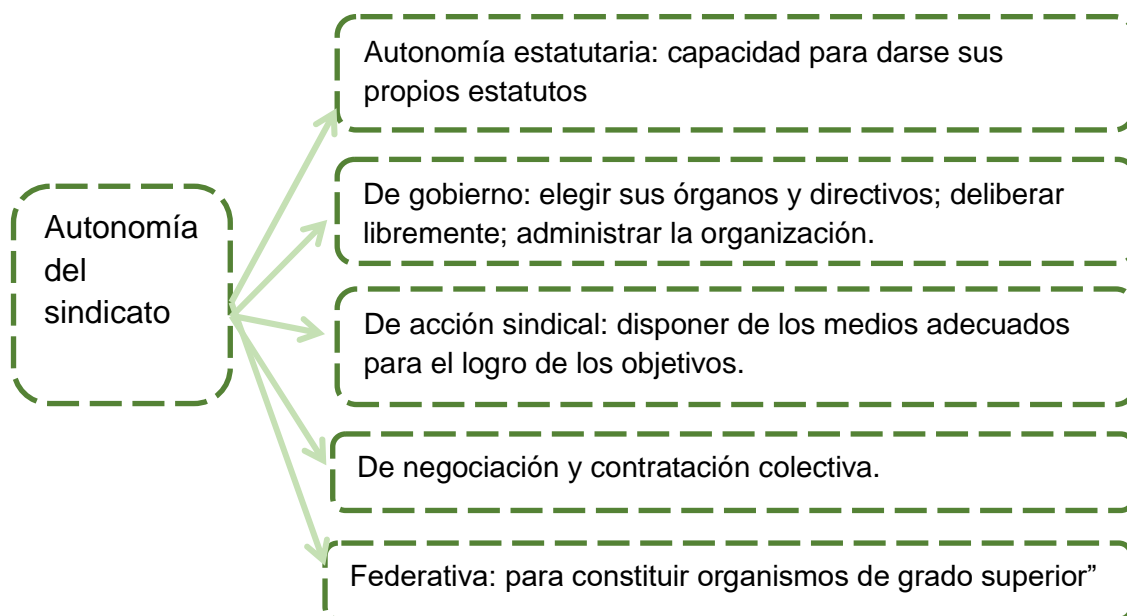
**Art. 28º de nuestra Constitución**, El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza.

### **Los sindicatos**

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

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



#### Organización sindical y las condiciones de sus miembros:

a. **Los Miembros de un Sindicato** Todo trabajador (o empleador) que se afilie a un sindicato es miembro del sindicato. La calidad de miembro de un sindicato es inherente a la persona y no puede ser transferida ni delegada por ningún motivo.

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

b. **Los Delegados Sindicales:** Los delegados sindicales pueden existir en dos situaciones distintas: La segunda situación se da en mérito de la libertad de organización de

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

las organizaciones sindicales, y es que los delegados pueden conformar la asamblea general en lugar de que ésta esté conformada por la integridad de los miembros del sindicato<sup>4</sup>.

c. **Junta Directiva de un Sindicato** La junta directiva del sindicato es el órgano sindical que ejerce la representación legal del sindicato, y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto de la organización sindical. Éste es un aspecto importante pues un error frecuente es considerar que el Secretario General, por su sola decisión o a sola firma puede representar a la organización sindical.

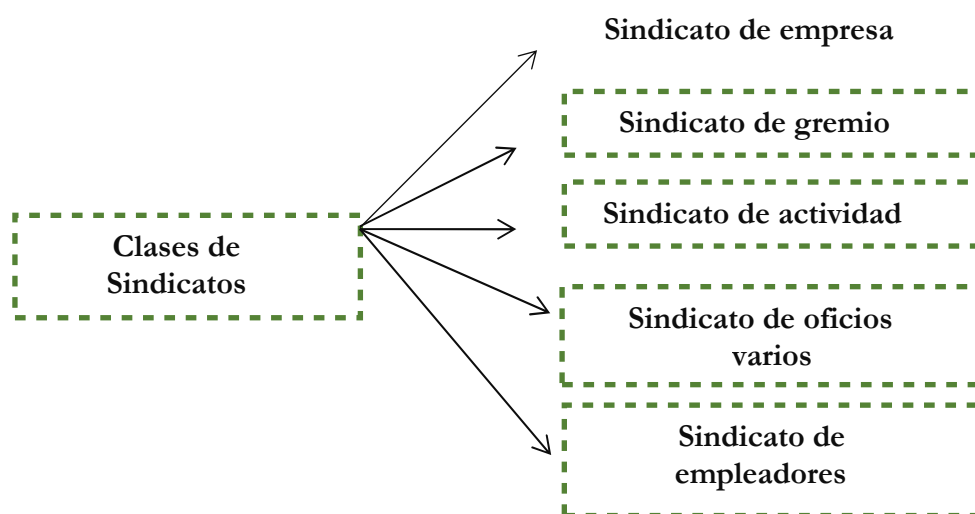
d. **La Asamblea General.** Es el órgano máximo del sindicato, y más importante, descartando a la junta directiva del sindicato como muchas veces se cree equivocadamente.



<sup>4</sup> **Villavicencio R. (2010)** “los delegados sindicales son los trabajadores señalados como representantes legales de la organización sindical cuando un grupo de trabajadores no puede constituir un sindicato; pero también puede ser que dentro de una organización sindical existan delegados sindicales. Fuerzas armadas y de la policía nacional (artículo 42) y los jueces y fiscales (artículo 153)”.

### Clases de sindicatos (Art. 5 D. Ley N° 25593)

- a. **De empresa:** Está formado por 20 trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que presten servicios para un mismo empleador. (No interesa el trabajo que realicen).
- b. **De Actividad:** Formados por trabajadores de diversa profesiones, especialidades u oficios diversos, de 50 o más empresas de la misma rama de actividad.
- c. **De Gremio:** Formado por 50 trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d. **De Oficios varios:** Formado 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 un sindicato.



### Federaciones y Confederaciones

El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a constituir federaciones y confederaciones es un elemento fundamental en el ejercicio de la libertad sindical y asociativa. Este derecho les permite unir fuerzas, fortalecer su representatividad y ampliar su capacidad de acción en la defensa de sus intereses colectivos.

Las federaciones y confederaciones sindicales son instancias de coordinación y articulación que agrupan a múltiples sindicatos o asociaciones sectoriales bajo una misma estructura organizativa. Estas entidades desempeñan un papel crucial en la promoción de la solidaridad entre los trabajadores y en la negociación colectiva a gran escala.

Por otro lado, las federaciones y confederaciones empresariales también son importantes en el contexto de los empleadores, ya que les permiten coordinar esfuerzos, compartir recursos y defender sus intereses comunes ante las autoridades gubernamentales y otras partes interesadas.

Además, el derecho de afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores amplía el horizonte de acción de las organizaciones sindicales y empresariales, permitiéndoles participar en redes internacionales, intercambiar experiencias y recibir apoyo en la defensa de sus derechos a nivel global.

Es importante destacar que el derecho de constituir federaciones y confederaciones sindicales no debe ser obstaculizado ni impedido por ninguna instancia gubernamental o empleador. Este derecho garantiza la autonomía y la independencia de las organizaciones sindicales y empresariales, y contribuye a fortalecer la democracia y el pluralismo en el ámbito laboral.

El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a constituir federaciones y confederaciones, así como a afiliarse a organizaciones internacionales, es un pilar fundamental de la libertad sindical y asociativa, y contribuye al fortalecimiento de las relaciones laborales y al ejercicio de los derechos laborales y empresariales en el ámbito nacional e internacional.

### Como constituir una Confederación

- Elegir a la junta directiva.
- Modificar el estatuto.
- Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares, o su disolución.
- Acordar la afiliación o desafiliación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.

- Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
- Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
- Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

### A quiénes representa un Sindicato

El concepto de "ámbito" en el contexto de la libertad sindical es crucial para delimitar el alcance y la representatividad de las organizaciones sindicales. Según el artículo 4 del Reglamento del Decreto Ley 25593, se establece que el "ámbito" se refiere a los niveles de empresa, categoría, sección o establecimiento específico, así como a los niveles de actividad, gremio u oficio definidos en el artículo 5 de la Ley.

Esta definición precisa es fundamental para determinar cuáles son los trabajadores que están incluidos dentro del ámbito de representación de una organización sindical y, por lo tanto, pueden ser afectados por las negociaciones colectivas y otras actividades sindicales. Por ejemplo, en el caso de una empresa, el ámbito puede abarcar a todos los trabajadores que laboran en ella, o puede ser más específico, como solo los trabajadores de un determinado departamento o sección.

Además, el ámbito también puede extenderse a niveles más amplios, como un gremio o una categoría laboral específica, lo que permite a las organizaciones sindicales representar y defender los intereses de trabajadores que comparten características similares en términos de ocupación o industria.

El concepto de "ámbito" en el contexto de la libertad sindical proporciona una base clara para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales y establecer los límites de su acción en el ámbito laboral. Esta definición contribuye a garantizar que las negociaciones colectivas y otras actividades sindicales se desarrollen de manera transparente y equitativa, teniendo en cuenta los intereses de todos los trabajadores involucrados en el proceso.



### El empleador o grupo de empleadores

La asimetría en el tratamiento normativo de la libertad sindical entre trabajadores y empleadores es un tema de relevancia en el ámbito laboral y jurídico. Esta disparidad se manifiesta en la cantidad y el contenido de las disposiciones legales que regulan los derechos y obligaciones de ambas partes en el ámbito sindical.

Por un lado, las organizaciones sindicales de trabajadores reciben una amplia atención normativa, con un gran número de disposiciones que regulan tanto su estructura organizativa como su actividad sindical. Estas normativas abarcan aspectos estáticos, como la constitución y funcionamiento de los sindicatos, así como aspectos dinámicos, relacionados con el ejercicio de la negociación colectiva y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Este enfoque refleja la importancia central que tiene el movimiento sindical en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas.

Por otro lado, las organizaciones empresariales, como se ha mencionado previamente, reciben una atención normativa mucho más limitada y centrada principalmente en aspectos estáticos, como la constitución y estructura organizativa de estas entidades. Esta situación refleja una diferencia significativa en el tratamiento normativo entre trabajadores y empleadores en el ámbito de la libertad sindical.

Esta asimetría normativa plantea interrogantes sobre la equidad en el ejercicio de la libertad sindical y la protección de los derechos de ambas partes en el ámbito laboral. Si bien es cierto que los trabajadores tienen derecho a organizarse y defender sus intereses colectivos, también es importante reconocer que los empleadores tienen derechos y libertades que deben ser respetados y protegidos en el marco de las relaciones laborales.

En este sentido, es fundamental promover un enfoque equilibrado y justo en la regulación de la libertad sindical, que garantice los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, y que fomente el diálogo social y la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la colaboración.

Los empleadores también tienen derechos y libertades en el ámbito de las relaciones laborales, incluyendo la posibilidad de constituir y afiliarse a organizaciones que representen sus intereses colectivos. Al igual que los trabajadores, los empleadores pueden formar



asociaciones, cámaras o sociedades que defiendan sus derechos y promuevan sus intereses en el ámbito laboral y empresarial. Estas organizaciones suelen establecer sus propios estatutos y normativas internas para regular su funcionamiento.

En el contexto peruano, los empleadores se encuentran organizados en diversas entidades, entre las cuales destacan las cámaras empresariales y asociaciones sectoriales. Una de las principales organizaciones que agrupa a los empleadores en el Perú es la CONFIEP (Confederación Institucional de Empresas Privadas), que representa a un amplio espectro de empresas privadas en el país. La CONFIEP desempeña un papel importante en la defensa de los intereses empresariales, la promoción del desarrollo económico y la participación en el diálogo social con el gobierno y otros actores relevantes.

La existencia de organizaciones empresariales como la CONFIEP contribuye al fortalecimiento del sector empresarial y a la articulación de sus intereses en el ámbito laboral y económico. Al igual que los sindicatos de trabajadores, estas organizaciones desempeñan un papel crucial en la negociación colectiva, la formulación de políticas laborales y la búsqueda de soluciones consensuadas para los desafíos que enfrenta el mercado laboral y empresarial.

Los empleadores tienen el derecho y la libertad de organizarse y asociarse para defender sus intereses colectivos, y la existencia de organizaciones como la CONFIEP refleja la importancia de su participación activa en el diálogo social y en la promoción de un entorno laboral y empresarial favorable para el desarrollo económico y social del país.

### Forma de constitución de un sindicato

Para constituir un sindicato de manera legal, se deben seguir ciertos pasos y presentar la documentación correspondiente ante la Autoridad de Trabajo. A continuación, se detallan los documentos requeridos para el registro de las organizaciones sindicales, así como el proceso a seguir:

- a. **Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación:** En una asamblea general, los interesados en constituir un sindicato deben aprobar un acta en la que se establezca la denominación del sindicato y se elija a la junta directiva. Esta acta es un documento fundamental que servirá como base para el registro oficial del sindicato.

- b. Estatutos:** Los estatutos del sindicato son el conjunto de normas y reglamentos que regirán su funcionamiento interno, así como los derechos y obligaciones de sus miembros. Estos estatutos deben ser redactados y aprobados por la asamblea general y presentados junto con los demás documentos para el registro oficial.
- c. Nómina de afiliados:** En el caso de organizaciones sindicales de primer grado, se debe presentar una lista de afiliados que incluya sus nombres, apellidos, profesión u oficio, números de Libretas Electoral y Militar, y fecha de ingreso al sindicato. Esta información es necesaria para identificar a los miembros y verificar su afiliación al sindicato.
- d. Datos del empleador en sindicatos de gremio, profesiones u oficios varios:** Si se trata de un sindicato que agrupa a trabajadores de un mismo empleador, se debe proporcionar el nombre de dicho empleador como parte de la documentación requerida.
- e. Nómina de organizaciones afiliadas en federaciones o confederaciones:** En el caso de sindicatos que formen parte de federaciones o confederaciones, se debe incluir una lista de estas organizaciones afiliadas, junto con el número de registro de cada una de ellas.
- f. Nómina de la Junta Directiva elegida:** Se debe presentar una lista con los nombres de los miembros de la junta directiva elegida en la asamblea general de constitución del sindicato.

Es importante tener en cuenta que el registro de un sindicato es un acto formal y no constitutivo, lo que significa que no confiere existencia legal al sindicato, pero sí lo reconoce oficialmente ante las autoridades correspondientes. El registro solo puede ser denegado si no se cumplen con los requisitos establecidos por la normativa vigente. Una vez completado el proceso de registro, el sindicato estará legalmente reconocido y podrá ejercer sus derechos y funciones de manera oficial.

