



**Módulo Educativo  
DERECHO LABORAL**



**2004**

**FOS**



## OBJETIVOS

Este módulo se propone cumplir los siguientes objetivos:

- a). Presentar los rasgos centrales del modelo global de la Constitución de 1993 en el que se inscribe la regulación de los derechos laborales en nuestro país.
- c). Presentar los conceptos básicos que contiene nuestra legislación con respecto a los derechos de los trabajadores.
- d). Presentar algunos de los problemas más importantes que se derivan del tratamiento legal de los derechos laborales.

## INDICE

INTRODUCCION	( 3 )
CAPITULO I	EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO ( 4 )
CAPITULO II	LA CONSTITUCION Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ( 6 )
CAPITULO III	RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO ( 8 )
CAPITULO IV	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO ( 13 )
CONCLUSIONES	( 22 )

## INTRODUCCION

Esta separata presenta en forma breve una visión de conjunto de la forma como la legislación laboral regula los derechos de los trabajadores en nuestro país, resume las modificaciones más importantes que se han producido en los últimos años y presenta algunos de los problemas más significativos relativos a la situación actual de los derechos de los trabajadores.

Para tal efecto, esta separata se compone de cuatro capítulos. El primero trata el tema de la Flexibilidad Laboral, ubicándolo en el marco global en que se aplica, las distintas definiciones que existen al respecto, la posición de los empleadores sobre la materia y los retos que se derivan de todo esto para los trabajadores.

El segundo capítulo, además de explicar la naturaleza e importancia de la Constitución como la norma de máxima jerarquía, presenta los rasgos principales del diseño social, económico y político que sirve de marco para la regulación de los derechos laborales en nuestro país.

Los capítulos tercero y cuarto, resumen las disposiciones más importantes que contienen nuestra legislación laboral con respecto a los derechos laborales y colectivos, así como los problemas que se derivan de estas normas para los trabajadores.

Luego de ello, se incluye una sección que resume las conclusiones de mayor importancia, otra que contiene diversas preguntas para evaluar el grado de comprensión de las materias tratadas y sugiere varios temas para el debate, queremos recomendar a los compañeros(as) que comparen lo aquí vertido con los textos de las normas específicas de la materia.

# CAPITULO I

## EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

### 1.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU CONTEXTO

A nivel internacional el tema de la flexibilidad se relaciona con los diagnósticos acerca de la crisis capitalista y la reestructuración de este sistema como forma de solución. Esta crisis ha sido producto de las rigideces en los procesos productivos, lo que impide una mayor elevación de la productividad y la mejora de la calidad en los productos, sin embargo permite el abuso. En los últimos años, con la aparición de las políticas neoliberales, cobra auge en el campo laboral las propuestas de flexibilidad laboral.

### 1.2 CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD

El término "flexibilidad" no tiene una definición única y puede ser entendido de diversas maneras. Así por ejemplo, puede entenderse por "flexibilidad".

- √ La capacidad de adaptabilidad de la organización productiva (empresas flexibles).
- √ La aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo (trabajadores polivalentes).
- √ La atenuación de las restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo, en particular las referidas al despido (inestabilidad laboral).
- √ La asignación de salarios en función de la productividad ( Revisión de convención colectivo)
- √ La capacidad de las empresas de librarse de las regularizaciones públicas que limitan su libertad de gestión (Retiro de la intervención estatal).

De todas ellas podemos intentar globalizar aquella que nos interesa para el presente trabajo, por lo que definiríamos la flexibilidad laboral como:

*La adecuación gerencial del empleo, del uso de la fuerza de trabajo y del salario a las necesidades cotidianas de la producción de manera ágil y variable.*

En materia de legislación laboral ello supondría (a su capacidad de adaptación a las nuevas realidades y necesidades del mundo de las relaciones laborales.

### 1.3 FLEXIBILIDAD PARA LOS EMPRESARIOS:

Pero, si bien las propuestas de flexibilidad laboral apuntan a señalar un camino de superación a la crisis económica, la misma ha sido instrumentalizada por los voceros del neoliberalismo y los sectores empresariales, quienes proponen dentro de una postura extremista eliminar los costos laborales para ello postulan la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, (inestabilidad, jornada, condiciones de trabajo, gratificaciones, etc), con el objeto que el "contrato de trabajo" se regule por la sola autonomía individual de las partes, desconociendo la evidente debilidad de una de ellas: el trabajador.

Esta postura desconoce, además, la propia naturaleza y esencia del derecho del trabajo como instrumento compensado, equilibrador y tutelar del trabajador en la relación laboral.

Asimismo, en el campo de las relaciones colectivas, los defensores del neoliberalismo postulan una intervención estatal de orientación restrictiva, esto es; orientada a debilitar a los sindicatos, obstaculizar la negociación colectiva y restringir la huelga, por considerar que el ejercicio de tales derechos entorpecen el libre juego de la oferta y la demanda que es la que finalmente debe determinar el valor de la mano de obra, sin embargo el levantamiento de las 12 de las 16 observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT ha significado un avance importante, permitiendo que el derecho de huelga se amplíe a la defensa de los derechos profesionales de los trabajadores.

Desde dicha visión, la flexibilidad queda identificada con la reducción de las garantías legales y tutelas judiciales, pérdida de derechos laborales, libertad de despido del trabajador, eliminación de los controles sindicales y debilitamiento o incluso, anulación de los convenios colectivos, en otras palabras, desregulación. Igualmente es importante señalar que el Fallo del Tribunal Constitucional en el caso de Telefónica del Perú ha dado un giro de 90° al derecho individual tanto es así que el Art. 34 del D.S. 003-97-TR, ha sido declarado inconstitucional.

#### 1.4 LA FLEXIBILIDAD PARA LOS SINDICATOS

Por su parte los sindicatos, principalmente en los países más desarrollados, si bien son conscientes de la revolución tecnológica producida en el mundo y la necesidad de modernizar las formas de producción y organización de trabajo y desde esa perspectiva tales propuestas no reciben un rechazo frontal y apriorístico, rechazan sí, toda forma de "flexibilización salvaje" como las planteadas desde la perspectiva empresarial.

Por tanto, es posible flexibilizar cuando objetivamente los elementos de rigidez existentes, son disfuncionales y afectan en forma negativa las posibilidades reales de generar empleo y promover el desarrollo industrial del país: pero ello sólo es posible reconociendo el derecho de "participación de los trabajadores. Para establecer las fórmulas más adecuadas para garantizar una solución del problema con las máximas garantías para el trabajador.

Es a través de la negociación colectiva que los sindicatos deben intervenir en los procesos de reestructuración productiva, previa determinación y concreción de los supuestos que así lo justifiquen, como la valorización de su trascendencia; y siempre desde una perspectiva de búsqueda de equilibrio y de introducción, en su caso, de otras alternativas de compensación por los sacrificios laborales que deban realizarse.

