

La crisis de la negociación colectiva y la discreta extinción del sindicato mayoritario en el Perú

The Crisis of Collective Bargaining and the Discreet Extinction of the Majoritarian Union in Peru

RENZO VITO SALVADOR FLORIAN*

Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú)

Resumen: Los escenarios de apertura democrática generan condiciones favorables para el desarrollo de las organizaciones de trabajadores. No obstante, en Perú, ello no se tradujo en un sostenido crecimiento o recuperación de los indicadores previos a la dictadura. La literatura nacional suele atribuirlo a la hiperdescentralización generada por la reforma laboral de 1992. El presente trabajo revisita esta tesis para complementarla y argumenta que la falta de protección efectiva contra los actos lesivos a la libertad sindical permite explicar la ausencia de poder de las organizaciones y, en particular, el descenso ininterrumpido de la cobertura de la negociación colectiva desde 2006. Para ello, se efectúa una revisión histórica del modelo y estructura de la negociación colectiva desde 1970 en adelante, así como del marco institucional en que se desenvuelven los sindicatos. La investigación muestra que los convenios colectivos tuvieron, durante la primera década del siglo XXI, un alcance superior a la cantidad de afiliados, dando cuenta de la existencia de un número importante de sindicatos mayoritarios en su ámbito. Sin embargo, este indicador empezó un descenso sostenido de 2006 en adelante, iniciando la discreta extinción de estas organizaciones. De acuerdo con el argumento planteado, este cambio se explica por la práctica empresarial de extender unilateralmente los beneficios de un convenio colectivo, dado el efecto de conducta parasitaria (*free rider*) sobre la afiliación.

Palabras clave: Libertad sindical, negociación colectiva, movimiento sindical, afiliación sindical, extensión de convenios colectivos

Abstract: Democratic opening scenarios provide favorable conditions for the development of workers' organizations. However, these circumstances did not translate into sustained growth or recovery of pre-dictatorship indicators in Peru. The Peruvian literature tends to attribute it to the hyper-decentralization produced by the 1992 labor reform. This paper revisits this thesis to complement it and argues that the lack of adequate anti-union protection explains the lack of power of the organizations, particularly the consistent decline in collective bargaining coverage since 2006. For this purpose, we review the model and structure of collective bargaining from 1970 onwards, and the institutional framework in which unions operate.

* Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Máster en Trabajo y Derechos Laborales Internacionales por la Universidad Estatal de Pensilvania (Estados Unidos). Abogado por la PUCP.

Código ORCID: 0009-0000-9819-8614. Correo electrónico: vito.salvadorf@gmail.com

The research shows that the scope of collective bargaining agreements—during the first decade of the twenty-first century—exceeded union membership, indicating a significant number of majority unions within their unit. However, this ratio began to decline constantly from 2006 onwards, and with it started the quiet extinction of these organizations. According to the argument, this change is explained by the management practice of unilaterally extending the benefits of a collective bargaining agreement, given the effect of parasitic behaviour (free rider) on membership.

Keywords: Freedom of association, collective bargain, union movement, union membership, collective bargain agreement extension

CONTENIDO: I. INTRODUCCIÓN.- II. METODOLOGÍA, FUENTES DE INFORMACIÓN Y LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN.- III. EL ASCENSO DE LA HIPERDESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS CONSECUENCIAS PARA LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.- IV. LA HERENCIA DE FUJIMORI EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.- V. LA EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL CONVENIO COLECTIVO Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.- VI. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

A inicios del siglo XXI, la literatura académica observaba con interés el desarrollo del movimiento sindical latinoamericano (French, 2000). Las transiciones democráticas daban cuenta de un periodo fértil para el retorno de organizaciones que fueron objeto de represión y cooptación por parte de gobiernos autoritarios en toda la región (Drake, 1996). Sin embargo, las trayectorias que emprendieron estos colectivos fueron disímiles y estuvieron marcadas por diferentes factores institucionales e históricos (Carnes, 2014; Collier & Collier, 2002). En Perú, este tránsito implicó cambios importantes en la legislación en favor de los sindicatos, pero otras restricciones se mantuvieron, como en el caso de la huelga (Cook, 2007).

