

II CONFERENCIA NACIONAL DE TRABAJADORES

C O N A D E T ' 8 7

ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE NEGOCIACION
COLECTIVA DE LA CONFEDERACION GENERAL
DE TRABAJADORES DEL PERU (CGTP)

JULIO - 1987

LIMA - PERU

I N T R O D U C C I O N

El presente Anteproyecto de Ley, se presenta a la clase trabajadora peruana, como una iniciativa de su Central, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), para regular de manera democrática el derecho a la Negociación Colectiva que consagra el Art. 54 de la Constitución Política Peruana.

Con ello, queremos convocar a todos los trabajadores y sus organizaciones gremiales de primer y segundo grado (Sindicatos y Federaciones), así como a todas las personas comprometidas con la defensa de los derechos laborales, a que nos hagan llegar sus contribuciones y sugerencias que nos permitan perfeccionar este documento.

En base a dichos aportes, elaboraremos el texto del Proyecto definitivo que será presentado al Parlamento de la República, para su aprobación por Ley.

Finalmente, queremos agradecer al Equipo Laboral del Centro de Investigación, Educación y Desarrollo (CIED), por su valiosa colaboración en la plasmación de este Anteproyecto que ahora presentamos a ustedes.

Lima, 1^o de Julio de 1987

CONFEDERACION GENERAL
DE TRABAJADORES DEL PERU
(CGTP)

ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE NEGOCIACION
COLECTIVA DE LA C.G.T.P.

EXPOSICION DE MOTIVOS

CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la actual Constitución Política, se modificó el sistema de relaciones laborales que venía rigiendo en el país, el mismo que se ha caracterizado por un excesivo intervencionismo estatal y la implantación de relaciones laborales antidemocráticas, que desconocían y desconocen, a los trabajadores, derechos básicos aceptados para el común de los ciudadanos.

Que, si bien en toda nueva Constitución hay una actitud de ruptura con el régimen precedente, contradictoriamente durante la "transición democrática", el gobierno de turno, no realizó los esfuerzos conducentes a reformular a partir de una lectura progresista y dinámica de la Constitución aquella normatividad laboral infraconstitucional discrepante del marco constitucional.

Que, es así como a partir de la Constitución se impone una nueva normativa laboral que para el caso del derecho de negociación colectiva, recoja los lineamientos diseñados por su artículo 54^o, modificando la actual regulación laboral representada básicamente por el Decreto Supremo N^o 006-71-TR, el mismo que en su momento histórico significó un avance en la consolidación de relaciones laborales institucionalizadas, pero que actualmente, por un proceso dialéctico, requiere dar un salto cualitativo que incorpore las orientaciones dadas por nuestra Constitución para la configuración de nuestra sociedad, en donde se reconoce al trabajo como fuente principal de riqueza, así como los avances que el derecho laboral viene procesando en los últimos tiempos.

RECONOCIMIENTO DE LA AUTONOMIA COLECTIVA

Que, cuando nuestra Constitución reconoce el derecho a la Negociación Colectiva, está con ello reconociendo la autonomía colectiva de los grupos sociales, en este caso trabajadores y empresarios, para elaborar conjuntamente sus propias reglas normativas que rijan sus relaciones laborales y que supone el respeto, por parte de los Poderes Públicos a dicho espacio propio de actuación de los actores sociales.

CARACTER NORMATIVO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Que, si bien tradicionalmente se entendía que el poder normativo pertenece originariamente al Estado, la Constitución ha venido ha alterar sustancialmente dicho planteamiento -recogiendo los más modernos avances constitucionales-, al situar inequívocamente el poder normativo de los grupos sociales, al mismo nivel, en cuanto a su origen, que el reconocido al Estado; otorgando fuerza de ley a los acuerdos que entre ellos puedan suscribirse.