Frente a la propuesta neoliberal de tratar el tema de flexibilidad desde una óptica que ve los recursos humanos como un costo que hay que reducir al máximo posible, han aparecido propuestas de sistemas de relaciones laborales modernas, que rescatan el valor de la mano de obra, que para ellos pueden contribuir una ventaja comparativa para lo que se hace necesario remunerar bien el trabajo e invertir en calificación y formación profesional.

Ello se sustenta en una lectura según la cual, con la globalización de la economía, los capitales se trasladarán a aquellos países en los cuales existen los únicos dos factores de imposible o difícil movilización: infraestructura y mano de obra calificada.

Una flexibilidad moderna no implica entonces, simplemente dejar sin trabas a las gerencias, quitando las garantías laborales, sino principalmente una política de búsqueda de consenso, descentralización de las decisiones, enriquecimiento del trabajo y recalificación del trabajador, es decir aplicar un nuevo modelo productivo a partir de la horizontalización de las decisiones empresariales en reemplazo de la verticalidad y la arbitrariedad.

## CAPITULO II

### LA CONSTITUCION Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

En su sentido primigenio la palabra Constitución significa un conjunto de reglas en tomo a las cuales una sociedad expresa los términos y lineamientos para su organización social, económica y política. Así como los procedimientos a través de los cuales debe limitarse el uso del poder político.

La Constitución de un Estado; es la norma de carácter superior, que contiene los principios y postulados fundamentales por los cuales todo habitante debe estar sometido y protegido (deberes y derechos), de ahí su importancia.

La Constitución es la primera y más importante norma del ordenamiento jurídico, define y delimita el sistema jurídico y las fuentes formales del derecho.

Por su importancia, como garantía de defensa de los individuos frente al poder, una Constitución debe ser fruto del consenso, debe tomar en cuenta los intereses de los habitantes de una nación y garantizar una verdadera participación ciudadana y el adecuado equilibrio de poderes. En su esencia es la Ley Fundamental de Garantías.

#### 2.1 LA CONSTITUCION DE 1979

La principal característica de la constitución de 1979, fue la primacía que concedía a la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado. De acuerdo con ella, la persona humana tiene derechos anteriores y superiores al Estado. Dedicando los primeros 78 artículos del Título Primero a los "derechos y deberes fundamentales de la persona".

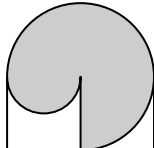
Otra característica de gran importancia de esta Constitución era la declaración expresa de la prevalencia de la Constitución sobre toda norma legal. Aspectos también importante en la Constitución del 79 eran el énfasis puesto en la descentralización del país y en el gobierno municipal; la declaración de la familia como la célula básica de la sociedad y del Estado y la precisión y defensa de los derechos sociales.

La constitución del 79 incorporaba también sustanciales modificaciones en la concepción y organización de los poderes del Estado. Si bien afirmaba la autoridad del presidente de la República, al mismo tiempo consolidaba el ejercicio del poder legislativo concentrándolo en sus labores legislativas y al control político del gobierno. Con ello, siguiendo la tradición en la materia, el Perú volvía al régimen presidencia lista que fuera dejado de lado en la Constitución de 1933.

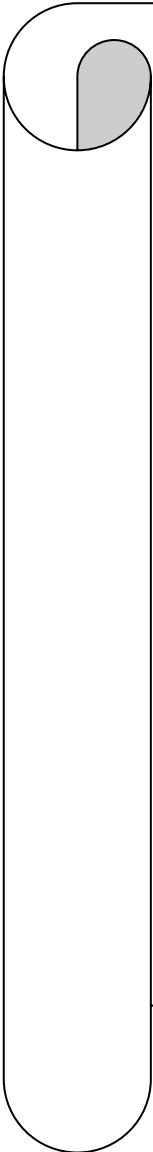
#### 2.2 LA CONSTITUCION DE 1993

Como consecuencia del "autogolpe" del 5 de abril de 1992, se convoca a elecciones para el Congreso Constituye a fin de elaborar una nueva constitución política, sometida a aprobación popular mediante el referéndum del 31 de octubre de 1993. Esta constitución, que no tiene carácter consensual desde su discusión y posterior aprobación, fue promulgada el 29 de diciembre de 1993.

Esta Constitución forma parte del esquema normativo y político del neo-liberalismo ascendente, de allí que su contenido lo podemos resumir por lo siguiente:



### Constitución 1993

- 
- a) Se sustituye el modelo de Estado y sociedad. Se impone un modelo liberal' inspirado en una filosofía individualista, en contraposición a los valores que consagra el Estado social, en el que la persona humana es el fin supremo de la sociedad.
  - b) Se libra a las reglas del mercado el funcionamiento de la economía nacional, lo que consagra un sistema de marginación y exclusión social.
  - c) Se reduce los derechos fundamentales sólo a los derechos personales. Ya no es más un derecho fundamental la educación y la cultura, la salud, el trabajo y la seguridad social.
  - d) Se reduce el trabajo y se desprotege al trabajador. Ya no se reconoce al trabajo como fuente principal de riqueza. Se elimina la estabilidad laboral y se posibilita la exclusión de trabajadores del ejercicio del derecho de huelga.
  - e) Se prohíbe al Estado la realización de la actividad empresarial, inclusive la posibilidad de administrar servicios básicos como electricidad, agua, comunicaciones, etc.
  - f) Se faculta al presidente a cerrar el Congreso de la república, con lo que se legitima la concentración de poder.
  - g) Se suprime el proceso de descentralización y regionalización, retornándose a la jurisdicción departamentalista tradicional.
  - h) Se limita el derecho a la insurgencia.
  - i) Se debilita el sistema de protección de los derechos humanos. Se niega rango de norma constitucional a los convenios en materia de derechos humanos.

### 2.3 REFLEXION

Se puede tener un largo glosario de derechos fundamentales, se puede tener un reconocimiento expreso y categórico de los derechos humanos, se puede tener una relación amplia y completa de derechos sociales, se puede orientar el diseño del sistema político hacia modelos democráticos, etc. Pero ¿de que sirve todo eso si el régimen político es en la realidad autoritario y no respeta su propia constitución?, como viene aconteciendo.

Es tarea de los trabajadores luchar no sólo por sus legítimas aspiraciones sobre condiciones de vida y trabajo, sino también por la defensa de la democracia, el desarrollo social y la justicia social en el país.