Si bien, efectivamente, la sindicalización de los trabajadores aumentó durante el primer quinquenio posterior al retorno a la democracia, llegando hasta una tasa de 8,63 % en 2005, luego empezó a descender y a mostrar un crecimiento marginal y errático. ¿Cómo se explica que las organizaciones de trabajadores no hayan podido recuperar su magnitud y fuerza con la transición democrática? Y, en particular, ¿cuáles son las causas institucionales o normativas que han impedido el crecimiento o fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores en Perú?

Desde la academia, existe cierto consenso que atribuye este problema al modelo de hiperdescentralización de la negociación colectiva. Para esta postura, la atomización de las organizaciones a nivel de empresa

e infraempresarial sirve para generar únicamente microconflictividad, la cual toma ventaja de la baja afiliación sindical (Villavicencio, 2015). De esta manera, los sindicatos que carecen de poder de negociación, sea por las condiciones estructurales del mercado o por el sistema productivo, afrontan serias dificultades para poder obtener mejores condiciones de trabajo. No obstante, aunque dicho análisis resulta acertado, interesa profundizar por qué, incluso en los niveles inferiores de negociación, las organizaciones de trabajadores no tienen suficiente entidad.

El argumento del presente artículo es que la atomización, por sí misma, no implicó la pérdida de afiliación numérica ni de capacidad de acción de las organizaciones. En otros términos, los sindicatos aún se desarrollan —y crecen— bajo este modelo. Así, se plantea, como complemento a esta tesis, que es la falta de protección efectiva contra los actos lesivos a la libertad sindical la que ha repercutido significativamente en las organizaciones de trabajadores, en particular en una categoría especial: el sindicato más representativo¹. La significativa caída, desde 2006, de la cobertura de la negociación colectiva da cuenta de cómo este tipo de organizaciones se ha reducido a una mínima expresión. Junto a esta primera tendencia se muestra el ascenso de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, CSJR) sobre la extensión de beneficios de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios.

Con la finalidad de demostrar esta tesis, en la primera sección se desarrollan las características históricas del modelo de negociación colectiva peruano desde el inicio de la primera fase del gobierno militar (1968-1975) y su posterior modificación con el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT), promulgada en julio de 1992. En base a ello, se identifica que el nivel de empresa siempre ha sido la estructura sindical y negocial característica en Perú, pero que convivió con otras organizaciones de niveles superiores (rama) hasta la emisión de la LRCT. Así, se evidencia que este cuerpo normativo no originó la hiperdescentralización de la negociación colectiva, sino que, al suprimir la posibilidad de negociar en niveles superiores, cimentó el nivel de empresa como única unidad en todas las actividades económicas y, con ello, el consecuente debilitamiento de la acción sindical y su atomización.

Tras definir las características principales de la estructura de la negociación colectiva, la siguiente sección analiza el desarrollo del modelo previsto en la LRCT desde 1997 hasta 2022. En base a ello, se identifican hitos

¹ Institucionalmente, existen al menos dos factores adicionales que han permitido acentuar el impacto en las organizaciones de trabajadores. El primero es la permisibilidad de la contratación temporal con el Decreto Legislativo 728 (1991) y, el segundo, las formas de contratación indirecta (intermediación y tercerización —reguladas legalmente desde 2002 y 2008, respectivamente—).

clave en la evolución del ejercicio de los derechos relativos a la libertad sindical. Así, se muestra que los dos principales cambios durante este periodo se relacionan con el descenso de los productos negociales, que se reducen a cerca de la cuarta parte respecto de la cifra registrada en 1987; y de la cobertura de la negociación colectiva, que cayó de 10,50 % en 1997 a 4,18 % en 2022, situándose por debajo de la tasa de afiliación sindical. En resumen, se registra sobre todo una pérdida de poder de parte de las organizaciones y, en particular, la discreta extinción del sindicato mayoritario.

