

Relaciones laborales y negociación colectiva

Jaime Zavala Costa

LA CONFERENCIA GENERAL de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia, en su vigésima sexta reunión, al adoptar, el 10 de mayo de 1944, la Declaración relativa a sus fines y objetivos y de los principios que debiera inspirar la política de sus Miembros, reconoció la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan . . . lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación.

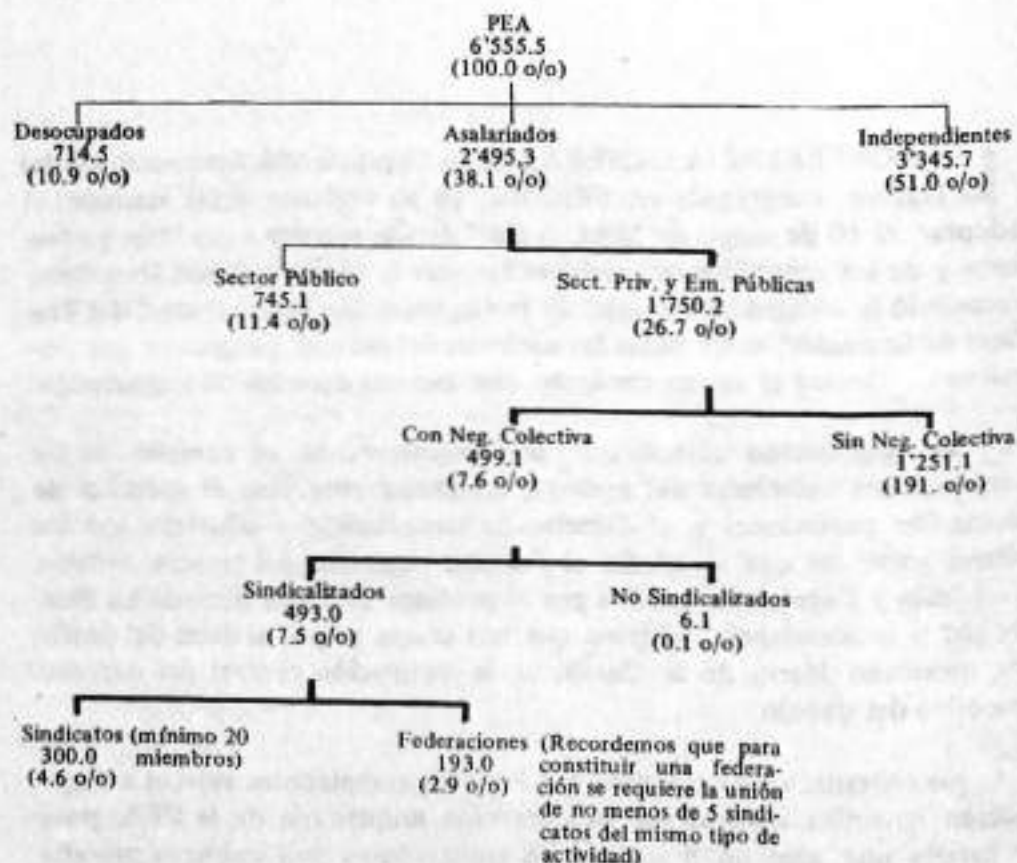
La negociación colectiva y, consecuentemente, el derecho de las convenciones colectivas del trabajo, conjuntamente con el derecho de asociación profesional y el derecho de conciliación y arbitraje, son los pilares sobre los que se afirma el derecho colectivo del trabajo, señalan Krotoshin y Cabanellas, citados por el profesor peruano Ricardo La Hoz. De ahí la trascendencia del tema que nos ocupa y que, al decir del profesor mexicano Mario de la Cueva, es la institución central del derecho colectivo del trabajo.