Que, la idea de la Negociación Colectiva como expresión del poder que tienen los antagonistas sociales de ordenar y gobernar sus intereses divergentes, de convertirse en centros de la organización de la producción jurídica; se encuentra firmemente asentada en la mejor y más sana tradición de las sociedades pluralistas y no excluyen en principio la participación de una regulación estatal en el campo del orden público laboral y en ejercicio del principio tuitivo para con el trabajador del derecho laboral.

Que, si el poder normativo de los sujetos colectivos deriva de la misma fuente de la que surge legítimamente, el poder normativo estatal; una ley que pretenda regular el derecho de Negociación Colectiva deberá limitarse a cumplir una función garantizadora del derecho en mención.

LAS GARANTIAS AL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Que, con este planteamiento en la Constitución, la Negociación Colectiva se dibuja como un instrumento esencial de ordenación de las relaciones de trabajo, en donde el propósito del cons

tituyente ha sido formentar y promocionar la adopción de convenios colectivos.

Que, el imperativo constitucional dado al Estado Peruano de "garantizar el derecho a la Negociación Colectiva", importa asegurar la remoción de cuantos obstáculos se presenten para el ejercicio de dicho derecho o, mejor todavía, la necesidad de implementar una serie de mecanismos jurídicos destinados a salvaguardar su existencia misma y fomentar su desarrollo.

Que, la intervención legislativa propiciada, además de cumplir una función de protección, debe servir de medio para promover la negociación colectiva, apoyar la actividad sindical y, en última instancia de dispositivo para redistribuir el poder de los antagonistas sociales.

EL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS DE LA OIT

Que, la presente Ley, pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de Negociación Colectiva en las formas reconocidas por nuestra Constitución y a la luz de los avances doctrinarios, así como del invalorable aporte de los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

DESARROLLO DEL ARTICULADO

Que, en el título primero, bajo el epígrafe de "Disposiciones Generales" señala los fundamentos de legalidad que orientan la normativa de toda la Ley.

1. Ambito de la Ley

Que, con el artículo 2^o se regula, los ámbitos de aplicación de la ley, incluyendo a todos los trabajadores por cuenta ajena, en armonía con el mandato constitucional según el cual la protección del Estado al trabajo se realice sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato.

2. Naturaleza, contenidos y niveles en la Negociación Colectiva

Que, en el capítulo II, bajo el epígrafe de "Naturaleza y Contenido de la Convención Colectiva - Niveles de Negociación", se regulan el concepto y sus contenidos, del convenio colectivo, sin perjuicio de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales.

Que, los artículos 5, 6 y 7 delimitan los niveles de negociación y regula las posibles interferencias que pudieran presentarse en su implementación; asimismo, siendo propósito de la Ley incentivar la Negociación Colectiva, como el más eficaz método para que los trabajadores recuperen la capacidad adquisitiva perdida año a año, se establece con el artículo 8^o una vigencia no mayor de un año, que por otro lado recoge una larga tradición laboral en nuestro medio.

3. Capacidad Negocial

Que, en el capítulo III, bajo el epígrafe de "Capacidad Negocial", se regula las competencias y condiciones en que debe desarrollarse el proceso de negociación.

4. Procedimiento de Negociación Colectiva

Que, con el Título Segundo, bajo el epígrafe "Del Procedimiento de Negociación Colectiva", en su capítulo I denominado "Aspectos Procedimentales de Carácter General", se regula los aspectos previos con que se inicia el proceso de negociación; en donde es de destacar el reconocimiento explícito que se hace del derecho de información de los trabajadores, antes negado y actualmente burlado por la parte empresarial; y que ha impedido -entre otros-, la plasmación de un modelo democrático de relaciones laborales.

Que, con el artículo 14^o se sanciona el principio según el cual, "quien tiene el deber de soportar, tiene el derecho a conocer" y que sin perjuicio de otras modalidades, preserva y da aplicación al derecho de participación de los trabajadores que los reconoce nuestra Carta Fundamental en su artículo 56^o.