## CAPITULO III

### RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

#### 3.1 LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Elementos	Descripción
Prestación personal del servicio..	El contrato de trabajo es personalísimo respecto del trabajador, en el doble sentido de que: éste debe prestar los servicios en forma personal y directa, y no puede ser asistido por dependientes a su cargo
Remuneración	Es la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por la labor desempeñada y es su principal derecho individual nacido del contrato. El Art. 7º del D.S. 003-97-TR, (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) define qué se entiende por remuneración. El concepto básico es el siguiente: constituye remuneración el integro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o en especie y cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.
Subordinación	En virtud de ella, el trabajador está sujeto al poder directivo del empleador y queda obligado a cumplir las órdenes laborales que éste le imparta. Del mismo modo, en virtud de su relación de subordinación, el trabajador puede ser fiscalizado por el empleador en la ejecución de su labor y puede ser sancionado por éste por las infracciones laborales en que incurra (Art.9º de la norma ya mencionada)

#### 3.2 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

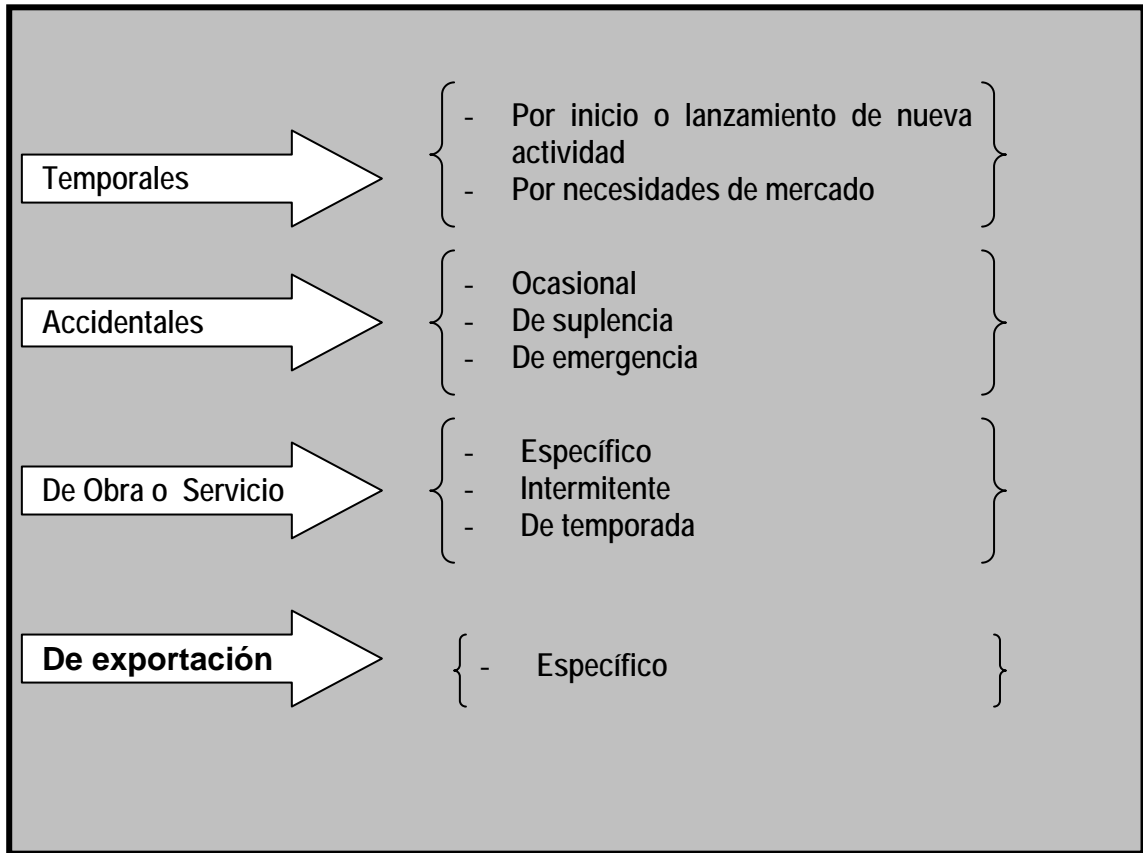
La regla general debería ser que los Contratos de trabajo tengan una duración indeterminada, cuando las partes lo fijan el término de duración del contrato, de modo que tales contratos puedan extinguirse sólo por las causas establecidas en la legislación.

El TUO del D. Leg. 728 aprobado por el D.S. 003-97-TR, regula los contratos de trabajo sujetos a modalidad, estableciendo los diversos tipos de contratos de duración temporal, salvo dos de ellos cuya duración es más bien permanente aunque discontinua (los contratos intermitentes o de temporada).



## Modalidades de Contratación según Naturaleza

7



Cada uno de estos tipos contractuales está descrito en los Art. 100° al 114° del Decreto Legislativo 728. Además, siguen vigentes otros contratos sujetos e modalidad contemplados en nuestro ordenamiento (exportación de productos 110 tradicionales, zonas francas o de régimen especial, etc.).

El plazo máximo de duración de los contratos temporales es de cinco años y los trabajadores que tengan un contrato sujeto a modalidad, tienen derecho a percibir los mismos beneficios que tuvieran por ley, pacto o costumbre los trabajadores con contrato de duración indeterminada del respectivo centro de trabajo, incluyendo la estabilidad laboral mientras dure el contrato y una vez superado el período de prueba.

### 3.3 La intermediación: las Empresas especiales.

Las labores que se realizan en una empresa, pueden ser diferenciadas, atendiendo a su duración, en permanentes y temporales, y atendiendo a la vinculación con su objeto social, en ordinarias y extraordinarias. Las labores ordinarias deberían ser ejecutadas por personal propio de la empresa, ya sea permanente o temporal, en tanto puede utilizar personal ajeno, provisto por una empresa de servicios, sólo para las labores extraordinarias

El esquema fue modificado por la Ley 27696 y reglamentado por el D.S. 003-2002-TR, al crear dos tipos de empresas especiales: Las primeras son las previstas para desempeñar tareas de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y la 2da. de carácter especializado, así prohíbe la norma la prestación por empresas intermediarias las labores de la actividad principal, sin

