



DECRETO LEY 25593.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

LIC. JOSÉ ALARCÓN CENTTI

Las relaciones laborales competen esencialmente al ingeniero industrial quien debe enfrentar a menudo problemas serios en el manejo de los recursos humanos.

En este artículo se analiza la proyección favorable del D.L. 25593, que a juicio del autor tendrá efectos positivos.

112

Nuestro país hasta el 02 de Julio de 1992 era uno de los pocos de América Latina que no contaba con un instrumento legal coherente que normara las "Relaciones Colectivas de Trabajo".

A nuestro parecer el presente Decreto Ley moderniza, flexibiliza y liberaliza las relaciones empresa-trabajador cediendo terreno, de ésta manera, el Estado gendarme. Consta este Decreto Ley de 05 títulos, 86 artículos y 07 disposiciones transitorias y finales.

DE LA LIBERTAD SINDICAL

Como sabemos la Constitución Política del Perú de 1979, en los artículos 51 al 60 indican que...."El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la Sindicalización sin autorización previa. Nadie esta obligado a formar parte de un sindicato ni

impedido de hacerlo..." Y agregando el artículo 61 el Derecho a Sindicalización y Huelga por parte de los Empleados Públicos.

El marco legal del presente Decreto Ley 25593 también se apoya en los convenios suscritos por el Perú con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Convenios N°87 sobre la Libertad Sindical y el N°98 Sobre Sindicalismo y Negociación Colectiva.

Mencionamos los párrafos anteriores con el objeto de no desorientar más la opinión ciudadana ante versiones politizadas y antojadizas que niegan el principio de la legalidad del Decreto Ley que nos ocupa, pues estiman violatorios de los Convenios Internacionales firmados por el Perú, recordando que somos signatarios de la Declaración Universal de Derechos Humanos -- La Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica y el Protocolo Internacional de Derechos Civiles y Políticos además del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas.

Entendiendo que Sindicato es... "una agrupación permanente de personas que ejercen una actividad laboral para la representación y mejora de sus intereses tanto técnico-profesionales como de condiciones de vida"... El Decreto Ley agrega textualmente que los fines y funciones son representar al Conjunto de trabajadores, celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo, representar o defender a sus miembros en las controversias de ca-

rácter individual...

El legislador hace una observación que si bien no es novedosa, no por ello deja de mencionarla, al indicar que ... "salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria...", dejando claro que es el trabajador interesado quien definirá finalmente si conviene o no a su particular interés resolver el impasse con su principal sin la influencia de terceras personas.

El art. 8vo. indica los fines y funciones de un sindicato para evitar su desnaturalización como ha venido ocurriendo. Mas bien orientar la fuerza laboral a la creación de Cooperativas, Cajas de Auxilio y algo que consideramos muy importante para el trabajador peruano como es auspiciar su educación Cultural, General, Gremial, etc.

También el presente Decreto Ley puntualiza una clasificación de los Sindicatos: De empresas, Actividad, Gremio y Oficios Varios, siendo éste último para los trabajadores que no puedan integrarse a sindicatos de otro tipo por no alcanzar el número mínimo, (20 afiliados) y así no se queden sin una organización representativa laboral.

Las facilidades para la existencia de más de una representación sindical en una misma empresa crea, a nuestro entender, un nuevo frente de conflicto entre las cúpulas sindicales. Es por todos conocido que en la práctica se crean grupos de trabajadores a fin de permanecer el mayor

tiempo posible en las dirigencias. Hacemos votos, para que este punto sea integrador evitando la división de trabajadores en una misma firma empresarial.

El legislador se ha puesto en el caso factible, al señalar en el Decreto Ley, que la representación ante el principal la tendrá el Sindicato que agrupe a la mayoría de trabajadores afiliados, pero también y poniéndose de acuerdo entre ellos, podría ser a prorrata entre los Sindicatos de empresas existentes; pero al no ponerse de acuerdo sólo representarían a sus afiliados.

Actualiza el Decreto Ley los fines de una organización sindical, considerando que se encuentran impedidas de dedicarse a asuntos de política partidaria. Es destacable este hecho ya que la práctica nos indica hasta que punto los sindicatos están politizados en su mayoría y sus fines no eran laborales, primando el caudillaje político, y obligando a acciones de fuerza a los trabajadores en desmedro de su centro laboral. Tanto es así que muchas empresas quebraron por la llamada dictadura sindical caso de algunas compañías dedicadas a la grabación de discos por citar un ejemplo solamente. La amarga realidad fue el cierre de éstas y el desempleo consiguiente de cientos de trabajadores.

Punto especial es el inciso C del Art. 12 que indica que no se puede afiliar un trabajador que se encuentre en período de prueba y es lógico que así sea ya que muchos trabajadores

no llegan a cumplir los tres meses y por diversas razones son separados, hoy se remarca nuevamente este hecho ante la protesta de dirigentes gremiales que proponen que sean considerados todos los trabajadores sin importar el tiempo de sus servicios prestados a la empresa para integrarse al sindicato. Creemos que no sería aconsejable estimar la propuesta debido a que con la promesa de "estabilidad" algunos de los dirigentes utilizarían en su provecho esa justificada esperanza de verse estable, orientando a su favor las opiniones, los votos y demás de los trabajadores en período de prueba.

Por otro lado se sigue con un número mínimo de 20 trabajadores para formar un sindicato de base o empresarial como hoy se le denomina.