### Fines y funciones de las organizaciones sindicales

Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

### Derechos y obligaciones de las organizaciones sindicales

El reconocimiento de los derechos, impedimentos y obligaciones de las organizaciones sindicales es fundamental para garantizar su papel como representantes legítimos de los trabajadores y promotores de sus intereses. A continuación, se enumeran estos aspectos según la legislación nacional:

- a. **Representación de trabajadores:** Las organizaciones sindicales tienen el derecho y la responsabilidad de representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva. Esto les permite defender los intereses colectivos de los trabajadores y negociar en su nombre con los empleadores.
- b. **Celebración y cumplimiento de convenciones colectivas:** Las organizaciones sindicales tienen la facultad de celebrar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento. Además, están facultadas para ejercer los derechos y acciones que surjan de tales convenciones, lo que les permite garantizar el respeto de los acuerdos alcanzados en beneficio de los trabajadores.
- c. **Representación en controversias individuales:** Las organizaciones sindicales pueden representar o defender a sus miembros en controversias o reclamaciones de carácter individual, siempre y cuando los trabajadores lo soliciten o lo permita la ley. En caso contrario, el sindicato puede actuar en calidad de asesor para brindar apoyo y orientación a sus miembros.
- d. **Promoción de cooperativas y organismos de auxilio social:** Las organizaciones sindicales tienen la facultad de promover la creación y el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y otros organismos de auxilio y promoción social de sus miembros. Esto contribuye al bienestar y la seguridad social de los trabajadores, fortaleciendo su capacidad de organización y protección mutua.
- e. **Promoción del mejoramiento cultural y educativo:** Las organizaciones sindicales tienen la responsabilidad de promover el mejoramiento cultural, la

educación general, técnica y gremial de sus miembros. Esto incluye acciones destinadas a fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, así como su capacitación y formación continua.

- f. **Obligaciones compatibles con sus fines y la ley:** Las organizaciones sindicales deben cumplir con todas las obligaciones que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes. Esto implica actuar de manera ética y transparente en el ejercicio de sus funciones, respetando los derechos de los trabajadores y cumpliendo con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El reconocimiento de estos derechos, impedimentos y obligaciones proporciona un marco legal y normativo claro para el funcionamiento y la actuación de las organizaciones sindicales, garantizando su legitimidad y su capacidad para representar y defender los intereses de los trabajadores de manera efectiva y responsable.



### Extinción de una organización sindical

La disolución de un sindicato puede ocurrir por diversas razones y de acuerdo con procedimientos específicos establecidos por la ley y los estatutos sindicales. Entre las causas más comunes se encuentran las siguientes:

- a. **Liquidación de la empresa:** En el caso de un sindicato de empresa, su disolución puede producirse como consecuencia de la liquidación de la empresa a la que pertenece. Esta situación puede darse cuando la empresa cesa sus operaciones o se declara en quiebra, lo que hace imposible la continuación del sindicato vinculado a ella.
- b. **Fusión o absorción:** El sindicato puede disolverse por fusión o absorción con otra organización sindical. Este proceso requiere el acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros, adoptado en asamblea general o fuera de ella, y debe estar debidamente documentado con las firmas

correspondientes. La fusión o absorción puede ser resultado de la unión de sindicatos para fortalecer su representación o para adaptarse a cambios en el entorno laboral.

- c. **Cumplimiento de eventos previstos en el estatuto:** La disolución también puede ocurrir cuando se cumplen eventos específicos establecidos en el estatuto del sindicato. Estos eventos pueden incluir condiciones particulares relacionadas con la membresía, la actividad sindical o la situación financiera de la organización.
- d. **Resolución de la Corte Suprema:** En casos excepcionales, la disolución del sindicato puede ser ordenada por resolución en última instancia de la Corte Suprema. Esta medida se aplica en situaciones en las que se han cometido graves irregularidades o se ha violado la ley de manera flagrante, y puede ser solicitada por cualquier parte que acredite tener un legítimo interés económico o moral en la disolución del sindicato.

En este último caso, la parte interesada puede requerir al Ministerio Público 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. Este procedimiento garantiza que la disolución del sindicato se realice de acuerdo con los principios legales y en respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

### ¿Qué sucede con el patrimonio del sindicato una vez que este queda disuelto?

El destino del patrimonio sindical una vez que se han liquidado los activos y pagado los pasivos es un aspecto crucial que debe ser gestionado de manera transparente y conforme a lo establecido por la ley. En este sentido, se establece que el patrimonio restante será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe expresamente para tal fin. Esta designación puede reflejar la voluntad de los miembros del sindicato y asegurar que los recursos se utilicen de acuerdo con los intereses y objetivos de la organización.

Sin embargo, en el caso de que no exista una designación específica por parte del estatuto o la asamblea general, se establece un mecanismo alternativo para la adjudicación del patrimonio. Este mecanismo prevé que el patrimonio restante se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad

social oficialmente reconocida. Esta disposición garantiza que los recursos se destinen a fines de beneficio social en ausencia de una designación específica por parte de la organización sindical.

Esta regulación busca asegurar que el patrimonio sindical, que representa los recursos acumulados por la organización a lo largo del tiempo, se gestione de manera adecuada y se utilice en beneficio de la comunidad en general. Al establecer un procedimiento claro para la adjudicación del patrimonio en caso de liquidación, se promueve la transparencia y se evitan posibles disputas o malos manejos de los recursos sindicales. En última instancia, esta disposición contribuye a fortalecer la confianza en las organizaciones sindicales y a garantizar que cumplan con su función de defender los intereses de los trabajadores y promover el bienestar social.

### **¿Qué bienes conforman el patrimonio de un sindicato? El patrimonio del sindicato está constituido:**

Las fuentes de financiamiento de las organizaciones sindicales son diversas y están reguladas para garantizar su transparencia y sostenibilidad. Entre estas fuentes se incluyen:

- **Cuotas de los miembros y contribuciones obligatorias:** Las organizaciones sindicales tienen la facultad de establecer cuotas y contribuciones obligatorias para sus miembros, cuyo monto y exigibilidad deben ser especificados en el estatuto. Estas cuotas son fundamentales para financiar las actividades y proyectos del sindicato, así como para garantizar su funcionamiento adecuado.
- **Contribuciones voluntarias:** Además de las cuotas obligatorias, los miembros de un sindicato pueden realizar contribuciones voluntarias para apoyar las iniciativas y proyectos sindicales. Estas contribuciones son una fuente adicional de financiamiento y pueden utilizarse para financiar actividades específicas o para cubrir necesidades adicionales del sindicato.
- **Adquisición de bienes:** Las organizaciones sindicales pueden adquirir bienes tanto de forma gratuita como onerosa, lo que amplía sus fuentes de financiamiento y les permite contar con recursos adicionales para sus actividades. Estos bienes pueden incluir

propiedades, equipos, vehículos u otros activos que sean necesarios para el funcionamiento del sindicato.

Es importante destacar que la retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que este o el sindicato comuniquen por escrito al empleador la renuncia o expulsión del trabajador del sindicato. Esta disposición garantiza el respeto a la voluntad individual de los trabajadores y evita que se realicen retenciones indebidas una vez que han dejado de ser miembros activos del sindicato.

Las organizaciones sindicales disponen de diversas fuentes de financiamiento que les permiten llevar a cabo sus actividades y proyectos en defensa de los derechos laborales de los trabajadores. El establecimiento de mecanismos claros y transparentes para la administración de estos recursos es fundamental para asegurar la legitimidad y la eficacia del movimiento sindical.

### **Impedimentos de las organizaciones sindicales**

Las organizaciones sindicales están sujetas a una serie de restricciones y prohibiciones para garantizar su transparencia, legalidad y buen gobierno. Entre estas restricciones se encuentran las siguientes:

- Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria: Las organizaciones sindicales tienen como objetivo principal la defensa de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores, por lo que no pueden desviarse de este propósito para dedicarse exclusivamente a actividades políticas partidarias.
- Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical: La afiliación sindical debe ser voluntaria y basada en la libre elección de los trabajadores, por lo que está prohibido ejercer presión o coacción sobre ellos para que se afilien o se retiren de una organización sindical.
- Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical: Los recursos y bienes de una organización sindical deben ser utilizados

exclusivamente para los fines establecidos en sus estatutos, que generalmente incluyen actividades sindicales, beneficios para los trabajadores y acciones en defensa de sus derechos laborales.

