

DE-C-152-21

Lima, 13 de diciembre de 2021

Señora
Norma Yarrow Lumbreras
Presidenta de la Comisión Descentralización, Regionalización,
Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado
Congreso de la República
PRESENTE.-

Referencia: Proyecto de Ley N° 172/2021-CR. Ley que modifica artículos del TUO de la Ley de relaciones colectivas de trabajo priorizando mecanismos de diálogo social y garantizando la libertad sindical

De nuestra consideración:

Nos es grato hacerle llegar nuestro saludo institucional y, a la vez, remitir nuestra opinión sobre el Proyecto de Ley de la referencia, el que consideramos debe ser archivado por transgredir lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, principalmente respecto de la lesión a los derechos de libertad de empresa (art. 59), propiedad (art. 2 y 70) y libertad sindical (art. 28); así como el principio de negociación libre y voluntaria reconocido en el Convenio núm. 98 de la OIT.

El referido proyecto propone que el despido de los miembros de las organizaciones sindicales proceda únicamente cuando exista previa autorización judicial en un proceso laboral. Esto constituye una vulneración a los derechos constitucionales de libertad de empresa y propiedad, ya que, incluso cuando exista una causa justa (y por tanto no exista un despido arbitrario), el empleador estaría obligado a mantener la relación laboral con el trabajador y a continuar pagando sus remuneraciones hasta obtener una autorización judicial.

Consideramos que no resulta razonable pues exigir una autorización previa cuando el despido sea justificado como, por ejemplo, situaciones de abandono de trabajo, acoso sexual, información fraudulenta, comisión de delitos, entre otros. La exigencia propuesta en el proyecto se aplicaría incluso cuando el dirigente sindical sea detectado en falta flagrante o acepte su falta grave, lo que carecería de toda razonabilidad y atentaría contra la salud y seguridad de los demás trabajadores.

Se propone también que los grupos empresariales o económicos y las empresas que presten servicios a la principal sean considerados como una sola empresa para efectos de la negociación colectiva, lo cual transgrediría los derechos constitucionales de libertad de empresa y propiedad. Por un lado, la libertad de empresa garantiza la libertad para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario), dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa), lo que implica que cada empresa pueda negociar en atención a sus recursos y a las condiciones particulares de la misma. De otro lado, el derecho de propiedad exige que cada una de estas empresas tenga que decidir individualmente sobre la disposición de sus recursos atendiendo a su situación.

Asimismo, se estaría vulnerando el principio de negociación libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio número 98 de la OIT, ya que se estaría imponiendo a nivel legislativo un nivel de negociación para las empresas que tengan empresas subcontratadas o grupos empresariales o económicos. Según la OIT, en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente,

dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación. En la misma línea, el Comité de Libertad Sindical ha indicado que *“Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones¹”*.

Considerando, además, la heterogeneidad de condiciones que podrían existir entre empresas principales y contratistas (objetos sociales radicalmente distintos), no es razonable que se les obligue a negociar conjuntamente. Una obligación en este sentido solo tendría asidero en caso se haya creado un grupo de empresas con fines fraudulentos (perjudicar a los trabajadores).

Se señala también que en caso existan sindicatos que afilien a la mitad más uno de los trabajadores del ámbito de la actividad los sindicatos minoritarios no estarían legitimados para negociar, lo que transgrediría el derecho constitucional a la libertad sindical y el principio de negociación colectiva libre y voluntaria, toda vez que se estaría imponiendo un nivel de negociación colectiva por ley. De la misma forma, no se está considerando las ventajas de que cada sindicato pueda negociar directamente con el empleador, en cuyo caso podrían establecerse beneficios superiores a los del promedio en la actividad, puesto que estos estarán relacionados directamente al desempeño y eficiencia de la empresa en particular.

Finalmente, el proyecto propone una regla de eficacia limitada que prohibiría que se extiendan los beneficios pactados a los trabajadores no afiliados, lo que resulta inconstitucional y contraviene lo reconocido a nivel judicial y administrativo. Así, por ejemplo, en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se estableció que el empleador pueda decidir unilateralmente extender los beneficios de un convenio colectivo a trabajadores no afiliados en cuanto resulten favorables.

Por lo expuesto, consideramos que el Proyecto de Ley debe ser archivado ya que transgrediría los derechos a la libertad de empresa (art. 59), derecho de propiedad (art. 2 y 70) y libertad sindical (art. 28), reconocidos en nuestra Constitución Política; así como el principio de negociación libre y voluntaria reconocido en el Convenio núm. 98 de la OIT.

Sin otro particular, hacemos propicia la ocasión para reiterar a usted nuestra especial consideración.

Atentamente,



Pablo de la Flor
Director Ejecutivo

¹ Véanse 344º informe, Caso núm. 2460, párrafo 990 y Caso núm. 2437, párrafo 1314; y 354º informe, Caso núm. 2672, párrafo 1146.