No obstante que en el caso del Perú los trabajadores sujetos a negociación colectiva constituyen una fracción minoritaria de la PEA, pues se estima que sólo un 8 o/o de los trabajadores está cubierto por ella se justifica la importancia de las "Relaciones Laborales y Negociación Colectiva". Dichos trabajadores inciden, en la práctica, en la orientación de la vida política nacional, dada su vinculación con las diferentes formas de poder, como son: gremios, partidos políticos, medios de comunicación, sectores estatales, actividades esenciales, etc

Según los servicios de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, los trabajadores amparados por la negociación colectiva son aproximadamente 500,000; es decir, el 20 o/o de la fuerza de trabajo asalariada y el 8 o/o de la población económicamente activa. En Lima Metropolitana, dichos trabajadores representan, más o menos, el 35 o/o de los asalariados y el 20 o/o de la población económicamente activa.

Veamos en forma gráfica la distribución de la PEA, tomando como fuente un cuadro elaborado por la Dirección Técnica Laboral de la Dirección General de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social:

DISTRIBUCION DE LA PEA



— Población cuyo tratamiento corresponde al Sector Trabajo y Prom. Social

FUENTE:

DIRECCION GENERAL DE RELACIONES DE TRABAJO - Dirección Técnica Laboral

I. EL MINISTERIO DE TRABAJO, EL RELACIONADOR INDUSTRIAL Y LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La importancia de este mecanismo bilateral como precursor de la legislación laboral es reconocido no sólo por sus protagonistas sino también por el Estado, como veremos más adelante; y por la propia Organización Internacional del Trabajo, al haber adoptado no sólo varios acuerdos bajo la forma de Convenios Internacionales (que se convierten en ley de la República si son ratificados por el Congreso) y a formular las respectivas Recomendaciones, sino que, además, particularmente, fue reconocido el derecho de la negociación colectiva como objetivo expreso de aquella Organización, como se ha indicado al inicio de esta exposición.

En el Perú, la ley de Organización de los Sectores de Trabajo y Promoción Social, aprobada por Decreto Legislativo 140, y su Reglamento establecen, en términos generales, como fin y objetivo del Sector, entre otros, "fomentar las relaciones laborales dentro del marco conceptual del tripartito, coadyuvando con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores para el logro del mejor entendimiento y armonía laborales. Correspondiéndole, asimismo, el formular, ejecutar y supervisar la política de relaciones laborales, fomentando el bienestar laboral y vigilando "la aplicación y cumplimiento de las normas legales y contractuales que regulen las relaciones y condiciones de trabajo", previniendo los conflictos entre empleadores y trabajadores, debiendo facilitar la conciliación y arbitraje mediante el establecimiento de procedimientos adecuados.

Específicamente, entre las funciones de dicho Ministerio, el artículo 8, inciso b) del Reglamento citado señala el de "fomentar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación mediación y arbitraje, y estableciendo normas y procedimientos para la solución de conflictos laborales que garanticen igualdad de trato y de asesoramiento".

Dentro de estos lineamientos, teniéndose en cuenta los fines y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, juega un rol importante de las relaciones laborales, en términos generales, y en la negociación colectiva, en términos concretos y específicos, el servicio de Relaciones Industriales, conocido también como de Personal o de Recursos Humanos, que fuera establecido por el Decreto Ley 14371 y reglamentado por el Decreto Supremo 005, a efecto de que aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores tengan una depen-

dencia adecuada que se encargue de las relaciones laborales para la atención de dichos problemas en forma permanente, como son las reclamaciones que formulen los servidores sobre salarios, condiciones de trabajo, etc. Esto es, que se tiende a la armonía y colaboración entre empresas y servidores por todos los medios adecuados en forma directa entre las partes. Como antecedente de este servicio, se pueden mencionar los alcances de la Resolución Ministerial del 29 de marzo de 1949, mediante la cual se dictaron normas necesarias a fin de garantizar a los empleados y obreros asistencia permanente en sus relaciones de trabajo que les facilite la atención inmediata de sus diferencias y tienda a evitar conflictos de trabajo; disponiéndose la obligación de los empresarios a atender en sus propios centros de trabajo las peticiones que se formulen con ocasión del trabajo.