- Aplicar fondos o bienes sociales sin autorización adecuada: Cualquier disposición de fondos o bienes de la organización sindical debe realizarse de acuerdo con lo establecido en la ley y en los estatutos de la organización, y debe contar con la autorización correspondiente por parte de las instancias competentes.
- Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical: Los recursos y bienes de una organización sindical deben ser administrados de manera transparente y responsable, y no pueden ser distribuidos entre los miembros de la organización de manera injustificada o contraria a los intereses de los trabajadores.
- Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público: Las organizaciones sindicales están obligadas a actuar dentro del marco legal y respetar el orden público, por lo que cualquier actividad que viole la ley o que pueda generar disturbios sociales está prohibida y debe ser evitada.

Estas restricciones y prohibiciones tienen como objetivo proteger los intereses de los trabajadores, garantizar la transparencia y legalidad de las organizaciones sindicales y promover un ambiente de diálogo y respeto en las relaciones laborales.

### **Representatividad territorial de un sindicato**

Los sindicatos tienen la flexibilidad de organizarse a diferentes niveles, ya sea local, regional o nacional, según las necesidades y objetivos de sus afiliados. Esta diversidad de alcance permite a los sindicatos adaptarse a las características específicas de cada sector laboral y geográfico, fortaleciendo así su capacidad para representar efectivamente los intereses de los trabajadores en diferentes contextos.

En el caso de los sindicatos de empresa, que tienen como objetivo principal la defensa de los derechos laborales dentro de una empresa específica, tienen la facultad de constituir una "sección sindical". Esta sección sindical actúa como una extensión del sindicato a nivel



de centro de trabajo, permitiendo una representación más directa y específica de los trabajadores en cuestiones laborales dentro de la empresa.

Es importante destacar que, de acuerdo con la ley, no puede constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de trabajo y por cada organización sindical. Esta limitación busca evitar la fragmentación excesiva de la representación sindical en un mismo lugar de trabajo, garantizando así una estructura sindical sólida y eficaz.

Las "Secciones Sindicales" están sujetas a las mismas normas legales y reglamentarias que se aplican a los sindicatos en general, siempre que resulten pertinentes. Esto significa que gozan de los mismos derechos y están sujetas a las mismas obligaciones que los sindicatos, en lo que respecta a la representación de los trabajadores y la negociación colectiva.

La posibilidad de organizar sindicatos a diferentes niveles y la creación de secciones sindicales en el ámbito empresarial son elementos clave para fortalecer la representación sindical y promover la defensa de los derechos laborales. Estas estructuras permiten una participación más activa y específica de los trabajadores en la vida sindical, contribuyendo así a la protección de sus intereses y al fortalecimiento del movimiento sindical en su conjunto.

### **Fuero sindical**

El fuero sindical es un mecanismo establecido por la ley para proteger a ciertas personas que realizan actividades sindicales. Su principal objetivo es limitar algunas acciones del empleador que podrían afectar la labor de los dirigentes sindicales, como el despido arbitrario o el cambio de centro de trabajo. Esta protección busca preservar la estabilidad laboral y garantizar la libertad de asociación sindical.

El artículo 30 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que están amparados por el fuero sindical aquellos trabajadores que desempeñan roles sindicales. En concreto, el fuero sindical garantiza a estos trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. Esta disposición es fundamental para asegurar que los dirigentes sindicales puedan ejercer sus funciones sin temor a represalias por parte del empleador.

El fuero sindical es crucial para mantener un equilibrio de poder en las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores a organizarse y participar en actividades

sindicales. Al otorgar esta protección, la ley reconoce la importancia del trabajo sindical en la defensa de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas.

Además, el fuero sindical no solo beneficia a los dirigentes sindicales, sino que también contribuye al fortalecimiento del movimiento sindical en su conjunto. Al proteger a los líderes sindicales de represalias injustas, se fomenta un entorno donde los trabajadores se sienten seguros para unirse a sindicatos y participar activamente en la defensa de sus intereses comunes.

El fuero sindical es una herramienta vital para garantizar la libertad sindical y proteger a los trabajadores que ejercen roles sindicales. Su aplicación adecuada es fundamental para mantener un clima laboral justo y democrático, donde los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos en todo momento.

En el marco de la negociación colectiva, existe la posibilidad de ampliar tanto el número de trabajadores amparados por el fuero sindical como el ámbito de protección del mismo. Esta medida es crucial para fortalecer la representación sindical y garantizar una defensa efectiva de los derechos laborales de los trabajadores.

En ausencia de acuerdo entre las partes, se establece un límite para el número de dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical, dependiendo del tamaño y la estructura del sindicato. Para los sindicatos de primer grado, el número de dirigentes no excederá de tres (3) si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados. Se añadirá un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. Esta disposición garantiza una representación proporcional y equitativa en función del tamaño y la composición del sindicato, fortaleciendo así su capacidad para defender los intereses de los trabajadores.

En el caso de las confederaciones sindicales, se establece un límite de hasta dos (2) dirigentes por cada federación afiliada, multiplicado por el número total de federaciones. Sin embargo, este número no puede superar en ningún caso veinte (20) dirigentes, ni incluir más de un (1) dirigente por empresa. Esta regulación busca garantizar una representación sindical efectiva a nivel confederal, sin sobrecargar el número de dirigentes ni concentrar demasiado poder en manos de un pequeño grupo de personas.

Es importante destacar que la determinación del número de dirigentes amparados por el fuero sindical no puede realizarse ni modificarse mediante actos o normas administrativas. Esta disposición asegura que la protección del fuero sindical se base en acuerdos negociados entre las partes involucradas, evitando interferencias indebidas por parte de las autoridades administrativas y garantizando así la autonomía y la independencia del movimiento sindical.

En conclusión, la ampliación del número de trabajadores amparados por el fuero sindical y la definición clara de sus límites son aspectos fundamentales para fortalecer la democracia sindical y proteger los derechos de los trabajadores. Estas disposiciones contribuyen a garantizar una representación sindical efectiva y equitativa, promoviendo relaciones laborales justas y equilibradas.

### **Licencia sindical**

La licencia sindical es un derecho fundamental que permite a los trabajadores dedicar tiempo a actividades sindicales sin verse penalizados en su empleo. Consiste en la exoneración de la obligación de acudir al centro de trabajo o de acatar las órdenes del empleador durante el tiempo que al trabajador que goce de esta licencia le tome la realización de actividades sindicales. Este derecho es vital para garantizar la participación activa y efectiva de los trabajadores en la vida sindical y en la defensa de sus intereses laborales.

Cuando el sindicato agrupa más de 50 afiliados, el empleador se encuentra en la obligación legal de conceder permisos a los actos de concurrencia obligatoria a los siguientes dirigentes. Esto garantiza que los líderes sindicales tengan la oportunidad de representar adecuadamente a sus afiliados y participar en eventos cruciales para la organización sindical.

Por otro lado, cuando el sindicato agrupa 50 o menos afiliados, el empleador solo se encuentra en la obligación de conceder licencia sindical a los dirigentes. Aunque el número de afiliados puede ser menor, esta disposición asegura que incluso las organizaciones sindicales más pequeñas puedan beneficiarse de la protección y el apoyo necesarios para su funcionamiento adecuado.

Es importante destacar que esta ventaja para los dirigentes para la concurrencia obligatoria a actividades sindicales tiene un límite de 30 días naturales por año calendario por cada dirigente. Esta limitación busca equilibrar los derechos de los trabajadores a participar

en actividades sindicales con las necesidades operativas y productivas de las empresas, evitando posibles abusos o excesos en el uso de la licencia sindical.