5. Eficacia "Erga Omnes"

Que, con el Capítulo III, del mismo Título Segundo, bajo el epígrafe de "Efectos y Vigencias de los Convenios y Pactos Colectivos de Trabajo", se otorga eficacia "erga omnes" a los acuerdos colectivos y se dá rango normativo, a lo ya adoptado por nuestra Jurisprudencia sistemática y reiteradamente, de otorgar valor igual a los pactos colectivos de trabajo.

Que, el artículo 26^o plasma realidad una necesidad sentida de dar publicidad a los acuerdos adoptados, hecho que no es sólo una garantía individual de los trabajadores, sino también que obedece al carácter de Ley que la Constitución a otorgado a los pactos y convenios colectivos suscritos.

6. Fomento y Garantías de la Negociación Colectiva

Que, con el Título Tercero, bajo el epígrafe de "Fomento y Garantías de la Negociación Colectiva", en su Capítulo I denominado "Promoción y Defensa del Derecho de Negociación Colectiva", se recoge con carácter normativo, aquellos mecanismos a que se hacían mención anteriormente y cuyo objetivo es establecer las garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas antisindicales, lesivas al derecho constitucionalmente protegido y que recoge el mandato constitucional contenido en el tercer párrafo del artículo 51^o de nuestra Constitución.

Que, es de destacar con el artículo 27^o de la presente Ley, la incorporación de un "canón de negociación", cuya específica finalidad está orientada a fortalecer la economía sindical de las organizaciones gremiales, en el entendido de que el reconocimiento del derecho de sindicalización, no se agota en permitir la posibilidad de constituir organismos gremiales de los trabajadores, sino también en el deber de garantizar su existencia como una necesidad inherente a las sociedades democráticas; así como su sostenimiento, para que tenga posibilidad del cumplimiento cabal de sus funciones y que para el caso de la Negociación Colectiva ofrece materia para regular.

7. Acción de Nulidad de Convenios y Pactos Colectivos

Que, con el Capítulo II, del mismo Título Tercero, bajo el epígrafe de "Acción de nulidad y procedimiento sumario de declaración de nulidad", se regula un procedimiento sumario de declaración de nulidad de aquellos acuerdos colectivos adoptados en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Que, la Disposición General Primera, se aprueba el Convenio No. 154 sobre Fomento de la Negociación Colectiva, por encontrar concordancia y afinidad entre su texto y el espíritu constitucional que anima nuestra Carta Fundamental.

Que, con la Disposición General Segunda, se establece la incorporación al texto de la presente Ley, de Convenio 154 y Recomendación 163 de la OIT, como un medio de difusión de estas normas internacionales y en un afán pedagógico entre los interlocutores sociales, comprometidos en la negociación colectiva.

5. Eficacia "Erga Omnes"

Que, con el Capítulo III, del mismo Título Segundo, bajo el epígrafe de "Efectos y Vigencias de los Convenios y Pactos Colectivos de Trabajo", se otorga eficacia "erga omnes" a los acuerdos colectivos y se dá rango normativo, a lo ya adoptado por nuestra Jurisprudencia sistemática y reiteradamente, de otorgar valor igual a los pactos colectivos de trabajo.

Que, el artículo 26^o plasma realidad una necesidad sentida de dar publicidad a los acuerdos adoptados, hecho que no es sólo una garantía individual de los trabajadores, sino también que obedece al carácter de Ley que la Constitución a otorgado a los pactos y convenios colectivos suscritos.

6. Fomento y Garantías de la Negociación Colectiva

Que, con el Título Tercero, bajo el epígrafe de "Fomento y Garantías de la Negociación Colectiva", en su Capítulo I denominado "Promoción y Defensa del Derecho de Negociación Colectiva", se recoge con carácter normativo, aquellos mecanismos a que se hacían mención anteriormente y cuyo objetivo es establecer las garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas antisindicales, lesivas al derecho constitucionalmente protegido y que recoge el mandato constitucional contenido en el tercer párrafo del artículo 51^o de nuestra Constitución.