Es en esta medida que se puede calificar el servicio de Relaciones Industriales o Laborales como aquél que tiende a desarrollarse en el interior del propio centro de trabajo, directamente entre las partes sin intervención de terceros en la solución de las reclamaciones que se puedan plantear con antelación a un conflicto laboral. Limitándose, en todo caso, la Autoridad de Trabajo a verificar que la empresa cumpla con las disposiciones legales y/o convencionales vigentes, más no interviniendo en la solución de la reclamación interna, supervisando la política de las relaciones laborales dentro de su función de impulso y sustento del proceso de concertación social, tal como lo delimita el artículo 7 del Decreto Legislativo 140.

En ese sentido, hay que hacer hincapié en la necesidad de apoyar y promocionar el proceso de las Relaciones Industriales, al tener carácter interno y directo entre trabajadores y empleadores, como instancia permanente y necesaria de diálogo y de negociación. Hoy es frecuente que la negociación colectiva comience con el conflicto cuando éste debiera ser la consecuencia de la falta de acuerdo en la negociación y no el punto de partida de ésta. Así, la negociación colectiva no será un proceso conflictivo, sino una forma normal de comunicación. Las discusiones perderán ese rasgo característico de momento traumático, de tensiones y enfrentamientos para convertirse en un fenómeno corriente que tiene carácter periódico y necesario dentro de la administración empresarial. De ahí el papel preponderante que debe cumplir y desarrollar el relacionador industrial en las relaciones de trabajo. Su presencia es justamente para promover y generalizar la aplicación de las técnicas conducentes al mantenimiento y fomento de la armonía entre empleadores y trabajadores.

La negociación colectiva, como mecanismo que conduce al convenio colectivo de trabajo, ofrece ventajas tanto para las partes como para la colectividad en general. Entre las más importantes podemos señalar las siguientes:

1) Busca igualar a las partes en el contrato de trabajo. Recordemos que los contratos de trabajo hasta los albores de nuestro siglo, como destaca De Ferrari, eran celebrados individualmente entre patronos y trabajadores. Trataban directamente y las condiciones de trabajo y las remuneraciones se fijaban por el contrato individual de trabajo, pero éstos estaban vinculados, anota Carnelutti, "hilo por hilo y en tantas manos como número de trabajadores". Por eso, el Derecho Colectivo del Trabajo nace para equilibrar las fuerzas de las partes contratantes, y así la intervención de los trabajadores en la negociación colectiva se da de manera grupal, asociativa y no en la forma de marcada subordinación, característica del contrato individual de trabajo. Estamos con el profesor mexicano Néstor de Buen cuando expresa que "donde hay equilibrio hay paz social, derecho".

Hay que reconocer que a través de la negociación colectiva se logra una nivelación en los beneficios de todos los trabajadores, extendiéndose de unas empresas a otras hasta ser reconocidos legalmente; inclusive, como sucede, por ejemplo, en las gratificaciones. Es más, en algunas ocasiones el régimen salarial se ha uniformado a través de la negociación colectiva, dándose el caso de que los trabajadores de una misma rama o actividad perciban igual remuneración, independientemente de quien sea su empleador o de la antigüedad en el trabajo. Abundan ejemplos en el Perú.

2) Es un medio de conciliación de los conflictos sociales, posibilitando mejorar la condición de los trabajadores, afianzar las mejoras y crear estabilidad de las relaciones colectivas de trabajo. Su eficacia en este sentido es hartamente conocida.