Es el Decreto Ley 25593 que indica los requisitos para ser miembro de la Junta Directiva Sindical destacando que no tenga menos de un año de servicio en la empresa. Creemos que los legisladores tratan con esto de evitar la manipulación y colocación de personajes que la "masa" laboral no conozca o que realicen una "meteorica" carrera sindical; postergando a quienes en justicia serían los llamados a desempeñar tan alto honor.

En cuanto al fuero sindical se extiende además de los conocidos, al delegado de la sección y a los delegados de los empleados que no pudiendo constituirse en sindicato (menos de 20) sean representados por delegados.

Un verdadero cambio se nota en cuanto a las licencias sindicales, como sabemos "antes" habían varias clases de licencias sindicales a saber: Licencia Sindical Permanente por la cual algunos miembros de la directiva (Sec. Gral., Sec. de Defensa, etc.) contaban con este tipo de facilidades, es decir a tiempo completo dedicados al quehacer sindical, claro esta ganando sueldo; comisiones y bonificaciones. Otra forma era la pactada sobre un número de horas o días según sea el caso. También existía y existe aún, la licencia sindical a actos de concurrencia obligatoria, ejemplo: diligencias ante el Ministro de Trabajo, pues bien, con el dispositivo que comentamos se ha reducido a 30 días al año las licencias sindicales; esto quiere decir que a cortísimo plazo, las cúpulas sindicales se han de integrar al trabajo productivo de su empresa y los empleadores podrán contar con el personal requerido para sus labores con mayor exactitud. Debemos señalar que Centrales Sindicales han expresado su total desacuerdo no sólo con esta medida sino con todo el Decreto

Ley 25593, interponiendo acción de amparo el día 03/08/92.

También se presentan cambios en cuanto a la Constitución de una Federación. Antes se necesitaba no menos de 5 sindicatos del mismo tipo de actividad, hoy sólo de 2; y para formar una Confederación se necesitaba de no menos de 10 federaciones, hoy no menos de 2. Finalmente se eleva el número de empleadores a 5

para formar un sindicato aunque en nuestro país no han tenido acogida por lo menos con este nombre y en su lugar los empleadores se encuentran representados por la S.N.I. y CONFIEP. Antes 3 eran suficientes.

DE LA CONVENCION COLECTIVA

Considerando corto el espacio para este comentario, y con cargo de ampliarlo en la próxima edición; la característica de este importantísimo tema es dar amplia libertad a los actores: Empresa-Trabajador para solucionar sus diferendos y conciliar los puntos que crean necesarios y factibles de cumplir.

La novedad se centra en que los acuerdos por Convención Colectiva tendrán duración de un año, pero las partes pueden convenir en plazos mayores.

Antes, las conquistas o acuerdos pactados eran por tiempo indefinido y el empleador estaba obligado a cumplir esos acuerdos. Pero, la economía del país ha ido en deterioro y las empresas han tenido que hacer verdaderos milagros para honrar los acuerdos, siendo no sólo una carga muy pesada a sus economías sino también que a muchas empresas las llevó a la quiebra, caso patente los beneficios acordados en las empresas públicas de régimen privado que hacían palidecer de envidia a los trabajadores de las empresas privadas.

Ahora la flexibilidad de los acuerdos hará que el empleador y el tra-

bajador consideren qué puntos son viables y cuáles no, debido a que el empleador tendrá, a solicitud de la Organización Sindical, que presentar los libros necesarios para sustentar la situación económica de la empresa. Antes no era así, sólo el empleador y quienes lo representaban conocían parte o a veces nada de los mencionados libros.

Se contempla los casos de Pactos por Gremios como es el caso de la CITE, FEB, pero se prefería hasta ahora los acuerdos por empresa, la mención, consideramos no esta demás.

En cuanto a las Comisiones de Defensa del Pliego el límite es de 12, y se deberá tomar en cuenta la proporción de trabajadores comprendidos. El petitorio se podrá presentar entre los 60 días como máximo y 30 como mínimo antes del vencimiento del convenio vigente.

Se delimita los plazos para las etapas de la Negociación y aparece la figura laboral del arbitraje tal como es en los EE.UU.; por ejemplo, debilitando con su intervención, la participación del Ministerio de Trabajo, este campo queda a profesionales que tengan conocimiento de las técnicas de Negociación Colectiva y sobre todo sean en extremo imparciales para así llegar a soluciones satisfactorias para ambas partes. Pero todo lo dicho no elimina las etapas que siguen siendo 3, el Trato Directo; ahora más reforzado que nunca; la Conciliación y Resolución.

DE LA HUELGA

Se presenta que debe ser pacífica y que la decisión será por voto universal y secreto, con abandono del centro de trabajo. Se hace la salvedad que una huelga puede ser por tiempo indefinido pero se deja al Estado la posibilidad de intervenir ordenando el reinicio de las actividades cuando ésta sea muy prolongada independiente de seguir negociando el acuerdo que pondría fin al diferendo. Trato especial merecen los Servicios Públicos que pueden ir a la huelga pero deberán dejar personal de emergencia, el no respetar esta condición haría que la huelga sea declarada ilegal, lo que resultaría peligroso para los trabajadores en conflicto. Es en cuanto a la huelga que se conviene en un sólo tipo de protesta, y no como antes, que había toda una gama de paralizaciones. Nuevamente con errores que son perfectibles de corregir, ya era necesario una Ley de Huelgas, y aún así sigue siendo un excelente paso hacia la modernidad.

Este capítulo dedicado a Huelgas merece un artículo especial en nuestra revista y con la evolución de los acontecimientos esperamos contar con su publicación. ●