Finalmente, la última sección relaciona el descenso de la cobertura de la negociación colectiva con el inicio y posterior consolidación de la jurisprudencia de la CSJR sobre la extensión unilateral de beneficios de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios. Para establecer esta vinculación, primero, se atiende al parámetro de temporalidad que marca el inicio de ambos hechos (año 2012). Luego, se desarrolla la idoneidad de esta práctica como explicación del descenso de las organizaciones mayoritarias. Asimismo, se descartan otras hipótesis alternativas como la disolución de organizaciones sindicales, el declive de sectores con alta afiliación o la no suscripción de convenios colectivos en actividades con mayor densidad sindical.

II. METODOLOGÍA, FUENTES DE INFORMACIÓN Y LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

Para elaborar los indicadores en materia de libertad sindical presentados en esta investigación se ha empleado los anuarios estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) de 1997 hasta 2022 como fuente de información. Desde 2012 en adelante, la tasa de afiliación sindical² y de cobertura de la negociación colectiva se expresan como el porcentaje entre los promedios anuales de trabajadores afiliados y la población económicamente activa (en adelante, PEA) asalariada. Otros autores, como Torre (1973), utilizan como base al promedio de trabajadores en condición de sindicalizarse. En Perú, ello implicaría excluir a todos aquellos asalariados que laboran en empresas de menos de veinte trabajadores. Este ajuste, sin embargo, no podría realizarse con precisión, pues la data del MTPE no presenta información en materia de libertad sindical por tamaño de empresas. Por tal motivo, se ha decidido utilizar el promedio general de la PEA asalariada.

2 Si bien este indicador es utilizado de forma universal para medir estadísticamente la afiliación sindical, su registro en Perú puede ser relativamente inferior a lo señalado en las cifras oficiales por dos motivos. Primero, por el trabajo dependiente no registrado en planillas (informalidad laboral), el cual es un componente importante en nuestra economía. Segundo, por el trabajo indebidamente registrado como autónomo (falsos locadores de servicios). En otras palabras, estos dos grupos pueden aumentar la cifra de la PEA asalariada y, como consecuencia de ello, reducir la tasa de afiliación.

Resulta importante señalar que, pese a tratarse de una misma fuente de información, existe una variación sobre la forma de registro de la cantidad de trabajadores sindicalizados y sujetos a un convenio colectivo, así como de la PEA asalariada. Desde 1997 hasta 2007, la estadística reportada por el MTPE se elaboraba a partir de las hojas de resumen de planillas del mes de junio remitidas al ente rector en materia de trabajo y a las direcciones regionales. En otros términos, durante este intervalo de tiempo se utilizó como referencia la cantidad de trabajadores registrados a mitad de año y no un promedio mensualizado. Luego de la implementación del Sistema de Planillas Electrónicas (en adelante, SPE), a partir del 1 de enero de 2008 se cuenta con un registro más preciso sobre el valor empleado para ambos indicadores³.

La introducción de la planilla electrónica como nueva fuente de información en medio del intervalo de tiempo estudiado conduce a plantear dos comentarios adicionales respecto a la investigación. El primero, relacionado a la validez del argumento por la posibilidad de una alteración en las trayectorias objeto de análisis. El segundo, respecto a la fiabilidad de los datos en materia de libertad sindical reportados antes del uso obligatorio de esta herramienta de gestión.

Con relación al primero, se observa que la introducción de la planilla electrónica no interfiere o rompe con la tendencia descendente del alcance de los convenios colectivos. La trayectoria descendente que se identifica inicia en 2006, dos años antes del uso obligatorio de esta herramienta; y se mantiene hasta 2013, año en el que termina por ubicarse debajo de la densidad sindical. En ese sentido, con esta nueva herramienta se confirma la existencia de una cobertura de negociación colectiva superior a la tasa de afiliación, así como el paulatino descenso del primer indicador.

Por otro lado, es importante considerar que el sindicalismo peruano se concentra fundamentalmente en empresas de mediano (cientos a quinientos trabajadores) y gran tamaño (quinientos uno a más trabajadores), en donde se puede presumir que existen más recursos para gestionar los libros de planillas y declaraciones ante autoridades administrativas (Superintendencia de Administración Tributaria [en adelante, Sunat] y MTPE). Además, las cifras registradas luego de la implementación del SPE son consistentes con los periodos previos a 2008 y no muestran fluctuaciones sustantivas⁴. Desde esta perspectiva,

3 Cabe señalar, además, que entre 2008 y 2011 las estadísticas en materia de libertad sindical registradas por el MTPE se presentan como promedio mensual. Recién a partir de 2012 se tiene la información mensualizada disponible.