3) Es una fuente dinámica del Derecho Laboral. Teniendo en cuenta que la legislación laboral fija los beneficios mínimos que se otorgan a los trabajadores, la negociación colectiva permite lograr, vía convenio colectivo de trabajo, beneficios superiores a los determinados por la ley, considerando las circunstancias particulares de cada centro de trabajo. Mejora, pues, el derecho legislado. Coincidimos con el maestro Cabanellas cuando señala que "viene a ser la institución jurídica que mayor influencia ha ejercido cual fuente del Derecho del Trabajo y de su legislación positiva".

Está en la naturaleza misma de la negociación colectiva la posibilidad de transformación del derecho laboral en beneficio de los trabajadores, en términos que sean adecuados a las necesidades de éstos y a las posibilidades de las empresas. La negociación colectiva, consecuentemente, es el elemento dinámico que enriquece el derecho colectivo del trabajo.

II. CONSIDERACIONES FINALES

Como consideraciones finales a esta parte del análisis sobre las relaciones de trabajo y la negociación colectiva, hemos extractado algunos párrafos de una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo titulada "Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina", escrita por Arturo S. Bronstein, que cobran actualidad en un tema como éste; pues refleja notas comunes a los países latinoamericanos, y que pensamos resulta de interés destacar: "el propio desarrollo de la negociación colectiva pone en evidencia un cambio de la actitud hacia ella de los interlocutores sociales. Del lado patronal deja de ser la experiencia dolorosa que pudo haber sido antes y comienza a transformarse en un ejercicio que forma parte de las prácticas habituales de la administración de personal. Más interesante aún es examinar el significado que puede tener esta evolución del lado sindical: la práctica de la negociación colectiva permite al sindicato tomar conciencia de su propio papel en el sistema de relaciones laborales propiamente dichas, lo que en cierto modo es bastante novedoso en América Latina. En efecto, el sindicato ha sido considerado más como un elemento clave del sistema político que del sistema de relaciones de trabajo. Acaso, por ese motivo, se acostumbra estudiarlo mucho más en su calidad de agente de movilización de masas o como agente de transformación social que como actor de las relaciones laborales . . .

Sin embargo, la negociación colectiva tiene también sus limitaciones. En primer lugar, no alcanza a la totalidad de la población activa y ni siquiera a la totalidad de los asalariados. En segundo lugar, no es ni puede ser una panacea para resolver todos los problemas que interesan a los trabajadores. Aún más importante es el hecho que todavía se la ve con desconfianza, no tanto por los propios interesados como por los gobiernos

Si bien hay países en que simplemente se la tolera, en otros se la acepta y reconoce como un elemento esencial del sistema de relaciones laborales, en algunos países es todavía un mecanismo de excepción, pero en casi todos los demás está fuertemente arraigada y tiende a expandirse".

III. *NORMATIVIDAD VIGENTE*

a) *Constitución Política del Perú*

En la Constitución de 1933, se mencionaba indirectamente al procedimiento de negociación colectiva. El artículo 43 decía: "El Estado legislará el contrato colectivo de trabajo". Lamentablemente, el texto constitucional no fue acogido por el legislador, pues no se reglamentó en forma alguna el contrato colectivo, convirtiéndose el artículo 43 de nuestra Carta Política simplemente en una de carácter declarativo.

En la Constitución de 1979, a diferencia de la de 1933, la nota más importante es que la referencia a la negociación colectiva es directa y expresa, recogiendo diversos principios de carácter estrictamente legal que se habían originado bajo el amparo de la Carta Política antes mencionada.

El artículo 54, que forma parte del Capítulo sobre Trabajo y, a su vez, el Título I sobre Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona, señala literalmente: "Las convenciones colectivas de trabajo entre 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 sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo de las partes".

Como se puede apreciar de la lectura del precepto constitucional, dentro de la generalidad que caracteriza a una disposición de esta naturaleza, emanan ciertas líneas directrices:

1) Otorga como garantía a los trabajadores el derecho a la negociación colectiva estableciendo, como instrumento para la ejecución de dicha protección, la ley que puede indicar los procedimientos respectivos.