Que, es de destacar con el artículo 27^o de la presente Ley, la incorporación de un "canón de negociación", cuya específica finalidad está orientada a fortalecer la economía sindical de las organizaciones gremiales, en el entendido de que el reconocimiento del derecho de sindicalización, no se agota en permitir la posibilidad de constituir organismos gremiales de los trabajadores, sino también en el deber de garantizar su existencia como una necesidad inherente a las sociedades democráticas; así como su sostenimiento, para que tenga posibilidad del cumplimiento cabal de sus funciones y que para el caso de la Negociación Colectiva ofrece materia para regular.

7. Acción de Nulidad de Convenios y Pactos Colectivos

Que, con el Capítulo II, del mismo Título Tercero, bajo el epígrafe de "Acción de nulidad y procedimiento sumario de declaración de nulidad", se regula un procedimiento sumario de declaración de nulidad de aquellos acuerdos colectivos adoptados en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Que, la Disposición General Primera, se aprueba el Convenio No. 154 sobre Fomento de la Negociación Colectiva, por encontrar concordancia y afinidad entre su texto y el espíritu constitucional que anima nuestra Carta Fundamental.

Que, con la Disposición General Segunda, se establece la incorporación al texto de la presente Ley, de Convenio 154 y Recomendación 163 de la OIT, como un medio de difusión de estas normas internacionales y en un afán pedagógico entre los interlocutores sociales, comprometidos en la negociación colectiva.

ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA
DE LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES CGTP
DEL PERU

TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

FUNDAMENTO DE
LEGALIDAD

Artículo 1.- La presente Ley de Negociación Colectiva, regula el ejercicio del derecho de Negociación Colectiva, en armonía con lo previsto en el artículo 54 de la Constitución Política y en concordancia con lo aprobado en los Convenios Nros. 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de sus Recomendaciones No. 91 y 163.

CAPITULO I
AMBITO DE APLICACION

TRABAJADORES
COMPRENDIDOS

Artículo 2.- Se encuentran comprendidos en los alcances de la presente Ley, los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y pública y en general a todos los trabajadores sujetos a una relación laboral.

CAPITULO II
NATURALEZA Y CONTENIDOS DE LA CONVENCION
COLECTIVA - NIVELES DE NEGOCIACION

NATURALEZA DE
LA CONVENCION
COLECTIVA

Artículo 3.- Convención Colectiva es todo acuerdo escrito, celebrado en virtud de su autonomía colectiva de una parte por una o varias organizaciones sindicales o por los representantes de más de la mitad de los trabajadores de una empresa si no hubiera sindicato; y de la otra, un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores.

CONTENIDO DE
LA CONVENCION
COLECTIVA

Artículo 4.- El Convenio Colectivo define las normas conforme a las cuales deberán regularse las relaciones laborales de empleadores y trabajadores; tales como remuneraciones, condiciones de trabajo, garantías a la libertad sindical y en general todo aquello que las partes acuerden.

NIVELES DE
NEGOCIACION
COLECTIVA

Artículo 5.- La Negociación Colectiva podrá desarrollarse en los niveles que alcance la representatividad de las organizaciones gremiales de los trabajadores, pudiendo ser entre otros, los siguientes:

a) De empresa: cuando se aplique a todos los trabajadores sean obreros y empleados o ambos, de una unidad productiva. Cuando una empresa conste de varios establecimientos anexos ubicados en una misma jurisdicción laboral, sus sindicatos o sus representantes, deberán presentar un único pliego consolidado.

b) De industria o rama de actividad: cuando comprende a todos los trabajadores sean obreros, empleados o ambos, que prestan servicios en varias empresas de una misma rama de la actividad económica.

Dichos convenios podrán ser de extensión sectorial, regional o nacional conforme se determine en el pliego de reclamos.