4 Ahora bien, sí se evidencia un incremento sustancial entre la PEA asalariada reportada en 2008 con el año anterior. Tal diferencia, sin duda, es producto de un reporte más exacto a partir de la planilla electrónica. Sin embargo, en la medida en que ello no presenta un correlato en la cantidad de trabajadores sindicalizados, probablemente se explica por empresas de menor tamaño que no reportaban adecuadamente su planilla.

no se identifican indicios que conduzcan hacia una sobrerrepresentación o subrepresentación de los afiliados.

Finalmente, es importante resaltar que esta investigación también enfrenta ciertas limitaciones. En concreto, estas se refieren a la imposibilidad de profundizar el impacto de la extensión de beneficios de los convenios colectivos en los sindicatos mayoritarios, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, pues no hay data pública que permita identificar organizaciones más representativas. Si bien por medio de los anuarios se puede reconstruir tasas de afiliación sectoriales (por actividad económica) y regionales (por departamentos), de ello no se puede desprender la existencia de sindicatos mayoritarios. Esta información puede indicar, sin duda, una alta afiliación concentrada en pocos sindicatos, como también una significativa sindicalización dispersa entre múltiples organizaciones (característica propia de la atomización sindical). En tal sentido, si bien puede haber indicios desde la estadística, el análisis para identificar a este tipo de sindicatos involucra una labor muy minuciosa, además de difícil de realizar. Por tanto, no se puede medir las variaciones en afiliación sindical de este grupo ni tampoco seleccionar adecuadamente organizaciones a efectos de realizar estudios de corte cualitativo.

III. EL ASCENSO DE LA HIPERDESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS CONSECUENCIAS PARA LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

La regulación del ejercicio de la libertad sindical en nuestro país se encuentra marcada por la ausencia de legitimidad social. A lo largo de nuestra historia, los dos principales marcos normativos fueron emitidos durante gobiernos de *facto*: el Decreto Supremo 006-71-TR, durante la primera fase del gobierno militar; y la LRCT, meses después del autogolpe de Fujimori y vigente hasta la fecha. No obstante, el desenvolvimiento de la actividad sindical en ambos marcos jurídicos ha sido distinto. Mientras que la regulación prevista en el Decreto Supremo 006-71-TR sirvió de catalizador para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, con la LRCT ocurrió lo contrario (Manky, 2011).

Con base en ello, y considerando estas diferencias, ¿qué factores marcaron la tendencia hacia la hiperdescentralización en Perú? En esta sección se argumenta que el nivel de empresa ha sido la estructura sindical y negocial característica desde, al menos, la década del setenta. Sin embargo, hasta antes de la LRCT estas organizaciones convivían y se articulaban con otras de niveles superiores. En ese sentido, el legado de Fujimori en materia de relaciones colectivas de trabajo es, por un lado,

la intensificación de la hiperdescentralización; y, por otro, la eliminación de las federaciones u organizaciones de nivel superior —además de aspectos como el intenso control administrativo para el ejercicio de la huelga, entre otros— (Villavicencio, 2015).

De acuerdo con Payne (1965), sin un marco institucional, la forma de negociación colectiva en Perú se caracterizaba por el empleo de la violencia como mecanismo de presión dirigido hacia el Estado (p. 11). Dadas estas características, este autor lo denominó el «modelo político de negociación colectiva». Para Payne, la racionalidad de esta opción de acción sindical radicó en el fracaso de otras alternativas, como el simple abandono del centro de trabajo. En ese sentido, esta estrategia requería de una afiliación significativa, capaz de generar disrupción a nivel social y político. Así, para 1961, alrededor de 329 000 trabajadores estaban sindicalizados en diversos sectores económicos (p. 130)⁵. Asimismo, las federaciones agrupaban alrededor de 357 organizaciones a nivel de empresa y a un total de 214 950 trabajadores (pp. 149-150). No obstante, la cobertura de los convenios colectivos no tuvo un adecuado correlato o proporción con la afiliación sindical.

