

## RELATS- FORO RLT 2017

### LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL LUGAR DE TRABAJO CONSIDERACIONES BÁSICAS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

Oscar Rafael Blancas Chauca<sup>1</sup>

2015

De acuerdo a la normatividad nacional, partiendo de la norma de mayor jerarquía como es la Constitución Política del Perú, hasta los reglamentos y normas del Ministerio de Trabajo, ente rector del trabajo en el Perú, la representación sindical para trabajadores asalariados está garantizada. Sin embargo, las formas como son representados los trabajadores y sus diversas modalidades, son un tema que es importante para los mismos trabajadores conocer y difundir.

De esta forma, la Constitución Política del Perú en su Artículo 28<sup>o</sup> establece el Derecho a sindicalizarse cuando señala:

***“Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:***

*1. Garantiza la libertad sindical.*

*2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”*

Así, se inicia un largo recorrido normativo que lo que busca, es establecer al menos en su forma, una estructura que refleje lo establecido por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta manera, y en concordancia con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante, LRCT, para constituirse formalmente y tener validez legal ante el Estado Peruano, los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte trabajadores tratándose de sindicato de empresa; o a cincuenta, tratándose de sindicato de otra naturaleza (actividad, gremio y/o oficios varios).

---

<sup>1</sup> Abogado, Asesor legal de la CUT PERÚ, miembro del EJC. De la CSI/CSA.

Tratándose de sindicatos de servidores públicos para su constitución se requiere el 20 % del total de la repartición y que tenga un mínimo de 20 trabajadores afiliados.

En relación al requisito comentado previamente, se debe tener en cuenta lo que se entiende por repartición, y la separación entre empleados y obreros

Al sindicato de servidores públicos se le ha dado como ámbito la repartición, concepto que respondía a una división antigua de los órganos de la administración pública que recogió la Ley 11377, y que desafortunadamente se ha seguido usando en las normas recientes pese a que ahora existe una nomenclatura mucho más funcional y clara.

Según la normatividad vigente "se considera como repartición a las entidades constitutivas de los poderes del Estado, Gobiernos Locales, Corporaciones Departamentales de Desarrollo u Organismos Regionales de Desarrollo, Sociedades Públicas de Beneficencia e instituciones con pliego presupuestal propio, cualquiera que sea el origen de sus recursos" (D. S. 003-82-PCM, art. 8°).

Hecha la aclaración entre sindicatos de trabajadores estatales y privados, tenemos que La ley peruana, para el caso de trabajadores de la actividad privada establece tres tipos de sindicato:

**De empresa**, formados por los trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios para un mismo empleador.

**De actividad**, formados por los trabajadores de profesiones, especialidades u oficios de dos o más empresas de la misma rama comercial.

**De gremio**, formados por los trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Esta estructura alude a la forma básica de la estructura sindical, es decir el sindicato de empresa; Donde la representación en primera instancia, es ejercida por la dirigencia sindical en el lugar de trabajo, o ante el empleador para todos los demás efectos legales.

Sin embargo, la normatividad se va ampliando y complejizando de acuerdo a como se desenvuelven las relaciones entre trabajadores y sus empleadores, así, la ley peruana también cubre supuestos en

los cuales no se haya constituido un sindicato, o sea este de alcance nacional y requiera de un representante en el lugar de trabajo.

Entonces, tenemos tres situaciones que la ley contempla para estos casos:

### **Delegados.**

Según la LRCT en su Artículo 15 Los trabajadores pueden elegir a 02 delegados que los representen con las mismas prerrogativas que las organizaciones sindicales ante el empleador y la Autoridad Administrativa de Trabajo, haciendo la ley la salvedad, que la elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Cabe señalar que si bien los delegados cumplen la función de representación de los trabajadores en situación donde no existe otro tipo de representación esta se encuentra con sendas trabas de carácter formal cuando se trata de cerrar acuerdos, es decir en lo formal puede acordarles la ley similares facultades que los sindicatos, pero nunca tendrán la capacidad de decisión ni la vigencia plena de una negociación colectiva con sus efectos legales y fuerza vinculante, es decir, los delegados sindicales pueden:

- Representar a los trabajadores que delegan facultades en ellos, y solo a ellos.
- Pueden negociar condiciones laborales, e incluso remunerativas, pero al ser sus acuerdos entre uno o varios delegados y la empresa, estos acuerdos podrían ser cuestionados por otras vías por los empleadores al no ser negociaciones colectivas.

### **La sección sindical.**

La sección sindical es un órgano representante del sindicato dentro de la empresa, este es conformado por miembros del sindicato y para poder actuar necesitan tener un delegado sindical. Su función es la de velar por el respeto de los derechos y libertades de los trabajadores dentro de la empresa.

*Artículo 9.- Tratándose de sindicatos de alcance local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que labore, la que ejercerá su representación al interior del mismo. La relación de la sección*

*sindical con su organización sindical está regula por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea general.*

*Artículo 10.- No podrá constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de trabajo y por cada organización de la naturaleza precisada en el artículo anterior.*

### **Características de la sección sindical:**

-La ley no exige un número mínimo para formar una "sección sindical" por lo tanto, no opera la exigencia del mínimo legal de 20 trabajadores para los casos de sindicato de empresa.