CONCURRENCIA
Y COMPLEMENTARIEDAD

Artículo 6.- Los convenios colectivos pactados a niveles superiores de la empresa, podrán fijar los principios de complementariedad entre las diversas unidades de contratación que permita su articulación.

En caso de conflicto de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito no articulados y, a falta de acuerdo entre las partes, se aplicarán las cláusulas más favorables para el trabajador.

IRRENUNCIABILIDAD DE MAYORES DERECHOS

Artículo 7.- Los convenios colectivos de ámbito inferior, no podrán contener disposiciones menos favorables para los trabajadores que las acordadas en virtud de un acuerdo que abarque un ámbito más amplio.

VIGENCIA

Artículo 8.- La vigencia de los convenios colectivos no podrá ser mayor de un año.

CAPITULO III
CAPACIDAD NEGOCIAL

LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR

Artículo 9.- Tienen capacidad de presentar pliego de reclamos, para negociar convenios colectivos:

a) A nivel de empresa, la organización sindical, por intermedio de su Junta Directiva, debiendo aprobarse en Asamblea General del Sindicato; indicándose con su presentación, los miembros componentes de la Comisión Negociadora tanto de la Junta Directiva como otros a que pueda delegar la Asamblea y que estarán facultados para suscribir en su mayoría calificada el convenio colectivo que se acuerde.

- a) De empresa: cuando se aplique a todos los trabajadores sean obreros y empleados o ambos, de una unidad productiva. Cuando una empresa conste de varios establecimientos anexos ubicados en una misma jurisdicción laboral, sus sindicatos o sus representantes, deberán presentar un único pliego consolidado.
- b) De industria o rama de actividad: cuando comprende a todos los trabajadores sean obreros, empleados o ambos, que prestan servicios en varias empresas de una misma rama de la actividad económica.

Dichos convenios podrán ser de extensión sectorial, regional o nacional conforme se determine en el pliego de reclamos.

CONCURRENCIA
Y COMPLEMENTARIEDAD

Artículo 6.- Los convenios colectivos pactados a niveles superiores de la empresa, podrán fijar los principios de complementariedad entre las diversas unidades de contratación que permita su articulación.

En caso de conflicto de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito no articulados y, a falta de acuerdo entre las partes, se aplicarán las cláusulas más favorables para el trabajador.

IRRENUNCIABILIDAD DE MAYORES DERECHOS

Artículo 7.- Los convenios colectivos de ámbito inferior, no podrán contener disposiciones menos favorables para los trabajadores que las acordadas en virtud de un acuerdo que abarque un ámbito más amplio.

VIGENCIA

Artículo 8.- La vigencia de los convenios colectivos no podrá ser mayor de un año.

CAPITULO III
CAPACIDAD NEGOCIAL

LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR

Artículo 9.- Tienen capacidad de presentar pliego de reclamos, para negociar convenios colectivos:

- a) A nivel de empresa, la organización sindical, por intermedio de su Junta Directiva, debiendo aprobarse en Asamblea General del Sindicato; indicándose con su presentación, los miembros componentes de la Comisión Negociadora tanto de la Junta Directiva como otros a que pueda delegar la Asamblea y que estarán facultados para suscribir en su mayoría calificada el convenio colectivo que se acuerde.

Si no hubiera sindicato el pliego será firmado por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, debiendo nombrarse sus representantes que conformarán la Comisión Negociadora y que no podrán ser menos de dos trabajadores.

- b) A nivel de industria o rama de actividad, las Federaciones, por intermedio de su Junta Directiva, debiendo aprobarse el pliego de reclamos correspondiente en Asamblea General de delegados, indicándose con su presentación, los miembros componentes de la Comisión Negociadora tanto de la Junta Directiva como otros que pueda designar la Asamblea, y que estarán facultados para suscribir en su mayoría calificada el convenio colectivo que se acuerde.