2) La intervención estatal es supletoria, ya que "sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo de las partes". Para no cambiar el sentido de la negociación, la constitución precisa que la intervención del Estado sólo debe darse cuando se cierran los canales de entendimiento entre las partes.

3) Finalmente, el enunciado constitucional reliva la importancia de la negociación colectiva como fuente generadora de derechos, al establecer que "las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y

empleadores tienen fuerza de ley para las partes". Sus efectos tienen fuerza erga omnes. Por ello, lo acordado por pacto colectivo no puede ser dejado sin efecto por acción individual ni por contrato individual. La Constitución confiere a los convenios fuerza obligacional y les da carácter de auténtica norma jurídica, reconociéndose así rol preponderante a la voluntad de las partes.

b) *Procedimiento de Negociación Colectiva*

Actualmente, se encuentra regulada por el Decreto Supremo 006-71-TR de fecha 29 de noviembre de 1971, modificado por el Decreto Supremo 009-86-TR del 7 de febrero de 1986. Este régimen es de aplicación uniforme a casi todos los reclamos, salvo los relativos al personal de hospitales, clínicas y servicios asistenciales.

Recoge parte de la estructura del procedimiento anterior; o sea, el trato directo y la conciliación, modificándola en su práctica y sus efectos; e introduce la resolución administrativa de la autoridad de trabajo como etapa final del proceso, en sustitución del arbitraje.

Este dispositivo estructuró la negociación colectiva sobre una base orgánica y legalista que no tenía amparo de la legislación anterior.

La negociación colectiva puede referirse a dos puntos: las remuneraciones y condiciones de trabajo. No obstante, sus alcances se han visto limitados, en muchas ocasiones, por el intervencionismo estatal. Así, por ejemplo, desde junio de 1975 hasta 1980, en que se fijaron aumentos mínimos y máximos en las negociaciones colectivas de trabajo, éstas han sido objeto de limitaciones por el Gobierno, a través de disposiciones legales dictadas expresamente para esos fines, al extremo de haberse reducido las negociaciones colectivas al punto único de aumento de remuneraciones, excluyendo las denominadas condiciones de trabajo.

En 1980, con el Gobierno Constitucional se restablece plenamente la negociación colectiva, autorizándose al año siguiente, como consecuencia de la permanente alza del costo de vida, a pactar libremente "cláusulas de reajuste" al vencimiento del 6o. y 9o. mes de vigencia del convenio colectivo.

Actualmente, la política laboral persigue mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, reajustándolo inclusive por encima de los precios.

A partir de 1986, en sustitución de las cláusulas de reajuste, las empresas deben otorgar un reajuste de remuneraciones, bajo la modalidad de "incremento adicional", vencido el sexto mes de vigencia del convenio, el cual debe calcularse, a falta de acuerdo entre las partes, en base al Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana.

IV. POSICION DE LA CONFIEP SOBRE EL SISTEMA ACTUAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

El Primer Congreso Nacional de la Empresa Privada, organizado por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas—CONFIEP—, llevado a cabo en octubre de 1986, dentro de las materias laborales tratadas, se refirió al sistema actual de negociación colectiva. Creemos oportuno, una vez más, exponer sucintamente la posición de la CONFIEP como organismo representativo de los empleadores, ya hecha pública en dicho Congreso.

El mecanismo vigente tiene muchas deficiencias, entre las cuales podemos consignar las siguientes:

a) La intervención del Estado resulta acentuada tanto en el desarrollo del proceso como en la resolución final. El intervencionismo estatal no se da únicamente en casos especiales como debiera ser. El estudio comparado nos muestra que la tendencia actual es discutir y resolver en trato directo.

Las partes buscan negociar bilateralmente, sin intervención de terceros, mientras no se encaminen a un conflicto, haciéndolo con la participación de la administración del trabajo cuando el conflicto parezca inevitable.

b) Es muy riguroso y compulsivo; comprende un proceso constituido por etapas sucesivas (trato directo, conciliación, resolución) que resultan virtualmente obligatorias. El trato directo se ha desnaturalizado y la conciliación resulta una etapa intrascendente.