-Para formar una sección sindical sólo se requiere de una asamblea y del reconocimiento por parte de un Sindicato de Rama. El trámite en el Ministerio de Trabajo es opcional. Sin embargo, si bien en *estricto sensu*, no es obligatoria su inscripción es importante que el sindicato al cual pertenece esta sección sindical comunique a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a fin de acreditarse plenamente su representación ante el Estado y la plena validez de sus acuerdos con los empleadores.<sup>2</sup>

-La sección sindical resuelve en parte el problema de la representación sindical en el lugar de trabajo, opera eficientemente en el caso de empresas grandes, con filiales a nivel nacional y para el caso del empleo asalariado con contratos formalmente establecidos y un nivel adecuado de derechos.

La sección sindical viene a reforzar el derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores, sin embargo, esta no es la única situación en la que se encuentran los trabajadores peruanos, ni es la que agrupa a la mayoría de ellos.

### **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)**

---

<sup>2</sup> Sentencia TC Exp. N.º 05209-2011-PA/TC Lima Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (SUTREL)

Un tercer ejemplo en la ley peruana sobre representación en el lugar de trabajo son los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), los cuales no hacen parte de la estructura sindical, si no que son comités creados por ley pero que incluyen a la representación sindical, bien sea como parte del comité cuando son electos democráticamente en el lugar de trabajo, o en última instancia como veedores cuando no son electos, o el sindicato decide no postularse para ser parte del mencionado comité.

### **Características del CSST**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, obliga a todos los empleadores a contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo si es que tienen más de 20 trabajadores, o con un supervisor si es que cuentan con menos personal.

Sus principales funciones son asesorar y vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de las entidades empleadoras.

Este comité debe estar conformado de manera paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

### **Representantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo precisa que son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo, agregando que en los centros de trabajo donde existan organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto es la empresa la responsable de la convocatoria y el brindar facilidades a los representantes y supervisores, en tal sentido la norma precisa que los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia remunerada para la realización de sus labores, de protección contra el despido incausado y de las facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

### **Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo además señala que a partir de 20 trabajadores debe constituirse un CSST, en tal sentido se precisa que las empresas con 20 o más trabajadores elaboran su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento. Asimismo en relación a las acciones que el empleador debe adoptar para mejorar el conocimiento sobre seguridad y salud en el trabajo la legislación estipula el realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.

De esta forma, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece diversos mecanismos de representación sindical que los sindicatos nacionales deben conocer a fondo y aprovechar:

-El CSST está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador. (Art. 29º Ley N° 29783).

- Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria. (Art. 31º Ley N° 29783).

- Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia remunerada para la realización de sus labores, de protección contra el despido injustificado y de las facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

-Estos comités paritarios deben ser los primeros en informar de irregularidades en materia de salud y condiciones de trabajo, a su vez se puede aprovechar el mandato conferido, para estructurar en conjunto con el sindicato un sistema de protección integral al trabajador.

## **Conclusiones.**

Como vemos, existen diversas maneras como se puede ejercer la representación del trabajador, en la ley peruana, sin embargo, estos mecanismos democráticos establecidos por mandato legal, deben ser conocidos y adecuadamente utilizados por los trabajadores, es decir todo funciona en el contexto del empleo asalariado, en condiciones de formalidad ante la ley, y con la existencia de organizaciones sindicales que representen a los trabajadores, pero esta no es la realidad de la mayoría de los trabajadores respecto del número de trabajadores tenemos que el 73% de empresas nacionales tienen de 1 a 4 trabajadores<sup>3</sup> lo que obviamente dificulta la creación de sindicatos de empresa y no deja otra opción que recurrir a mecanismos alternos de negociación colectiva, esto en el mejor de los casos :

Respecto del porcentaje de la PEA que son trabajadores asalariados, tampoco la cosa va mejor, tenemos que más del 50% de los trabajadores peruanos son autoempleados, trabajadores por cuenta propia, o autónomos, diversas denominaciones que señalan la condición de trabajador que no tienen empleador y por tanto según la norma nacional carecen tanto de negociación colectiva y un adecuado acceso a mejoras en sus condiciones laborales.

Todo esto nos lleva a afirmar, que al menos en lo formal, los trabajadores peruanos tienen diversos mecanismos legales para asegurarse una representación en el lugar de trabajo. Esto por supuesto, a condición que sean asalariados, realicen su actividad en un lugar determinado, y tengan un nivel mínimo de representación, vale decir tengan sindicatos o elijan a sus representantes, pero como con todo derecho no basta con que exista en una ley, esta debe ser para todos los trabajadores sin excepción, pero esa es ya harina de otro costal.

---

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO\\_ESTADISTICO\\_2012.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2012.pdf)<sup>3</sup>