A inicios de los setenta, aún sin el marco regulatorio del Decreto Supremo 006-71-TR, los convenios colectivos registraban una cobertura inferior al 10 % del total de trabajadores de la PEA asalariada (Sulmont, 1985). Con base en este registro, es posible afirmar que los resultados del modelo político de negociación colectiva eran contingentes. Así, aun cuando las organizaciones tuvieran una afiliación numérica significativa, ello no garantizaba la composición del conflicto económico. Las razones de ello, además de los factores condicionantes del propio modelo, pueden hallarse también en un diseño legal exiguo y poco eficaz para el ejercicio de la libertad sindical.

En este contexto, las reformas emprendidas durante la primera fase del gobierno militar tuvieron un impacto positivo para el ejercicio de la libertad sindical. El Decreto Ley 18471 (1970), que positivizó la protección contra el despido, permitió que las organizaciones de trabajadores tuvieran continuidad y no sean suprimidas por voluntad del empleador⁶. Luego, el Decreto Supremo 006-71-TR dispuso un modelo de unicidad sindical e implementó una ruta para la composición de los conflictos económicos: trato directo, conciliación y resolución administrativa. De esta manera, la negociación siempre produciría un

5 De acuerdo con la información señalada por Payne (1965), esta cifra se distribuía entre los sectores de manufactura, con 45 000; alimentos y bebidas, con 12 000; transporte, con 37 000; comunicaciones, con 11 000; servicios, con 99 000; industria extractiva, con 52 000; agricultura, con 55 000; comercio, con 13 000; y otros, con 5000 (p. 139).

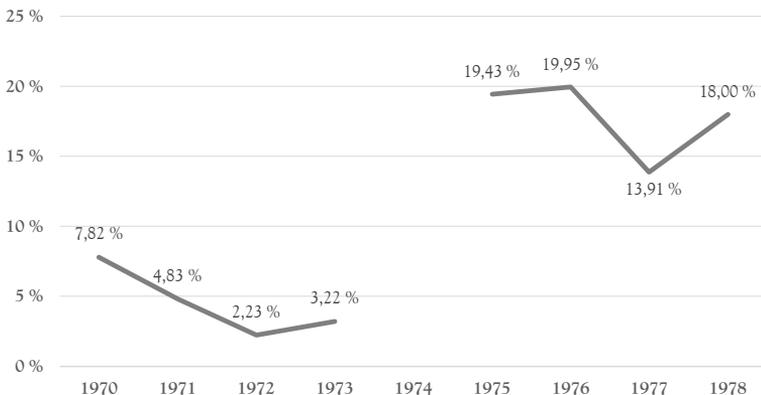
6 Parodi (1986), por ejemplo, relata cómo los obreros metalúrgicos celebraban luego de superar el periodo de prueba legal y obtener la estabilidad laboral, y elucubraban diferentes maneras de evadir estos tres meses de inestabilidad (p. 30).

producto negocial, sea autónomo o heterónomo. Finalmente, dichos productos se encuentran regulados tanto en su periodicidad (anual) como en su contenido (remuneraciones y condiciones de trabajo).

Javier Neves (1995) caracterizó este marco jurídico como una expresión palmaria de intervencionismo estatal (p. 41). Bajo este diseño, el conflicto económico es controlado tanto en su desarrollo por medio de un *iter* preestablecido y sujeto a plazos como en su resultado. El objetivo de ello es doble. Por un lado, aminora las posibilidades de generar inestabilidad social y política en caso de una escalada del conflicto y, por otro, beneficia a las organizaciones de trabajadores al disponer un mecanismo de cierre definitivo de la negociación (resolución administrativa). No obstante, como anota Neves, esta opción normativa carece de mecanismos que fortalezcan la posición de los sindicatos, generando cierta dependencia de la intervención administrativa y política (p. 42).

Ahora bien, como se desprende del diseño, los resultados de este modelo generaron un evidente impacto positivo en el desenvolvimiento de los conflictos económicos. De acuerdo con Sulmont (1985), la cobertura de la negociación colectiva, aunque fue baja durante los primeros dos años, se elevó luego significativamente, llegando a cerca del 20 % de la población económicamente activa (PEA) asalariada (p. 206). La figura 1 refleja dicha afirmación y muestra la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva entre 1970 y 1978.