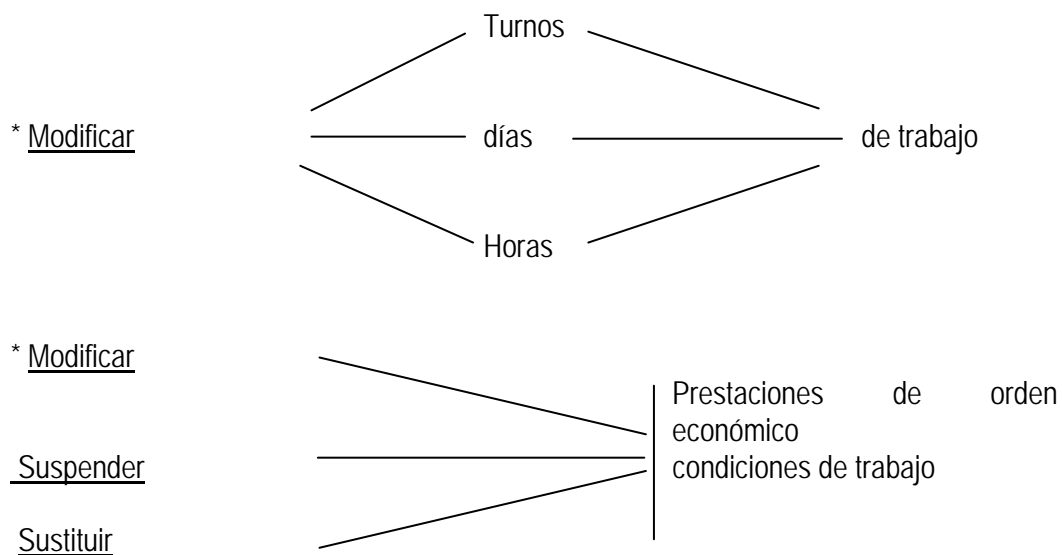
embargo el Art. 41 del reglamento ha desnaturalizado la esencia de la Ley tanto es así que a este momento la Comisión de Trabajo del Congreso ha aprobado la derogatoria del Art. 4º y 5º del Reglamento es decir del D.S. 003-2002-TR

Nuestra posición es que la intermediación laboral debe acabar en el Perú, por que precariza el salario y las condiciones del empleo y permite la sobreexplotación del trabajador a condiciones inhumanas del trabajadores, hechos sensibles y prueba fehacientes son las contratas y sub contratas en el sector minero y la Construcción Civil.

### 3.4 DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

#### a) Facultades para el empleador

El D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Art. 9º señala que el empleador puede tomar la iniciativa para:



\* Suspender temporalmente la relación laboral.

#### b) El procedimiento

El procedimiento mediante el cual el empleador debe canalizar su iniciativa, es el siguiente:

- ↑ El empleador cita a trato directo al sindicato o, a falta de éste, negocia directamente con los trabajadores afectados. En la convocatoria el empleador tiene que indicar:
  - Las modificaciones propuestas
  - Las causas justificativas de las medidas
  - Las medidas alternativas, si fuere el caso.
- ↑ Los resultados posibles de la etapa anterior pueden ser:
  - Que se llegue a un acuerdo, con lo que culmina el procedimiento.

- Que los trabajadores se nieguen al trato directo.
  - Que los trabajadores no concurran al trato directo.
  - Que las partes inicien el trato directo, pero no lleguen a ningún acuerdo.
- ↑ En los últimos tres casos, el empleador puede recurrir al Ministerio de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida solicitada acompañando una declaración jurada y una pericia de parte.
- ↑ La Autoridad de Trabajo pone en conocimiento del Sindicato, dentro de las 48 horas siguientes, los trabajadores pueden presentar su propia pericia hasta dentro de 15 días hábiles siguientes, vencido dicho plazo la Autoridad de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes convocara a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador, reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los 03 días hábiles siguientes.
- ↑ Cumplido dicho plazo la Autoridad queda obligada a dictar Resolución dentro de los 05 días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución (resolución ficta por el silencio administrativo positivo), dicha Resolución es Apelable, y puede llegar hasta la Revisión conforme lo norma la Ley de Procedimientos Administrativos Ley 27444.
- ↑ Contra dicha resolución se puede interponer acción contenciosa administrativa. La interposición de dicha acción no suspende los efectos de la resolución.

### c) **Modificación de convenios colectivos**

Se discute si esta norma puede afectar convenios colectivos vigentes. No debería afectarlos en cuanto la decisión unilateral del empleador o la voluntad de la autoridad administrativa no pueden modificar un convenio colectivo. Lo que si es cierto que al levantarse 12 de las 16 observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT se privilegia la autonomía y soberanía de negociación de las partes, es así que dicho levantamiento se produjo a través de la Ley 27912, para luego promulgarse el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D.S. 010-2003-TR.

## 3.5 **EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Las causas de extinción de la relación de trabajo están señaladas en el Art. 34° del D.S. 003-97-TR, ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto TUO del D. L.728. La más importante es la extinción del contrato por voluntad unilateral del empleador que es tratada a continuación. Esta se da por dos supuestos: (i) **Despido individual**. El despido puede tener como origen la capacidad o la conducta del trabajador. Podríamos ubicar en este punto la facultad que tiene el Juez para sustituir la reposición por una indemnización, en el caso de un despido injustificado. El Juez sin embargo tiene la obligación de aplicar los principios generales del derecho del trabajo por ende aplicar la norma o principio mas favorable al trabajador. (ii) **Cese colectivo**. Son las situaciones excepcionales o especiales de la empresa, que en la ley son consideradas con causas objetivas de la extinción de la relación laboral.

En las normas se realiza un tratamiento diferente a los trabajadores, dependiendo de una serie de factores: número de horas de trabajo, función que realizan, número de trabajadores de la empresa y motivo del despido. En el cuadro adjunto recogemos estas diferencias, señalando el tipo de estabilidad laboral relativa que tienen y la protección frente al despido injustificado.

### a) **Despido.**

Para que proceda el despido es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La ley de empleo no hace mención a la exclusividad, como requisito para adquirir el derecho a la estabilidad.

Causa justa relacionada con la capacidad:

- Las causas son, en primer lugar, el detrimento de la facultad física o mental, la ineptitud sobreviniente, determinante para el desempeño de sus tareas. Es un caso de reducción involuntaria de la capacidad del trabajador es un hecho ajeno a su voluntad y solo debería proceder cuando exista de por medio un diagnóstico médico que aparejado otorgue al trabajador la renta vitalicia por dicha incapacidad.
- La segunda causa consiste en el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores y condiciones similares. En este caso, se configura la causal bajo dos comparaciones: el rendimiento con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en las labores. Esta forma temeraria, frágil y absolutamente ambivalente ha permitido el abuso del derecho que la Ley no ampara de los empleadores, por ende cualquiera de los supuestos deben estar aparejados de la razonabilidad en cada caso, y tenerse en cuenta que los hechos como fallas de la maquinaria, insumos etc. no pueden ser atribuibles al trabajador.
- Y en tercer lugar, es causal la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. Esta causal tiene mayor relación con el incumplimiento de normas legales, convencionales u obligaciones provenientes del contrato de trabajo.

Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador.

Estas son: la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador. La falta grave siempre está referida con ocasión del trabajo, las otras dos pueden no estar relacionadas con la relación de trabajo.