Por eso, coincido con la Comisión nombrada para elaborar un anteproyecto de ley de Relaciones de Trabajo, cuando dice que "estas dos etapas han terminado siendo de mera formalidad o rituales y han sido sustituidas de hecho por el llamado "Extraproceso", que es una especie de tercera fase anodina que ha venido a mediatizar las diligencias proce-

sales inclusive, en algunos casos, la resolución de la Autoridad de Trabajo".

"El Extraproceso se realiza para amagar el conflicto o el estado de fuerza decretado por los trabajadores y las soluciones a las que llegan en esta situación contradicen, inclusive, el vigente Decreto Supremo de 25 de enero de 1963, que considera nulo todo pacto o convenio celebrado bajo amenaza o coacción".

c) Es demasiado formalista, incidiendo en demasiadas cuestiones de forma y careciendo totalmente de flexibilidad. La CONFIEP se inclina hacia una tendencia liberalizadora, es decir, dejando a las partes que decidan, inclusive, aspecto de trámites, sobre todo en la primera etapa de la negociación.

d) No legisla sobre las convenciones por rama de actividad que tienen sólo una existencia de hecho. Si bien el actor es casi siempre el Sindicato de la empresa, hay casos en que se negocia a nivel de industria y en los que ciertos convenios cubren ramas enteras de la economía.

Entre los convenios suscritos a nivel de industria o rama de actividad, cabe citar los relativos a textiles, construcción civil, minería, banco; los cuales, si bien no llegan al 2 o/o del total cubren alrededor del 50 o/o de la población involucrada y tienen presencia activa en las relaciones laborales a nivel nacional.

e) El procedimiento se parece más a un juicio que a una negociación; las pruebas y su forma de actuación acentúan el carácter litigioso del proceso, impugnaciones, tachas y nulidades se alternan dificultando su marcha.

Su estructura es similar a la de los conflictos de aplicación o jurídicos, ya que existe una marcada preclusión procesal, y se da a la prueba un tratamiento similar al del litigio, sin tomarse en cuenta que se trata de dos procedimientos con fines y objetivos distintos. Todo procedimiento de negociación colectiva debe promover la composición de intereses y no lo contrario.

f) Las partes pierden el interés en la negociación porque saben que existe una etapa de "arbitraje" obligatorio y que quien resuelve en última instancia es la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La solución del conflicto, en aquellos casos en que las partes no llegan a un acuerdo, recae exclusivamente sobre el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, con excepción de aquellos casos excepcionales en los que se ha impuesto, sin mayor acogida, el régimen arbitral.

g) No prevé su relación con la huelga, o el momento de la negociación en que puede acudir a la misma, por lo que ésta resulta siempre incompatible con la negociación o con la resolución; sin embargo, huelga y negociación colectiva son realidades que marchan paralelas.

Como consecuencia de estas deficiencias la CONFIEP recomienda que:

1. Debe darse reconocimiento y tratamiento expreso a las convenciones por rama de actividad.

2. Deben definirse de manera precisa los alcances y efectos de las convenciones colectivas. Hoy, las negociaciones pueden referirse a dos puntos: las remuneraciones y las condiciones de trabajo. Sin embargo, la experiencia nos enseña que los convenios rebasan este marco, negociándose y pactándose lo que no está previsto en la norma legal. Interesa, además, precisar la fuerza del convenio más allá de las partes.

3. Debe sustituirse el concepto "Pliego de Reclamos" por el de "Proyecto de Convención Colectiva", lo que significa no un mero cambio de nombre sino la necesidad de que las peticiones vengan enmarcadas dentro de una forma estructural orgánica propia de la relación laboral.