Figura 1. Tasa de cobertura de la negociación colectiva (1970-1978)



Fuente: elaboración propia con base en Sulmont (1985, p. 206).

Nota: la data publicada por Sulmont (1985) no registra información respecto del año 1974.

321

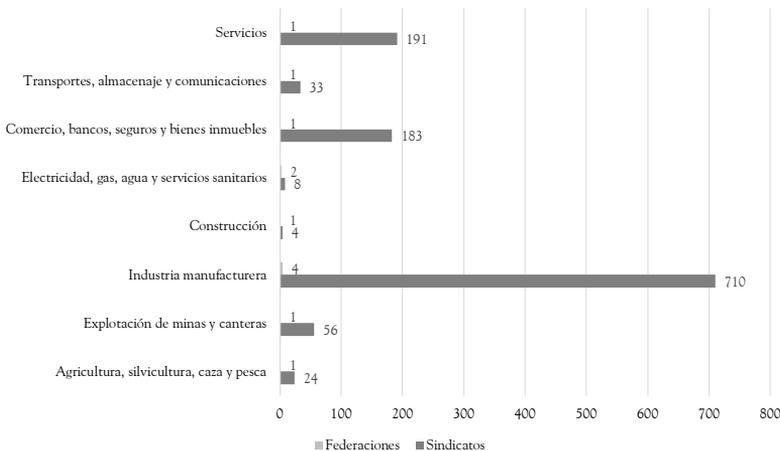
LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

Se desprende de la figura 1, en primer lugar, que la implementación del Decreto Supremo 006-71-TR no tuvo efectos inmediatos; por el contrario, se observa una regresión de la tasa de cobertura registrada en los últimos años del modelo político (1970 y 1971). Sin embargo, tres años después, esta asciende a más de seis veces su valor base, cubriendo a 361 108 trabajadores. Este cambio súbito se explica por dos aspectos del diseño jurídico⁷. Primero, por la composición obligatoria del conflicto como última etapa de la negociación, prevista en el capítulo III del cuerpo normativo. Segundo, en la eficacia general (*erga omnes*) que les atribuye el mencionado decreto supremo a los productos negociales. En otros términos, la norma propicia una cobertura amplia de la negociación colectiva.

Bajo estas nuevas reglas de juego, ¿cuál es la estructura negocial y sindical que se gesta a partir de este diseño? La figura 2, elaborada a partir de la data reportada por Sulmont (1985), muestra la distribución de los convenios colectivos según actividad económica y tipo de organización de trabajadores en 1978 (p. 208). A partir de ello, es posible extraer más pistas sobre el estado del movimiento sindical que hereda la LRCT.

Figura 2. Convenios colectivos según actividad económica y tipo de organización (1978)



Fuente: elaboración propia con base en Sulmont (1985, p. 208).

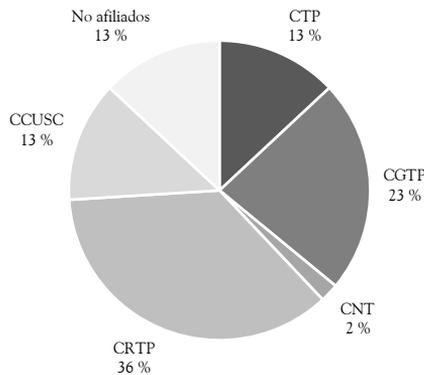
Una mirada a la información desagregada del año 1978 permite ver otros aspectos relativos a la estructura sindical y negocial que interesa destacar. En primer lugar, todas las actividades económicas registran federaciones que negocian y suscriben convenios colectivos. Con base

7 El año 1977 registra un descenso producto de la severa represión del Gobierno. Sulmont (1979) narra que a través de una norma se autorizó el despido de los responsables del paro nacional del 19 de julio de dicho año, lo cual implicó el despido de alrededor de cinco mil dirigentes sindicales.

en ello, es posible afirmar que el movimiento sindical se encuentra, al menos, estructurado con organizaciones supraempresariales —como ya se evidenciaba en 1961—. Segundo, si bien se identifican sectores con mayor densidad sindical que otros, casi todos tienen como unidad negocial preponderante a la empresa. En otros términos, la transición del modelo de negociación política hacia el intervencionismo estatal establecido en el Decreto Supremo 006-71-TR enfatizó la organización en este nivel.