La falta grave está definida como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emana del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación. La falta debe ser de tal naturaleza que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral. Caso contrario, la falta debería ser considerada como leve y, por lo tanto, exigida una sanción menor.

**b) Nulidad del despido.**

La norma ha creado la institución del despido nulo. Esta consiste en establecer la estabilidad de los trabajadores que estén en los supuestos señalados en la ley. La reparación frente al despido nulo es la reposición, la misma que no puede ser sustituida por el Juez por la indemnización.

Son considerados como despidos nulos los que tengan por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; ser representante de los trabajadores, haber sido representado o pretender serlo; presentar una queja o participar en procedimientos contra el empleador; la discriminación y el embarazo si el despido se realiza durante los tres anteriores o posteriores al parto ( Art. 30 y 31 del TUO de la LRCT y Art. 12 del D.S. 011-92-TR, y Art. 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

La normativa ha establecido un procedimiento especial al interior de la empresa. Asimismo ha delimitado las acciones que tiene el trabajador frente a un despido injustificado, y cuáles son los efectos del despido justificado.

**c) Indemnización como única contraprestación por despido**

También ha señalado específicamente el procedimiento a seguir en el caso de las situaciones especiales de la empresa, que son cuatro:

- El caso fortuito y la fuerza mayor.
- Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra, y,
- Las necesidades de funcionamiento de la empresa. Este último es el más cuestionado, porque no es un concepto claro y preciso y no tiene garantías en el control de su aplicación, configurándose como un despido libre.

TRABAJADORES	TIPO DE ESTABILIDAD	TIPO DE PROTECCION
- Que laboren menos de 4 horas diarias.	Excluidos	Ninguna
- Trabajadores que laboran en empresas con 20 o menos trabajadores. - Personal de dirección - Personal de confianza.	Trabajadores expuestos a despidos arbitrarios	Indemnización
- - Despido por actividad sindical - Despido por representación de trabajadores. - Despido por discriminación. - Despido mujer embarazada.	Estabilidad  Relativa	Reposición + Incrementos ocurridos durante el tiempo que duro el despido. + Intereses legales  + Costos y costas del Proceso
- Demás trabajadores de la actividad privada.		- Reposición modificable por indemnización a criterio del Juez. - Indemnización

## CAPITULO IV

### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

#### 4.1 LA LIBERTAD SINDICAL

##### a) Concepto y Contenido

*Base Legal: TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. 010-2003-TR, Reglamento D.S. 011-92-TR, Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.*

Es la libertad que tienen los trabajadores para construir sindicatos, afiliarse a ellos, así como recibir protección para el ejercicio de la actividad sindical. Se incluye dentro del ejercicio de la Libertad Sindical el derecho de los trabajadores a:

### Derechos de Libertas Sindical

- Afiliarse al sindicato de su elección, sin más requisito que observar sus estatutos.
- Constituir sindicatos sin autorización previa.
- Organizar libremente la vida interna del sindicato (redacción de estatutos y reglamentos, elegir sus dirigentes, organizar su administración, actividades y programa.
- Obtener personería jurídica, sin condiciones limitativas
- No ser disueltos administrativamente.
- Constituir Federaciones y confederaciones.
- Afiliarse a organizaciones internacionales.
- Fuero Sindical. Esto es, a la protección efectiva contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo.
- Protección frente a prácticas desleales. Es decir que los trabajadores deben gozar de protección adecuada
- contra los actos de inferencia de los patrones y sus organizaciones.

### b) Tipos de sindicatos

Los sindicatos pueden ser:

- De Empresa: Si agrupa trabajadores que prestan servicios al mismo empleador, sin importar el oficio, profesión o especialidad que desempeñen. Dentro de una empresa pueden constituirse Sindicatos de Categoría (empleados u obreros) Sindicato de Categoría y Establecimiento y Sindicato de Categoría, Sección y Establecimiento.
- De Actividad: Si agrupa trabajadores de la misma rama de actividad económica, sin importar tampoco el oficio, profesión o especialidad que desempeñen.
- De Gremio: Si agrupa trabajadores que, laborando para diversas empresas, desempeñan el mismo oficio, profesión o especialidad.
- De Oficios Varios: Si agrupa trabajadores de diversas profesiones u oficios, sin importar la empresa para la que laboren y si en una localidad, provincia o región no se alcanza el número mínimo legal para constituir otro tipo de sindicato.

Los sindicatos de Actividad, gremio y Oficios Varios, atendiendo a su cobertura territorial, a su vez, pueden ser: Locales, Regionales o Nacionales.

### c) Requisitos de constitución

Para constituir un sindicato es necesario observar que:

- √ Se necesitan, al menos, 20 trabajadores. En las empresas que no alcancen dicho número pueden elegirse 2 delegados representantes ante los empleadores y la autoridad de trabajo.
- √ El número de afiliados es de 20 trabajadores para sindicatos de empresa y de 50 trabajadores para otro tipo de sindicatos.
- √ Toda constitución de sindicatos debe hacerse en Asamblea que aprueba, igualmente, el Estatuto y elija la junta directiva, y firmarse el padron de afiliados.
- √ Se debe redactar un Acta de Constitución, refrendada por Notario o Juez de Paz, con indicación del lugar, fecha y nómina y firma de los asistentes a dicha asamblea con indicación de sus documentos.

Para la constitución de organizaciones sindicales de grado superior (federaciones, confederaciones), además:

- √ Se requiere un número mínimo de bases afiliadas: 2 sindicatos para formar una Federación y 2 Federaciones para formar una Confederación.
- √ Los organismos sindicales constituyentes de la organización de 2do. O 3er. Grado deben estar previamente registrados.
- √ Si se trata de una Federación, debe tratarse de sindicatos de la misma actividad o clase.

Para la afiliación individual o un sindicato se requiere trabajar en la empresa, actividad u oficio, no estar en período de prueba, no ser personal de dirección y, finalmente, no ser afiliado de otro sindicato.

Para ser Dirigente Sindical se requiere ser mayor de edad, ser miembro activo del sindicato cuando se trata de Sindicato de primer nivel, para organizaciones sindicales de 2º y 3º nivel no es requisito ser trabajador de una empresa dependerá de la voluntad e la voluntad de los delegados según se trate (Art. 3º del Convenio 87 de la OIT, derecho a elegir libremente a sus dirigentes)

### d) El Sindicato Más Representativo

Cuando en un mismo ámbito existe más de un sindicato, se dice que representará a la totalidad de trabajadores, afiliados o no, el Sindicato más representativo, es decir, el que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito.