4. Debe liberarse al trato directo de toda innecesaria solemnidad y formalismo: eliminándose los plazos legales, dejándose a las partes la libertad de señalarlos convencionalmente, prescindiéndose del levantamiento de actas cuando no haya acuerdos concretos que registrar. En síntesis, el trato directo debe recuperar frescura y flexibilidad despojándose de todo artificio ritual que sólo puede conducir a dificultar la libertad negociadora.

Los pliegos de peticiones han sido resueltos, en un alto porcentaje, en trato directo, según investigaciones del Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT):

AÑO	No.	o/o
1982	797	62.9
1983	785	68.4
1984	798	71.8
1985	1,034	64.8
1986	293	44.7

La información estadística revela la importancia que tiene el trato directo, siendo ésta la etapa en que se resuelve el mayor número de peticiones, tanto en su conjunto como en las cláusulas que contiene. Asimismo, los trabajadores obtienen mejores aumentos de remuneraciones en esta etapa del procedimiento.

5. Todo informe o dictamen sobre cuestiones técnicas, económicas, financieras, etc., que sea emitido en alguna negociación, debe ser puesto en conocimiento de las partes. No es admisible la existencia de informes secretos o reservados, como ocurre en el procedimiento actual.

La evaluación económico-financiera de la empresa practicada por la Oficina de Remuneraciones debe ponerse en conocimiento de las partes interesadas a fin de que, al mismo tiempo que se corrigen los eventuales errores, se facilite el diálogo con fundamento. El secreto o confidencialidad del estudio, que decide en última instancia la negociación, crea dudas y desconfianza entre las partes y no permite la fluidez necesaria en el diálogo.

6. Necesariamente, debe reevaluarse el papel de los conciliadores a fin que constituyan un cuerpo profesional especializado, abriéndose, al mismo tiempo, la posibilidad de una conciliación no estatal como alternativa a la oficial.

7. La conciliación debe evolucionar hacia una mediación, si las partes así lo consideran conveniente; lo que amplía notablemente el campo de acción en procura de una solución autónoma y pacífica del conflicto.

La información estadística revela la intrascendencia de la conciliación en la solución de las reclamaciones colectivas:

AÑO	No. de Convenios	o/o
1982	173	13.6
1983	104	9.1
1984	107	9.6
1985	122	7.6
1986	51	7.8

8. Debe abrirse una amplia gama de posibilidades vinculadas al arbitraje. Este debe aparecer no como un mecanismo único sino con una gran variedad de manifestaciones: individual, colegiado, institucional, ad-hoc, a cargo del propio Ministerio de Trabajo; es decir, en cualquier forma que las partes lo consideren útil o deseable.

El arbitraje es, por su propia naturaleza, voluntario y convencional. Las partes fijan las pautas a que se somete el arbitraje y determinan los árbitros.

Si así sucediera, y ante la falta de acuerdo, debe constituirse un tribunal de tres miembros, presidido por el representante del Ministerio de Trabajo.

9. El laudo arbitral debe dictarse procurando recoger en su integridad una de las propuestas finales de las partes: la más razonable.

El laudo debe ser inapelable y tener carácter imperativo para ambas partes.

10. La intervención del Estado debe producirse únicamente cuando el conflicto se prolongue o comprometa de manera grave a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, o asuma características graves por su magnitud o consecuencia.

11. Por último, no deben admitirse las modalidades irregulares de paralización, tales como el trabajo a ritmo lento, brazos caídos, paro intempestivo, o el uso de la violencia sobre las personas o cosas. Adolecerá de nulidad insalvable el laudo o la resolución dictados bajo presión derivada de estos hechos.

Las normas previstas para la negociación colectiva deben ser aplicables a los procedimientos de cierre de establecimientos, reducción de personal, reducción de turnos, de días u horas de trabajo o remuneraciones, y a cualesquiera otros de naturaleza colectiva que se promuevan por causa justificada a iniciativa del empleador.

Esperamos que se atienda y recoja las sugerencias de los empleadores agrupados en la CONFIEP.