La licencia sindical es un derecho esencial que promueve la democracia sindical y fortalece la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus intereses colectivos. Su regulación cuidadosa y equilibrada garantiza que este derecho se ejerza de manera responsable y respetuosa, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores y contribuyendo a relaciones laborales armoniosas y productivas.

## Actividad N.º 2 de enseñanza – aprendizaje

### Taller 3. LA LIBERTAD SINDICAL, SINDICATOS Y FUERO SINDICAL

#### Competencia:

Comprende, analiza y explica las diversas percepciones de sobre la libertad sindical, sindicatos y fuero sindicales

Tiempo: 40 minutos

Recursos: Material que la profesor le entregará: lápices, papelógrafo, y marcadores o plumones

Preparación: Organizar a los participantes en grupos de 5; designar a un responsable del grupo y a un secretario afín de que escriba en los papelógrafos las preguntas y respuestas con letra clara

Dinámica.

Paso 1. Preguntas : Grupo 1 y 4

¿El derecho de sindicalizarse es un derecho de los trabajadores, de los empleadores o de ambos?

¿Todos los trabajadores del país pueden sindicalizarse sin excepción o hay excepciones a la sindicalización?

¿Cuándo se designan delegados sindicales?

¿Quién ejerce la representación legal de un sindicato?

¿Qué se requiere para ser miembro de un sindicato? Explique

¿Qué clases de sindicatos existen?

Grupo 2 y 3

Hable y explique sobre los antecedentes del Derecho Laboral en el Perú

¿Qué entiende por Libertad Sindical?

Explique los Tipos de libertad sindical.

¿Qué señala el Art. 2º del Conv? 87 de la OIT sobre la libertad sindical?

Hable sobre Autonomía del sindicato

Explique brevemente sobre la Organización sindical

**Paso 2. Tarea adicional**

¿Qué entiende por Federaciones y Confederaciones?

.....

¿A quiénes representa un Sindicato?

.....

¿Como se constituye un sindicato?

.....

Cuando se produce la extinción de una organización sindical

.....

¿Qué sucede con el patrimonio del sindicato una vez que este queda disuelto?

.....

¿Qué bienes conforman el patrimonio de un sindicato?

.....

¿Qué entiende por representatividad territorial de un sindicato?

.....

¿Qué es Fuero Sindical?

.....

**Paso 2. Plenaria y Debate:**

Cada participante expondrá y sustentará con voz entendible el trabajo grupal, luego de la exposición se discuten los resultados con la intervención y preguntas de los compañeros de clase. Paso 3: Evaluación Actitudinal

Toma conciencia a través del debate, que es obligación de y todo los profesionales en derecho conocer sobre Derecho Laboral en la normatividad Internacional - Nacional y en las Instituciones Supranacionales.

Aprecia y valora el rol del docente en su formación profesional

Respeto por las opiniones de sus compañeros durante el debate.

# CAPÍTULO IV

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EL CONVENIO COLECTIVO Y LA HUELGA

### Negociación colectiva

En este capítulo, exploraremos uno de los pilares fundamentales del derecho laboral: la negociación colectiva. Este proceso es crucial para establecer condiciones justas y equitativas en las relaciones laborales, promoviendo el diálogo, la colaboración y el equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores. Analizaremos en detalle los conceptos clave de la negociación colectiva, el convenio colectivo y la huelga, así como su importancia en la protección de los derechos laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores.

Es el procedimiento tendiente a celebrar un convenio colectivo. Es decir, es el conjunto de discusiones, disensiones, más o menos estandarizadas, formales o informales, cuyo objetivo final es el Convenio Colectivo.

Tienen el principal objetivo de tratar de llegar a un acuerdo colectivo, aunque en algunas ocasiones no se llegue a él. Es la vía por la que hay que caminar, a efectos de llegar a un acuerdo, que hemos denominado convenio colectivo.

### Partes que dan inicio a la negociación colectiva

**Pliego de Reclamos**, Es aquel documento, unilateral (en tanto realizado solamente por los trabajadores), mediante el cual se da inicio a la negociación colectiva. En él se contemplará el llamado proyecto de convención colectiva, que son las aspiraciones de los trabajadores a conseguir un acuerdo en dicho procedimiento.

**Contra pliego**, Es la facultad del empleador de compartir con los trabajadores el contenido de la negociación colectiva. Esta facultad está regulada en el segundo párrafo del artículo 57 LRCT que dice: “El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores”.





### Sujetos de la negociación colectiva

La importancia de los sujetos de la negociación, es que pueden determinar el nivel de negociación e inclusive, podrían tener como contrapartida la necesidad de la asociación o reunión de empresarios.

Para una correcta interpretación debemos distinguir dos conceptos:

**Capacidad Convencional.** Es la aptitud genérica (no concreta) para ser parte de un acuerdo colectivo. Es decir, es la posibilidad, como organización sindical de ser un sujeto de la negociación colectiva. Es la facultad amplia de poder intervenir en una negociación.

**Legitimación para negociar.** Aptitud específica de un determinado sujeto colectivo para negociar un determinado convenio colectivo.

En principio todo sindicato, tiene capacidad convencional, pero hay casos que no todos tienen legitimación para negociar.

En algunos casos hay empresas donde existen varios sindicatos, lo cual no es bueno para los trabajadores, puesto que las empresas aprovechan esta segmentación de los trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos de una misma empresa, para tratar de pactar derechos y/o beneficios muy sesgados y que a la larga lleva a profundizar la división de los mismos, por ejemplo, en una empresa hay tres sindicatos. El sindicato A, representa al 55% de los trabajadores, el sindicato B, al 20% y el sindicato C, a otro 20%. Todos en principio, por el sólo hecho de ser organizaciones sindicales tienen la capacidad de negociar. Sin embargo, el A, por ser el mayoritario absoluto, tiene la facultad para negociar colectivamente, siendo, por tanto, el único que tiene “legitimación para negociar”. Salvo que cada sindicato decida negociar su Pliego de Reclamos en forma individualizada, Art. 47° del D. Ley. N° 25593. Este tema se encuentra muy relacionado con el efecto para todos, o también

denominado efecto erga omnes del convenio colectivo. Un sindicato con mayoría absoluta, representará a todos los trabajadores (sus afiliados, los afiliados de otros sindicatos y a los no afiliados), y a todos ellos les será de aplicación el convenio colectivo resultante.

### **De la comisión negociadora.**

#### **a. Nivel de empresa**

En el caso de la negociación colectiva a nivel de empresa tenemos las siguientes pautas a seguir:

- **De los trabajadores.**

La comisión negociadora estará compuesta por hasta 3 dirigentes sindicales si el sindicato representa a menos de 50 trabajadores. Como base serán 3 dirigentes, incrementándose uno, por cada 50 trabajadores adicionales.

50 trabajadores \_ 3 comisión negociadora

100 = 4

150 = 5

200 = 6

250 = /

300 = 8

350 = 9

400 = 10

450 = 11

500 o más = 12

Ejemplo: Si un sindicato está formado por lo mínimo que pide la ley, es decir 20 trabajadores, sus negociadores serian 3 dirigentes, si dicho sindicato está compuesto por 100 trabajadores afiliados sus negociadores serán 4, es decir 3 por los primeros 50 afiliados y 1

mas por los otros 50 y así sucesivamente, hasta un máximo de 12 dirigentes. Art. 36° del D.S N° 011-92-TR.

• **Del empleador.** De acuerdo al art. 48 LRCT y 37° del Reglamento, la representación de los empleadores estará a cargo de:

- El propio empleador.
- Por los mandatarios legales designados en sus Escrituras de Constitución, si fueran personas jurídicas.
- Por apoderados designados en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes.
- Por el Jefe de la Oficina de Relaciones Industriales.