La mayoría absoluta se puede conseguir por coalición de sindicatos minoritarios, en cuyo caso una comisión designada por ellos asumirá la representación de todos. Y en el caso de no haber acuerdo entre sindicatos minoritarios, éstos representarán sólo a los trabajadores que afilian.

### e) El Fuero Sindical

Es el conjunto de medidas de protección del dirigente o militante sindical frente a los perjuicios que pueden sufrir por su actuación y que posibiliten un desarrollo normal y eficaz de su actividad sindical.

En la ley peruana se presenta como una garantía para no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos, sin justa causa comprobada o sin aceptación. Protección que sólo se otorga a:

- ✚ Los miembros de un Sindicato en formación, desde la presentación de solicitud de registro hasta tres meses después.

- Los miembros de Juntas Directivas y delegados seccionales en el número máximo permitido por la ley hasta 3 meses después que cesan en sus funciones.
- Los delegados donde no haya sindicato y los miembros de las comisiones de negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la Negociación.

<b>Dirigentes Sindicales con Fuero Sindical</b>	
Número de Afiliados	Dirigentes Amparados
Hasta 50 afiliados	3 Dirigentes.
Adicionándose uno por cada 50 trabajadores que afilie el Sindicato hasta un máximo de 12.	
Entre 151 y 200	6 Dirigentes
Entre 201 y 250	7 Dirigentes
Entre 251 y 300	8 Dirigentes
Entre 301 y 350	9 Dirigentes
Entre 351 y 400	10 Dirigentes
Entre 401 y 450	11 Dirigentes
Entre 441 y 500	12 Dirigentes

<b>Dirigentes de Federación con Fuero Sindical</b>	
Número de Bases Afiliadas	Dirigentes Amparados
2 Sindicatos Afiliados	4 dirigentes
3 Sindicatos Afiliados	6 dirigentes
4 Sindicatos Afiliados	8 dirigentes
5 Sindicatos Afiliados	10 dirigentes
6 Sindicatos Afiliados	12 dirigentes
7 Sindicatos Afiliados	14 dirigentes
8 Sindicatos Afiliados	16 dirigentes
9 Sindicatos Afiliados	18 dirigentes
Más de 10 Sindicatos	20 dirigentes
Siempre que no laboren en la misma Empresa	

<b>Dirigentes de Confederación con Fuero Sindical</b>	
Número de Bases Afiliadas	Dirigentes Amparados
2 Federaciones Afiliadas	4 dirigentes
3 Federaciones Afiliadas	6 dirigentes
4 Federaciones Afiliadas	8 dirigentes
5 Federaciones Afiliadas	10 dirigentes
6 Federaciones Afiliadas	12 dirigentes
7 Federaciones Afiliadas	14 dirigentes
8 Federaciones Afiliadas	16 dirigentes
9 Federaciones Afiliadas	18 dirigentes
Más de 10 Federaciones	20 dirigentes



## 4.2 NEGOCIACION COLECTIVA

### a) Concepto

Conjunto de acciones y procedimientos orientados a la consecución de una Convención Colectiva. Se inicia con la Presentación de un Pliego Petitorio que contendrá un Proyecto de Convención Colectiva y que será presentado no antes de 60 ni después de 30 días calendario, anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente.

### b) Representación

Las partes en la Negociación Colectiva se presentan así:

- ☞ Los trabajadores: Por una Comisión cuyo tamaño depende del ámbito de aplicación y número de trabajadores comprendidos
- ☞ El empleador: Por él mismo o por las personas que designe, tratándose de una Negociación por Empresa.  
Si la negociación es por Rama o Gremio, por la entidad que los represente o, de no existir, por los representantes de los empleadores comprendidos, cuyo número no será superior al de la comisión de los trabajadores.

<b>Número Máximo de Integrantes de Comisiones de Negociación</b>	
<b>Trabajadores Comprendidos</b>	<b>Miembros de Comisión</b>
Hasta 50 trabajadores	3
De 101 a 150 trabajadores	4
De 151 a 200 trabajadores	5
De 201 a 300 trabajadores	7
De 301 a 350 trabajadores	8
De 351 a 400 trabajadores	9
De 401 a 450 trabajadores	10
De 451 a 500 trabajadores	11
Más de 500 trabajadores	12

### c) Niveles de la Convención Colectiva


<b>NIVEL</b>	<b>TRABAJADORES COMPRENDIDOS</b>
1. EMPRESA	
a. Toda	Todos
b. Categoría	Todos de la categoría
c. Sección	Todos de la sección
d. Establecimiento	Todos del Establecimiento
2. RAMA DE ACTIVIDAD	Todos o parte de los que laboran en la misma actividad.
3. GREMIO	Todos los que comparten el mismo o profesión, aunque trabajen para distintas empresas.

Cuando existan Convenciones de distinto nivel acordadas por las mismas partes, ellas deberán articularse, precisándose las materias que se tratarán en cada una. Si hubiera conflicto entre ellas, se aplicará la que resulte más favorable al trabajador.

Se puede acordar entablar Convenciones Colectivas en niveles distintos a los existentes, con carácter sustitutorio o complementario, siempre y cuando haya mutuo acuerdo. No puede establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

**d) Derechos de Información**

Los trabajadores, en el proceso de la Negociación Colectiva, tienen derecho a recibir información sobre la situación económica, financiera, y otras pertinentes de la empresa. Tal información podrá ser solicitada dentro de los 90 días naturales anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de conflicto sobre la información a entregarse, resuelve la autoridad de trabajo. Los trabajadores, sus representantes y asesores están obligados a guardar reserva sobre la información recibida.

 **ESTUDIO ECONOMICO FINANCIERO DE LA EMPRESA A CARGO DEL MINISTERIO DE TRABAJO:** *De la experiencia obtenida en estos años de vigencia de la LRC, desafortunadamente muy pocas empresas por no decir ninguna han dado información al Sindicato, por lo que recomendamos hacer uso del Art. 57 de la Ley y solicitar que sea la Autoridad de Trabajo la que realice tal Estudio a continuación presentamos un modelo de solicitud.*

**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE MOLITALIA**

**Registrado por Auto Sub Directoral N° de fecha 24 de Octubre del 2003 – Exp. 109069-03-DRTPEL – Afiliado a la CGTP – Domicilio Legal: Plaza 2 de Mayo N° 8 – Lima 1**

*SEÑOR SUB – DIRECTOR DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE LIMA.*

Exp. N° 19668-2004-DRTPEL-DPSC-SDNC

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE MOLITALIA S.A. representado por los dirigentes que suscriben en nuestra condición de miembros de la Comisión Negociadora en la Negociación Colectiva, ante su respetable despacho por lo siguiente:

**I.- SOLICITAN SE PROCEDA A LA REALIZACION DEL ESTUDIO ECONOMICO FINANCIERO DE LA EMPRESA.**

1.1.- Que, al amparo de lo normado por el art. 56 D.S. 010.2003-TR , recurrimos por ante vuestro despacho para solicitar se proceda a practicar el Estudio Económico de nuestra Empresa, para atender nuestras justas demandas así como para tener una real comprensión de la situación económico laboral de nuestra principal.