COMISION
NEGOCIADORA

Artículo 10.- La Comisión Negociadora estará conformada por los representantes de los trabajadores nombrados conforme el artículo anterior y por los empleadores a través de sus mandatos legales designados en sus escrituras de constitución si fueren personas jurídicas; o por el Jefe de la Oficina de Relaciones Industriales premunido de poder especial.

ASESORIA A
LAS PARTES

Artículo 11.- Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del procedimiento por dirigentes sindicales de organizaciones de grado superior. Asimismo, por abogados u otros profesionales y/o técnicos con título académico; quienes podrán intervenir durante las deliberaciones con voz pero sin voto.

TITULO SEGUNDO

DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA

CAPITULO I

ASPECTOS PROCEDIMENTALES DE CARACTER GENERAL

-TRAMITACION DEL
PLIEGO DE RECLAMOS

Artículo 12.- La representación laboral para iniciar la negociación colectiva, presentará su pliego de reclamos al ente empresarial que corresponda directamente o por intermedio de la Autoridad de Trabajo, en caso de negativa a recepcionarlo, con copia a la mencionada Autoridad.

PERIODO DE
PRESENTACION
DEL PLIEGO
DE RECLAMOS

Artículo 13.- El pliego de reclamos podrá ser presentado desde 30 días antes del vencimiento del convenio colectivo vigente; surtiendo efecto los acuerdos que se adopten a partir de dicho vencimiento.

DERECHO DE
INFORMACION

Artículo 14.- Para los efectos de la elaboración del pliego de reclamos y posterior sustentación, la parte empresarial deberá entregar en un plazo no menor de 60 días previos al vencimiento del convenio vigente, un informe sobre la unidad o unidades empresariales comprendidas en la negociación y referido a los aspectos económicos, financieros, administrativos y otros que resulten pertinentes, debidamente sustentados por la documentación respectiva.

Dicha documentación sustentatoria deberá incluir cuando menos:

- a) Balance General del último ejercicio anual.
- b) Estado de cuentas de pérdidas y ganancias.
- c) Declaración Jurada del ejercicio anterior.
- d) Planillas de sueldos y salarios.
- e) Memoria del ejercicio anterior.
- f) Presupuesto anual con costos desagregados; y
- g) Volumen de producción y niveles de productividad.

En caso de incumplimiento de la presente obligación la representación laboral podrá recurrir a la Autoridad de Trabajo a fin de que requiera a la contraparte empresarial bajo apercibimiento de tenerse por aceptado el pliego de reclamos en su totalidad realizada que sea su presentación.

ANALISIS ECONOMICO FINANCIERO DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO

Artículo 15.- Con la presentación del pliego de reclamos, cualquiera de las partes solicitará, previa presentación de copia del Informe a que se alude en el artículo anterior, que la Autoridad de Trabajo a través de sus dependencias competentes, analicen dicha documentación en función de determinar la capacidad empresarial de atender las peticiones de los trabajadores.

Concluído dicho estudio, la Autoridad de Trabajo emitirá un Informe que será puesto a conocimiento de las partes finalizado el trato directo; el mismo que podrá ser observado y que tendrá carácter de prueba, siendo sólo referencial para las partes.

CAPITULO III

DEL DESARROLLO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

CONVOCATORIA
AL TRATO
DIRECTO

Artículo 16.- En un plazo no mayor de cinco (5) días de recepcionado el pliego de reclamos, procederá a constituir la Comisión Negociadora con los representantes de ambas partes.

El trato directo no podrá tener una duración inferior a los 45 días, que podrá prorrogarse de común acuerdo entre las partes.

JUNTA DE
CONCILIACION

Artículo 17.- Concluida la etapa de trato directo, sin haber agotado los puntos de acuerdo, cualquiera de éstas lo comunicará a la Autoridad de Trabajo, solicitando se llame a Junta de Conciliación; dentro de los tres (3) días, más el término de la distancia, de concluido el trato directo.

A falta de comunicación, la Autoridad Laboral ordenará de oficio, se convoque a Junta de Conciliación.