#### **b. Nivel de rama o gremio**

La representación a nivel de rama o gremio estará cargo de:

- Organización representativa, y a falta de la anterior, los representantes de los empleadores comprendidos.
- En cuanto a la comisión negociadora, tendrá igual número que la de la organización sindical.



#### **Contenido de la negociación colectiva**

El contenido de la negociación colectiva nos remite al tema de lo que se puede negociar o lo que se debe negociar.

#### **Determinación del contenido mediante la definición de la**

**Negociación Colectiva.** La definición de convención colectiva del art. 41 de la LRCT, nos aproxima al contenido del convenio colectivo, y por ende, a lo que puede

contener el pliego de reclamos o proyecto de negociación colectiva. El mencionado artículo dice que la convención colectiva es el acuerdo destinado a regular: las remuneraciones; las condiciones de trabajo; la productividad y todo lo demás concerniente a la relaciones entre trabajadores y empleadores. Las partes pueden negociar y convenir sobre cualquier aspecto que atañe a sus intereses y que esté en las posibilidades del otro, de satisfacerlo. Por ejemplo, puede ser objeto de negociación la contratación por parte del empleador de un seguro médico para los trabajadores y sus familiares; pero no puede ser parte de la negociación algún aspecto de la intimidad de cada trabajador o la modificación de la política económica del gobierno.

Los temas que pueden ser tratados están referidos a cuestiones asistenciales, sindicales, etc.

En lo que respecta a la productividad, es un tema que ha sido tratado de una manera sesgada, considerándose que sólo es el mayor esfuerzo del trabajador. La productividad es un concepto amplio, que tiene que ver con todos los elementos de la producción. Podremos hablar de una productividad del capital y una productividad del trabajo.

El tema de la productividad, es un tema que podría ser tocado en la negociación colectiva, como argumento de negociación, aunque lamentablemente no es obligatorio que sea aceptado tocarlo por parte de la empresa, puesto que las empresas consideran la productividad a su favor, es decir a mayor productividad mayores serán las ganancias, pero el empleador muy pocas veces quiere entregar el producto de esa buena productividad, traducido en mayores ingresos salariales para el trabajador; las empresas suelen, generalmente mirar el mercado salarial para decidir entregar o no aumentos salariales reclamados por los trabajadores.

### **Límites para una negociación colectiva, ¿existen dichos límites?**

**Constitucionales.** Mediante convenio colectivo no se puede afectar derechos fundamentales. Uno de los principales, es el principio de igualdad, mediante el cual se prohíbe establecer diferenciaciones arbitrarias. No es posible excluir sin justificación, a determinados sectores de trabajadores. Esto no quiere decir que no existan diferencias que ameriten un trato distinto. A los iguales se les trata como iguales y, a los desiguales, desigualmente.

**Legales,** Hay algunos límites establecidos por la propia legislación. Al respecto, existen varios límites. Entre algunos de ellos tenemos:

En primer lugar, generalmente el convenio colectivo va a superar la regulación estatal, dándose una relación de complementariedad. El convenio colectivo no podría reducir los beneficios legales establecidos por norma. Ej. establecer que las vacaciones anuales, que legalmente están establecidas en 30 días anuales, mediante convenio colectivo NO podrá establecerse en que sean de 7 días al año, o que la jornada de trabajo máxima que, legalmente está establecida en 48 horas a la semana, NO podrá establecerse que, por convenio colectivo, ahora dichas jornadas sean de 50 horas semanales. En principio, dichos convenios colectivos serían nulos de pleno derecho pues contravienen la constitucionalidad del derecho.

En segundo lugar, hay supuestos en los que la ley excluye a la negociación colectiva de la regulación de determinada materia. Las exclusiones pueden estar motivadas por el logro de uniformidades en las relaciones de trabajo, asegurando el principio de igualdad, o la necesidad de establecer coordinación entre el ordenamiento jurídico laboral y otros sectores (Ej. inembargabilidad del salario).

### Convenio colectivo

De acuerdo al Decreto Ley 25593, la “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” (art. 41 D. L N° 25593). Este acuerdo es fundamental para establecer las bases de la relación laboral, asegurando que tanto las expectativas de los trabajadores como las necesidades de los empleadores se alineen de manera justa y equitativa.

De similar modo, la Recomendación 91 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el “Contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones,

representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional”. Esto refuerza la importancia de la formalización de los acuerdos laborales, proporcionando un marco claro y legalmente reconocido para la relación entre empleadores y trabajadores.

Ambas definiciones subrayan la importancia de la representación adecuada de los trabajadores, ya sea a través de sindicatos o representantes elegidos, para asegurar que sus intereses sean protegidos y promovidos en las negociaciones. Este enfoque busca equilibrar el poder de negociación, permitiendo que las condiciones laborales acordadas sean justas y beneficiosas para ambas partes.

La convención colectiva y el contrato colectivo son herramientas esenciales en la gestión de las relaciones laborales, proporcionando un mecanismo para resolver disputas y establecer normas claras sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad. Estos acuerdos no solo benefician a los trabajadores al asegurar condiciones justas y equitativas, sino que también benefician a los empleadores al proporcionar un marco estable y predecible para la gestión de su fuerza laboral.

Además, el proceso de negociación colectiva, tal como se establece en el Decreto Ley 25593 y la Recomendación 91, promueve el diálogo y la cooperación entre empleadores y trabajadores, lo que puede conducir a relaciones laborales más armoniosas y productivas. La transparencia y la formalidad del acuerdo escrito garantizan que todas las partes comprendan y respeten las condiciones pactadas, reduciendo la posibilidad de conflictos laborales y mejorando el clima laboral en general.

Estas regulaciones también destacan la necesidad de adaptabilidad y flexibilidad en la negociación colectiva, permitiendo que las partes ajusten sus acuerdos según las circunstancias cambiantes del entorno laboral y económico. De esta manera, las convenciones y contratos colectivos pueden evolucionar y mantenerse relevantes, reflejando las necesidades y realidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.

### **Formalización de los convenios colectivos**

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. Este procedimiento asegura que cada parte tenga una copia oficial del acuerdo, facilitando la transparencia y el

cumplimiento de las condiciones pactadas. La copia presentada a la Autoridad de Trabajo garantiza que el acuerdo sea reconocido formalmente y pueda ser consultado en caso de disputas o necesidades legales futuras.

Por otro lado, no todos los empleadores están obligados a negociar colectivamente. Solo están obligadas a hacerlo aquellas empresas que hubieran cumplido al menos un año de funcionamiento. Se considera que una empresa está en funcionamiento desde el momento en que realmente haya iniciado sus actividades, incluso si no cumplió en dicha oportunidad con los trámites que establecen las disposiciones legales. Esto significa que la empresa debe estar operativa y ejerciendo sus actividades comerciales o industriales de manera efectiva, lo cual asegura que los derechos de negociación colectiva sean aplicables a entidades que tienen una operación estable y continua.

Además, la obligación de negociar colectivamente para las empresas con al menos un año de funcionamiento tiene como finalidad garantizar que las empresas tengan una estructura organizacional y operativa lo suficientemente desarrollada como para participar en negociaciones de buena fe y cumplir con los acuerdos alcanzados. Esto protege tanto a los trabajadores, que pueden estar más seguros de que sus empleadores tienen la capacidad de cumplir con los términos negociados, como a las empresas, que tienen tiempo para estabilizarse antes de entrar en procesos de negociación colectiva.

Esta disposición también asegura que los trabajadores de empresas nuevas o en formación no se vean perjudicados por la falta de un marco de negociación colectiva mientras la empresa se consolida. Una vez cumplido el año de funcionamiento, los trabajadores pueden ejercer plenamente su derecho a negociar colectivamente, lo que fortalece la justicia y la equidad en el ámbito laboral.