1.2.- Que, conforme a las normas de la materia pedimos se otorgue un plazo no mayor de 08 días para el cumplimiento de la entrega de la documentación técnico - laboral – financiera para el objeto, que incluya los sueldos de los funcionarios y personal de confianza bajo apercibimiento de MULTA.

**2° OTRO SI DECIMOS:** Que para los efectos de los tramites RECEPCION DE CEDULAS LECTURA DEL EXPÈDIENTE ETC, por la presente otorgamos poder general y especial conforme el Art. 174 de. C.P.C. al Sr. Ever Rodríguez Flores – Secretario de Defensa de la CGTP para que pueda realizar gestiones, recibir notificaciones etc. en el presente proceso.

POR TANTO: A Ud. Señor Sub Director de negociaciones Colectivas del Ministerio Trabajo solicitamos que avocandose al conocimiento de la causa, proceda en el modo y forma de Ley.

Lima, 1° de Marzo del 2,004

MIGUEL TEJADA PINEDA  
Secretario General

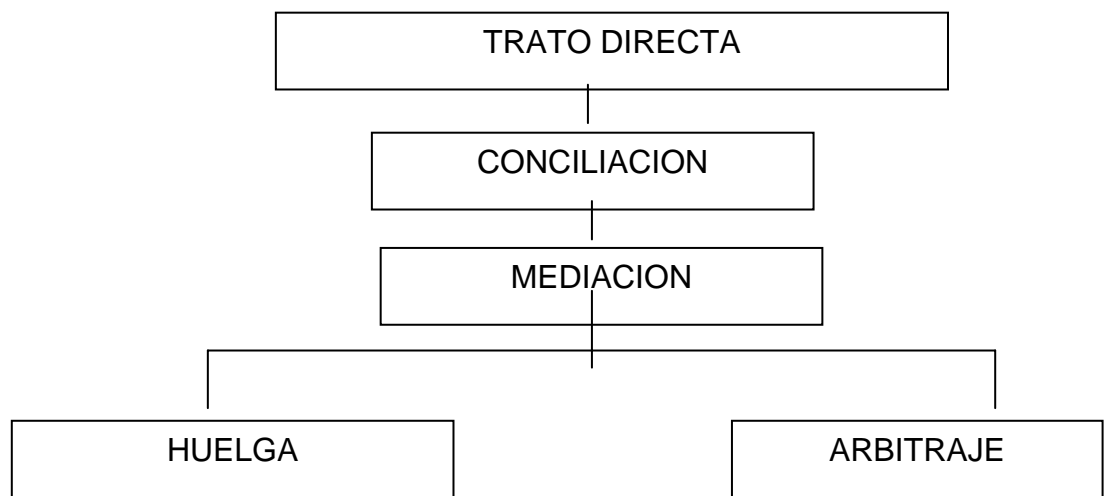
DIEGO HERRERA ROMAN  
Secretario de Organización

**e) Convención colectiva**

En todo acuerdo escrito que regula las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, establecidas entre uno o varios sindicatos y un empleador, grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

Toda Convención Colectiva modifica los Contratos Individuales, rige desde la caducidad de la anterior o, si no la hubo, desde la presentación del pliego y tiene como plazo mínimo de vigencia un año, salvo pacto mayor distinto para toda o parte de ella. Vencido el plazo las estipulaciones caducan, salvo que se las renueve o prorrogue. No caducan aquellas pactadas con carácter permanente.

**f) Etapas de la Negociación Colectiva**



**4.3 HUELGA**

**a) Concepto**

Suspensión colectiva de trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica, con abandono del centro de trabajo, con el objeto de defender los derechos e intereses Socio Económicos y profesionales de trabajadores comprendidos. Art. 73 de la LRCT.

**b) Modalidades de huelga no amparados por la ley**

- Paralización intempestiva.
- Paralización por zonas o secciones neurálgicas.
- Trabajo o desgano, a ritmo lento o reglamento.
- Reducción deliberada del rendimiento.
- Paralización con permanencia en centro de trabajo.

Este tipo de huelga no están prohibidas expresamente, pero se deduce de la definición del objeto de la huelga, en el proyecto de Ley General de Trabajo se les considera Huelgas atípicas y no están prohibidas, sin embargo la norma aun no se ha promulgado.

Una huelga legal determina la abstención total de las actividades, salvo la del personal de dirección o del que está a cargo de los labores indispensables. Durante su vigencia el empleador no puede contratar trabajadores reemplazantes, ni retirar bienes de la empresa, salvo que cuente con autorización judicial. Igualmente en ese lapso, los contratos de trabajo quedan suspendidos, sin afectar la antigüedad del trabajador.

#### c) Oportunidad

La huelga se puede declarar, en las siguientes oportunidades

- ◆ En la negociación colectiva: Sólo luego de haber agotado la negociación directa y antes de recurrir al arbitraje.
- ◆ En caso de incumplimiento de obligaciones legales: sólo después de vencida la empresa por sentencia consentida o ejecutoriada, ella continúe desacatando la orden judicial.
- ◆ En caso de violación de las normas laborales que afecten los intereses socio económicos y Profesionales de los trabajadores.

#### d) Ámbito:

Una huelga puede comprender la totalidad de trabajadores de una empresa, parte de ella (establecimiento, categoría, sección), una rama de actividad, un gremio. Y puede declararse por tiempo Indefinido o por plazo fijo. Si no se indica la duración se entiende que la duración se entenderá declarada por plazo indefinido.

#### e) Requisitos

Los requisitos para declarar una huelga son:

Tratándose de Huelgas en una empresa:

- ♣ Acuerdo de Asamblea.- Adoptada por la mayoría de trabajadores afectados, sean o no sindicalizados, con exclusión en el voto de los trabajadores de dirección.
- ♣ Votación universal, individual, directa o secreta.
- ♣ Levantamiento de un Acta, la misma que debe ser refrendada por Notario o en su defecto por el Juez de Paz de la localidad (refrendación es la legalización por tanto no se debe llevar al Notario a la Asamblea) 4º Disposición Transitoria del D.S. 011-92-TR.

Tratándose de Huelgas acordadas por sindicatos de Gremio o de Actividad, cuyas Asambleas están conformadas por Delegados:

- ♣ La decisión será adoptada en Asamblea convocada expresamente para tal fin.
- ♣ La decisión debe ser ratificada por las bases, en asambleas que deberán cumplir los requisitos exigidos para la declaración de una huelga de empresa.