DURACION DE
LA JUNTA DE
CONCILIACION

Artículo 18.- La Junta de Conciliación, tendrá una duración de 10 días, pudiendo actuar el representante de la Autoridad Laboral indistintamente como conciliador o mediador.

INTERVENCION
DE LA AUTORI
DAD DE TRABAJ
O

Artículo 19.- De no llegarse a acuerdos de manera definitiva, se someterá la fórmula de solución a la decisión de la Autoridad de Trabajo, la misma que deberá resolver en primera instancia en un término no mayor de 72 horas.

RECURSOS DE
APELACION Y/O
ACLARACION

Artículo 20.- Cualquiera de las partes podrá interponer recurso fundamentado de apelación y/o aclaración, dentro del tercer día de notificada. La Autoridad de Trabajo que resuelve en segunda instancia deberá expedir resolución en el término de 48 horas.

RECURSO DE
NULIDAD

Artículo 21.- Podrá interponerse recurso de nulidad por fallas procesales en el procedimiento dentro del tercero día de notificada, debiendo resolverse en un término no mayor de 72 horas.

CAPITULO III

EFFECTOS Y VIGENCIAS DE LOS CONVENIOS Y
PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

EFICACIA "ERGA
OMNES" DEL CON
VENIO COLÉCTI-
VO

Artículo 22.- Los convenios colectivos suscri-
tos, tienen fuerza de ley para las partes y
frente a terceros. Su aplicación se extiende
a todos los sindicalizados o no sindicalizados,
dentro de su ámbito de negociación.

PACTOS
COLECTIVOS

Artículo 23.- Las partes, laboral y empresarial,
podrán suscribir durante la vigencia de un
convenio colectivo y con la participación de
la mayoría calificada de la Junta Directiva de
la organización sindical, pactos colectivos so-
bre aspectos específicos de su realidad que
contribuyan a mejorar las relaciones laborales.

EFFECTOS DE
LOS PACTOS Y
RESOLUCIONES
DE LA AUTORI-
DAD DE TRABA-
JO

Artículo 24.- Los pactos colectivos así como
las resoluciones de la Autoridad de Trabajo,
tienen la misma naturaleza y surten idénticos
efectos que los convenios colectivos adoptados.

VIGENCIA DE
LOS CONVENIOS
COLECTIVOS

Artículo 25.- Los convenios y acuerdos colecti-
vos adoptados mantendrán su vigencia aún cuando
el centro de trabajo cambie de propietario o
conductor, por fusión, traspaso, venta, cambio
de giro, modificación de su constitución, su
naturaleza jurídica o su denominación u otras
situaciones similares.

Igualmente, mantienen su vigencia aún cuando
se produzca la disolución de la organización
sindical pactante.

REGISTRO Y
PUBLICIDAD

Artículo 26.- Los pactos y convenios colecti-
vos que se adopten, serán puestos en conocimien-
to de la Autoridad de Trabajo sólo para efec-
tos de su registro.

La Autoridad de Trabajo dispondrá para que en
un plazo máximo de 15 días de registrados los
acuerdos a que se aluden en el párrafo ante-
rior, se publiquen dichos textos en el diario
oficial de "El Peruano", sin perjuicio del de-
recho de cualquier tercero de obtener copias
auténticas del mismo.

TITULO TERCERO

FOMENTO Y GARANTIAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

CAPITULO I

PROMOCION Y DEFENSA DEL DERECHO DE NEGOCIACION

COLECTIVA

COSTOS POR
PLIEGOS DE
RECLAMOS

Artículo 27.- Todo convenio colectivo incorporará a solicitud del gremio sindical pactante y sin que sea materia de negociación, una cantidad en dinero que cubra los costos generados en la tramitación del pliego; suma que será descontada por planillas a todos los trabajadores que se beneficien del mismo.

En todo caso, en respeto a la voluntad individual del trabajador, cualquiera de ellos podrá renunciar por escrito a dicha obligación, en los plazos que determine la propia cláusula.