La regulación que exige la redacción de tres ejemplares y la especificación de las empresas obligadas a negociar colectivamente, asegura un proceso de negociación transparente, equitativo y adaptado a la realidad operativa de las empresas, fortaleciendo los derechos de los trabajadores y la estabilidad de las relaciones laborales.

### **Características de la convención colectiva**

- 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. Esto garantiza que cualquier mejora acordada en la negociación colectiva se aplique inmediatamente y de manera uniforme a todos los trabajadores, asegurando así la equidad y evitando cualquier cláusula que pudiera ser perjudicial para ellos.

- Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego. Las estipulaciones específicas que establezcan obligaciones de hacer o de dar en especie comenzarán a regir desde la fecha de su suscripción. Esto asegura una transición suave y continua entre acuerdos, manteniendo la protección y los beneficios para los trabajadores sin interrupciones significativas.
- Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año. Este período proporciona un marco temporal claro para la aplicación de la convención, permitiendo a ambas partes planificar y negociar futuras condiciones con antelación, promoviendo la estabilidad y previsibilidad en las relaciones laborales.
- Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior. Esto se aplica 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. Esta disposición asegura que las condiciones laborales acordadas permanezcan en efecto hasta que un nuevo acuerdo las reemplace, garantizando continuidad y protección continua para los trabajadores. Además, permite que ciertos beneficios o condiciones especialmente acordados como permanentes sigan vigentes, incluso si otros aspectos del acuerdo son renegociados.

Estas disposiciones refuerzan el principio de estabilidad en las relaciones laborales, asegurando que los derechos y beneficios adquiridos a través de la negociación colectiva se mantengan en vigor de manera consistente y sin brechas que puedan perjudicar a los



trabajadores. También promueven un entorno de negociación justa y equitativa, donde ambas partes pueden confiar en la aplicación y la duración de los acuerdos alcanzados.

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

### Tipos de cláusulas que integran el Convenio Colectivo

El reglamento hace una distinción entre las cláusulas del convenio colectivo, especificando tres clases:

**Cláusulas normativas:** aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Deben ser interpretadas como normas jurídicas (porque son normas jurídicas). Son aquellas que son de aplicación a todos los trabajadores y que, regulan sus contratos de trabajo. Por ejemplo: el aumento general. Existe una discusión sobre si efectivamente se incorpora o no al contrato de trabajo.

**Cláusulas obligacionales:** son aquellas que establecen derechos y obligaciones entre las partes que firman el convenio colectivo. Es decir, entre el empleador y el sindicato. Por ejemplo: el empleador se compromete a ceder un espacio para el local sindical, el empleador estaría en la obligación de cumplir el acuerdo.

**Cláusulas delimitadoras:** son aquellas que regulan el ámbito y vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo. Por ejemplo, la cláusula que dice que el convenio dura hasta determinado día.

La tipología recogida en la norma, y las definiciones contenidas de cada cláusula no son del todo correctas, teniendo en cuenta, que es cada vez más difícil la distinción entre ellas. En todo caso, podría servir esta diferenciación para dejar claramente establecido cuál ese interés protegido y cuál es el sujeto legitimado para demandar en caso de incumplimiento del empleador.

### La intervención de terceros en la solución de conflictos laborales

La promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. Esto es esencial para evitar la paralización de actividades que podría afectar tanto a los trabajadores como a los empleadores, así como a la economía en general. La resolución rápida y eficaz de los conflictos laborales contribuye a un entorno laboral estable y predecible, lo cual es beneficioso para la inversión y el crecimiento económico.

Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral. Este enfoque promueve la colaboración y el entendimiento mutuo entre las partes, facilitando acuerdos que son aceptables para todos los involucrados. A través de mecanismos como la conciliación y el arbitraje, se busca que las soluciones sean equitativas y sostenibles, reduciendo la posibilidad de futuros conflictos. La mediación, en particular, ayuda a las partes a comunicarse de manera más efectiva, desarrollando soluciones creativas que puedan satisfacer los intereses de ambas partes.

Estas disposiciones se enmarcan en un contexto más amplio de promoción de la justicia social y la estabilidad laboral. La intervención de terceros neutrales en los procesos de resolución de conflictos laborales asegura imparcialidad y equidad, fortaleciendo la confianza en los mecanismos institucionales de resolución de disputas. Además, estos procedimientos ayudan a preservar las relaciones laborales a largo plazo, fomentando un ambiente de respeto y cooperación que es fundamental para el bienestar de los trabajadores y la eficiencia de las empresas.

(FJ35 de la Sentencia del 12 de agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

### Definición de conciliación

“La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí. La conciliación laboral en el ámbito privado se

gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto.

Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral – acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores–, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento.” “(FJ36 de la

Sentencia del 12 de agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

#### **Características de la labor conciliadora.**

Las principales características de la labor conciliadora son:

**Flexibilidad:** Se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.

- **Rapidez:** Se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto.
- **Reserva:** Se promueve con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- **Decisividad:** Se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que suponga la solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

El conciliador que puede ser un particular o un funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desempeña un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes.

En puridad, el conciliador interpone sus “buenos oficios” a efectos de que las partes se avengan a encontrar por sí mismas el acuerdo que ponga fin al conflicto.” “(FJ36 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

### Definición de mediación

“La mediación es el acto de interposición de fórmulas de avenimiento a la solución del conflicto. La mediación laboral, en el ámbito privado, se gesta cuando los agentes negociadores solicitan o autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución.

El tercero interviniente en la solución del conflicto juega como mediador un rol más activo que como conciliador, en razón de que directamente sugiere las propuestas de solución.

La mediación se produce de una forma interventiva, a través de la cual un tercero neutral propone, a pedido de las partes en conflicto, alternativas de solución. Estas pueden ser aceptadas o desestimadas por los agentes negociadores.” “(FJ37 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

**Características de la mediación** Entre las principales características de la mediación se tiene:

- **Propositividad:** Dicha actividad no sólo consiste en acercar a las partes en conflicto, sino que a petición de estos se expone, sugiere y formula una vía de solución.
- **Solemnidad:** Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
- **Reserva:** Se lleva a cabo con sigilo y discusión, en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- **Decisividad:** En caso de alcanzar éxito, la solución aceptada por los agentes negociadores produce efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.” “(FJ37 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

### Definición de Arbitraje

“El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje.

El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro impersonal, un tribunal *ad hoc*, la Autoridad de Trabajo, etc.

Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto.” “(FJ38 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

**Características del Arbitraje** “Entre las principales características del arbitraje aparecen las siguientes:

- **Autonomía:** Se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto.
- **Solemnidad:** Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
- **Reserva:** Se lleva a cabo con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- **Vinculatoriedad:** Genera consecuencias jurídicas obligatorias para las partes comprometidas en el arbitraje.

El arbitraje puede surgir como consecuencia de una sumisión voluntaria, en donde las partes en conflicto, a través de sus negociadores, acuden a un tercero neutral para la solución del conflicto; o de una sumisión obligatoria en donde las partes quedan vinculados a los resultados de un arbitraje por mandato de la ley.” “(FJ38 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

## La huelga

### Requisitos anteriores a la huelga

La posición de la ley es que no se presenten simultáneamente la huelga y el arbitraje, de ahí que:

- Se exija, como requisito para hacer huelga, no haber sometido el conflicto a arbitraje (art. 73°, inc. d).
- Se exija deponer la huelga para que proceda el arbitraje, siempre y cuando el empleador acepte ir al arbitraje.

Sin embargo, a partir de la redacción del art. 84° inc. e), que señala que la huelga termina después de notificado el laudo arbitral, se ha señalado que existe un caso en el que si se podría ejercer el derecho de huelga, simultáneamente al desarrollo del arbitraje. Ese sería el caso del arbitraje obligatorio.