La huelga debe ser avisada al empleador y a la autoridad de trabajo, con una anticipación de 5 días, y de 10 días si se tratara de una huelga en Servicios Públicos Esenciales. Aviso que será acompañado con los siguientes Recaudos (documentos). Copia del Acta de la Asamblea, refrendada por Notario o Juez de Paz, especificando el ámbito, motivo, duración y día y hora de inicio de la huelga, acompañada de una declaración jurada de la Junta Directiva que asegure haberse respetado los requisitos de quórum y votación legalmente establecidos, adjuntando la nómina de trabajadores que deben seguir laborando para atender los servicios indispensables o tratándose de Servicios Públicos Esenciales.

#### f) La huelga en los servicios públicos esenciales

Se consideran servicios indispensables aquellos cuya paralización pone en peligro a personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de actividades ordinarias al levantarse la huelga.

Se consideran Servicios Públicos Especiales:

- Los Sanitarios y de Salubridad.
- Los de Limpieza y Saneamiento.
- Los de Electricidad, Agua y Desagüe, gas y Combustible.
- Los de Sepelios, Inhumaciones y Necropsias.
- Los de Establecimientos Penales.
- Los de Comunicaciones y Telecomunicaciones
- Los de Transporte
- Los de Servicios estratégicos o vinculados a la Defensa Nacional.
- Los de Administración de Justicia, por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.
- Otros que sean determinadas por la Ley.

**Art. 83 de la LRCT.**

#### g) Improcedencia e ilegalidad de la huelga

ACTO	PLAZO
Comunicación de la huelga	5 días de anticipación
Calificación, Improcedencia	3 días luego de recibida la comunicación
Apelación	3 días luego de la notificación
Pronunciamiento de segunda y última instancia	3 días de recibida la apelación.

Una huelga será declarada ILEGAL cuando:

- Se incurra en actos de violencia contra personas y bienes, o no se levante luego de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga fin a la controversia.
- Si declarada improcedente, por resolución consentida y ejecutoriada, se materializa de todas maneras.
- Se incurre en una modalidad de huelga prohibida (paralizaciones irregulares y prohibidas, suspender actividades en servicios indispensables, o no garantizar la continuidad de los servicios indispensables).

#### h) Terminación de la huelga

La huelga puede terminar por Resolución Ministerial si en opinión del Ministerio de Trabajo se prolonga excesivamente en el tiempo y compromete gravemente a una empresa o sector productivo, o deriva en actos de violencia, o asume características graves por su magnitud o por sus consecuencias.

En este caso, al ordenar la reanudación de las labores, deberán promoverse formas de solución pacífica, las que de fracasar obligarán a una resolución por vía administrativa.

Jurisprudencias:

- ✚ Solución de la Negociación de Shogang Hierro Perú 2002 y 2003
- ✚ Solución a la Negociación Colectiva de la Federación de Construcción Civil 2002, y 2003.

## CONCLUSIONES

De los aspectos tratados en los capítulos precedentes se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. El concepto de "flexibilidad" tiene alcance integrales, es decir aplicable no sólo a las relaciones laborales y a su regulación normativa, sino a la organización y realización de la actividad productiva y el funcionamiento de las empresas en general, en procura de mayor eficiencia y competitividad. En tal sentido, el concepto de "flexibilidad" alude a la capacidad de adaptación ágil y eficiente de los diversos elementos que interactúan al interior de la empresa frente a las condiciones cambiantes del entorno.
2. Si bien los cambios en la organización de la economía y la producción plantearon la necesidad de una organización flexible del trabajo, y por tanto una reformulación del tratamiento normativo de los derechos laborales, la ubicación de todo esto en un proceso integral de adaptación de la empresa supone el fomento de la búsqueda del consenso, la descentralización de las decisiones, la recalificación de la mano de obra, el establecimiento de relaciones laborales horizontales y participativas, antes que una desregulación desprotectora de los derechos de los trabajadores.
3. No obstante, en nuestro medio viene primando la concepción contraria, es decir, la de una flexibilidad laboral impuesta autoritariamente por el Estado, con un signo desprotector de los trabajadores y por tanto de ampliación y fortalecimiento desproporcionado de las atribuciones patronales de organización del trabajo. Ello, además sin que tal flexibilidad se produzca en el contexto de una auténtica modernización de nuestra estructura productiva y del funcionamiento de las empresas. Adicionalmente, esta flexibilidad laboral se viene imponiendo en el contexto de aplicación de un modelo de relaciones económicas y sociales basado en el individualismo más radical, que prioriza casi en exclusividad la libre iniciativa privada y que propugna el abandono de todo rol protector del Estado hacia la parte más débil de las relaciones laborales es decir los trabajadores.
4. Esta concepción se viene manifestando en los diversos niveles normativos, partiendo por el de mayor importancia y jerarquía como es el Constitucional. En efecto, la Constitución de 1993 incorpora en su diseño un modelo liberal caracterizado, entre otras cosas, por considerar como derechos fundamentales sólo a los clásicos derechos individuales, restando importancia a los derechos sociales (educación, salud, vivienda, trabajo, etc), quien asigna al Estado una función esencialmente promotora y subsidiaria de la iniciativa privada y se establece una estructura del Estado que centraliza el poder y favorece el establecimiento de relaciones autoritarias entre este y la sociedad.

5. En lo que respecta a los derechos laborales, la Constitución de 1993, se caracteriza por reducir su tratamiento, remitir a la ley la Definición del núcleo básico de protección e incorporar una perspectiva claramente flexibilizadora de estos derechos.
6. En el marco de aplicación del modelo neoliberal, luego consagrado constitucionalmente, la política flexibilizadora de las relaciones laborales aplicadas en particular desde 1991, han seguido centralmente las siguientes líneas.
  - a) Favorecer la libre circulación de la mano de obra, abriendo diversas modalidades de contratación a plazo determinado, ampliando las causales de despido individual y colectivo, abriendo diversas modalidades de estabilidad relativa y dejando un amplio espacio para la intermediación en la contratación laboral.
  - b) Ampliar las facultades del empleador para organizar el trabajo variando las características y las condiciones de prestación del servicio en función del libre arbitrio del empleador.
  - c) Favorecer la reducción del costo de la mano de obra, al dejar a los empleadores el libre manejo de sus políticas remunerativas, modificar el régimen de las prestaciones sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, seguridad social, fundamentalmente) y limitar los efectos de los convenios colectivos.
  - d) Obstruir las posibilidades de organización y acción colectiva de los trabajadores, al exigir requisitos excesivos para la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales y para el ejercicio del derecho de huelga.