En todo caso, en respeto a la voluntad individual del trabajador, cualquiera de ellos podrá renunciar por escrito a dicha obligación, en los plazos que determine la propia cláusula.

FUERO
SINDICAL

Artículo 28.- Ningún representante de los trabajadores que haya tenido participación en la Comisión Negociadora del pliego de reclamos, podrá ser despedido durante el proceso de negociación y una vez concluido éste, mientras duren sus efectos.

Al término de la Negociación Colectiva, el empresario está prohibido de adoptar medidas antisindicales o de represalia contra los trabajadores.

PROHIBICION
DE ACTOS
ANTISINDICA
LES

Artículo 29.- Queda prohibido cualquier forma de cierre o paralización total o parcial de los centros de trabajo por los empleadores que tenga por finalidad imponer a los trabajadores cambios en las remuneraciones y condiciones de trabajo o como represalia.

SANCIONES
CONTRA ACTOS
ANTISINDICA
LES

Artículo 30.- Constatada que sea la violación de los Artículos 28 y 29 de la presente ley, la Autoridad de Trabajo aplicará a la parte empresarial infractora una multa que no podrá ser inferior al importe equivalente al de las remuneraciones que el empleador abone a la totalidad de su personal en tres (3) días; sumas que deberán consignarse a favor de la organización gremial afectada. En caso de reincidencia la multa deberá quintuplicarse.

CAPITULO II

ACCION DE NULIDAD DE CONVENCIÓN Y PACTOS

COLECTIVOS

CAUSALES DE
NULIDAD

Artículo 31.- Son nulas las convenciones y pactos colectivos o las resoluciones de la Autoridad de Trabajo que declaren; en perjuicio de los trabajadores.

- a) Menores derechos que los establecidos por las leyes u otras normas legales.
- b) Derechos menores a los establecidos por acuerdos colectivos de mayor antigüedad.
- c) Que establezcan, en ámbitos inferiores de negociación, disposiciones menos favorables que las acordadas en virtud de un acuerdo de ámbito más amplio.

TRAMITE
SUMARIO DE
NULIDAD

Artículo 32.- En todo momento los trabajadores por intermedio de sus representantes, están facultados para solicitar a la Autoridad de Trabajo, declare parcial o totalmente la nulidad de los convenios o pactos colectivos que incurren en causal de nulidad. La nulidad de una cláusula o punto no afecta la validez de las demás.

PLAZOS DEL
PROCEDIMIEN
TO

Artículo 33.- Interpuesta la acción de nulidad, la autoridad respectiva correrá traslado a la otra parte para que exprese lo conveniente dentro de tercero día de notificado, debiendo luego resolver, en base a las pruebas presentadas, en un plazo no mayor de 10 (diez) días, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA

APROBACION
DEL CONVENIO
Nro. 154 DE LA
OIT

Artículo 34.- Se aprueba el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Fomento de la Negociación Colectiva.

SEGUNDA

INCORPORACION DEL
CONVENIO 154 EN
EL TEXTO DE LA
LEY

Toda publicación que se haga de ésta Ley, deberá contener en un anexo el texto del Convenio 154 de la OIT y su Recomendación 163.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

REGIMENES
ESPECIALES

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de negociación colectiva, deberán elegir libremente su incorporación al procedimiento regulado por la presente Ley o alternativamente su permanencia en el régimen actual que los regula; decisión que deberá ser comunicada a su empleador con la presentación del primer pliego de reclamos que presente con posterioridad a la promulgación de la presente Ley.

SEGUNDA

APLICACION
DE LA LEY

Las negociaciones colectivas en trámite a la fecha de vigencia de la presente Ley, continuarán regulándose de acuerdo a las disposiciones legales con las que se iniciaron.

TERCERA

VIGENCIA DE
LA LEY

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su promulgación.

CUARTA

Deróguese el Decreto Supremo 006-71-TR y demás normas que se opongan a la presente Ley.