### Definición de 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. La Constitución Política del Estado Peruano reconoce y **garantiza** los derechos de Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga, si se adopta la medida de la forma que expresamente determinen sus estatutos sindicales, siempre que dicha decisión sea acordada, al menos por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea, convocada para tal fin o, en su defecto, de tal forma que represente a la mayoría del ámbito donde se encuentre el sindicato o trabajadores a realizar la huelga, se comunica al empleador y a la Autoridad de Trabajo, con 05 días hábiles, de anticipación, o con 10 días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, especificando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración (si no se especifica su término se entiende que es indefinida) y el día y hora fijados para su iniciación. Art. 73° inciso c) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S N°010-2003-TR.

El LOCK-OUT, es en realidad la paralización de labores realizada por los empleadores, es el cierre de puertas de la empresa, como medida de represión a la HUELGA ejercida por los trabajadores. Su ejercicio en el Perú está totalmente prohibido.

En la legislación peruana sólo se admite la huelga luego de haber concluido la etapa de conciliación en el procedimiento de negociación colectiva o luego de haber obtenido sentencia favorable por incumplimiento del convenio colectivo por parte de una empresa.

### Atribuciones vinculadas al derecho de huelga

Entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen las siguientes:

- Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
- Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley.  
En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.

- Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- Facultad de determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

Desde una perspectiva doctrinaria avalada por la jurisprudencia más avanzada se acepta que la huelga debe ser convocada tomándose en consideración lo siguiente:

- La existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.
- La constatación de que no se haya impuesto a los trabajadores discrepantes con la medida de fuerza acordada la participación en la huelga.” (FJ41 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005- AI/TC)

### **Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga**

La Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga:

- Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución). (FJ42 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC)

Estos impedimentos buscan garantizar el funcionamiento continuo y eficiente de servicios esenciales y de seguridad del Estado. La restricción de la huelga para estos grupos es una medida para asegurar la estabilidad y el orden en la administración pública y en la

defensa del país. Los funcionarios con poder de decisión o en cargos de confianza, debido a su influencia y responsabilidad en la implementación de políticas públicas, tienen una responsabilidad particular en la continuidad de la gestión gubernamental.

Por otro lado, los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, al ser responsables de la defensa nacional y la seguridad interna, no pueden ejercer el derecho de huelga, dado que su inactividad podría comprometer gravemente la seguridad y el orden público. La misma lógica aplica a los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial, cuya labor es fundamental para el mantenimiento del estado de derecho y la administración de justicia.

Estas disposiciones reflejan un equilibrio entre los derechos laborales y las necesidades imperativas del Estado para mantener servicios esenciales en funcionamiento, asegurando así la estabilidad y seguridad pública.



## Actividad N° 4 de enseñanza – aprendizaje

### Taller 4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EL CONVENIO COLECTIVO Y LA HUELGA

#### Competencia:

Comprende, analiza y explica las diversas percepciones de la negociación colectiva, el convenio colectivo y la huelga

Tiempo: 40 minutos

Recursos: Material que la profesor le entregará: lápices, papelógrafo, y marcadores o plumones

Preparación: Organizar a los participantes en grupos de 5; designar a un responsable del grupo y a un secretario afín de que escriba en los papelógrafos las preguntas y respuestas con letra clara

Dinámica.

#### Paso 1. Preguntas: Grupo 1 y 4

1. ¿Qué entiende por negociación colectiva?
2. Mencione las partes que dan inicio a la negociación colectiva
3. ¿Existen para una negociación colectiva?
4. ¿Qué es convenio colectivo?
5. ¿Cómo se formalizan los convenios colectivos?
6. Mencione las características de la convención colectiva.

#### Paso 2. Preguntas: Grupo 2 y 3

1. ¿Qué tipos de cláusulas integran el Convenio Colectivo?

2. Explique la intervención de terceros en la solución de conflictos laborales
3. ¿Qué es conciliación?
4. Mencione las características de la labor conciliadora
5. Definición de mediación

**Paso 3. Preguntas adicionales**

1. Mencione las características de la mediación

.....

2. ¿Qué es Arbitraje?

.....

3. Mencione las características del arbitraje

.....

4. ¿Qué es la huelga?

.....

5. Mencione las atribuciones vinculadas al derecho de huelga

.....

**Paso 2. Plenaria y Debate:**

Cada participante expondrá y sustentará con voz entendible el trabajo grupal, luego de la exposición se discuten los resultados con la intervención y preguntas de los compañeros de clase.

## Bibliografía

- ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA**, Curso “Derecho Colectivo del Trabajo”.  
Modulo elaborado por Mg. Fernando Varela Bohórquez. 2016
- ARÉVALO VELA, Javier**; “Derecho Colectivo del Trabajo”. Lima: editorial Griyley 2005
- CABANELLAS**, Guillermo (1976). “Tratado de Política Laboral y Social”. Buenos Aires;  
Ed. Heliasta.
- CASTELLO**, Alejandro, "Tendencias actuales del sistema de relaciones laborales en  
Uruguay" en revista Relaciones Laborales N° 9.
- CASTRO CID**, Benito. Los derechos, económicos, sociales y culturales. Universidad de  
León, 1993
- ELÍAS** Mantero, Fernando. “Derecho Laboral: Relaciones Colectivas de Trabajo”. Lima:  
Jus Editores. 1998
- ERMIDA URIARTE**, Oscar; **VILLAVICENCIO**, Alfredo; y **CORTÉS**, Juan Carlos,  
Derecho colectivo del trabajo. Materiales de Enseñanza, Pontificia Universidad  
Católica del Perú, Segunda edición, Lima, 1990.
- FRANCO**, Julio; **MARCOS-SÁNCHEZ**, José; **BENOÎT**, Christine. PROGRAMA  
LABORAL DE DESARROLLO. Negociación Colectiva Articulada: una  
propuesta estratégica. Lima: OIT/ PLADES, 2001
- GRAVEL**, Eric; **DUPLESSIS**, Isabelle; **GERNIGON**, Bernard. OFICINA  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Comité de Libertad Sindical: impacto  
desde su creación. Ginebra: OIT, 2001.
- GUIDO**, Horacio; **ODERO**, Alberto. Libertad Sindical y Democracia en los Países del  
MERCOSUR (1983-2003).
- PACO COSMÓPOLIS** Mario (1988) “Los sindicatos en el Perú” en “Los sindicatos en  
Iberoamérica”, Lima: Editorial AELE.

**NEVES MUJICA** Javier (Julio 2014), “Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por el Estado a sus trabajadores” en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A. (Disponible en el anexo de lecturas)

**OIT. DEPARTAMENTO DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.** Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. Ginebra: OIT, 2005.

**OIT. DEPARTAMENTO DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.** Guía sobre las Normas internacionales Ginebra: OIT, 2003.

**PLÁ RODRÍGUEZ,** Américo, Curso de Derecho Laboral, Tomo IV, Volumen I, Editorial Idea, Montevideo, 1999.

**RODRÍGUEZ,** Juan Manuel, "Transformaciones de las relaciones laborales: algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales" en revista Relaciones Laborales N° 1

**VEGA RUIZ,** Maria Luz. OIT. Programa In Focus para la promoción de la Declaración Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: el desarrollo práctico de un principio fundamental. Ginebra: OIT, marzo 2003

**VILLAVICENCIO RÍOS** Alfredo (Julio 2014), “Constitución, configuración y registro de los sindicatos en américa latina: El reino espurio de la Ley”, en Revista de Derecho Themis, Lima: Editorial Tinco S.A.

**VILLAVICENCIO** Ríos (2010) “La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación”, Lima: Alfredo Editorial Plades. Página 47 - 59

#### **CASOS SUGERIDOS:**

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