Por otro lado, de acuerdo con la figura 3, la mayoría de las organizaciones de trabajadores, tanto a nivel de empresa como de rama, se encuentran afiliadas a confederaciones nacionales⁸. Así, es posible afirmar que existía cierto grado de coordinación o estructura sindical de alcance nacional. Asimismo, cabe anotar que la fragmentación que se registra en este año es una constante y expresa las diferentes posiciones políticas de las dirigencias (ejemplo de ello son la Confederación de Trabajadores del Perú [CTP] y la Confederación General de los Trabajadores del Perú [CGTP]), así como las intenciones del gobierno de turno de cooptar el movimiento sindical (como en el caso de la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana [CRTP])⁹. Finalmente, esta distribución entre las confederaciones resulta interesante dado que para 1976 tanto la CGTP como la CRTP tenían pocos años de constituidas. Desde esta perspectiva, es posible afirmar que los sindicatos buscaban nuevos espacios de participación a nivel nacional.

Figura 3. Concentración de sindicatos según centrales sindicales (1976)



Fuente: elaboración propia con base en Sulmont (1985, p. 210).

8 Las cifras registradas, además, deben de servir únicamente de referencia. Sulmont (1985) indica que la fuente de estos datos es el Sinamos, un organismo estatal que buscaba englobar a las organizaciones de la sociedad civil durante el gobierno militar, por lo que se puede presumir cierta sobrerrepresentación de la CRTP, confederación vinculada al Estado, así como una subrepresentación de las estructuras independientes o críticas de dicho gobierno (p. 210).

9 Haworth (1989) sostiene que la CRTP fue constituida para disputar con las otras confederaciones independientes la representación de los sindicatos y, a partir de ello, proveer una plataforma institucional que apoye al gobierno. De ahí que se sostenga que fue un proyecto para cooptar el movimiento sindical.

A partir de lo expuesto se puede perfilar que, bajo el marco jurídico del Decreto Supremo 006-71-TR, el movimiento sindical presenta características particulares. En términos de organización, se estructuran en al menos tres niveles: confederaciones, federaciones sectoriales y sindicatos de empresa, siendo sujetos negociales los dos últimos. Las organizaciones de mayor grado aglutinan solo a pequeñas facciones de las organizaciones de niveles inferiores, sin mayor preponderancia de una respecto del resto. Por otro lado, en términos de negociación colectiva, la unidad de empresa es la predominante, aunque las federaciones registran negociaciones y convenios en todos los sectores. Asimismo, este diseño ha permitido una cobertura amplia de los convenios colectivos tanto por los efectos generales de los productos negociales como por el sistema de composición heterónoma.

Veintiún años después, el marco jurídico será modificado sustancialmente con la LRCT. ¿Qué aspectos de este diseño cambian? ¿Qué impactos generan las modificaciones normativas en el desarrollo de las negociaciones colectivas? En la siguiente sección se aborda este tema.

IV. LA HERENCIA DE FUJIMORI EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Si el diseño del Decreto Supremo 006-71-TR, con solo cinco años de vigencia, registraba 1220 convenios colectivos y sucedáneos, equivalentes a una tasa de cobertura de 18 %, para finales de los ochenta e inicios de los noventa esa cifra había crecido significativamente. Entre 1985 y 1990 se registró un promedio de 2169 pliegos presentados y 1790 productos negociales por año, de acuerdo con el *Anuario Estadístico* del MTPE (2005). Con base en ello, es posible afirmar que las organizaciones de trabajadores no solo lograron incrementar su número, sino que mantuvieron la capacidad de componer las negociaciones colectivas. ¿Cómo cambió este panorama a partir de la reforma de la LRCT? La presente sección argumenta que el cambio de regulación tuvo un impacto significativo en lo relativo al ejercicio de la libertad sindical. En concreto, esta implicó un grave descenso de los productos negociales y de la cobertura de la negociación colectiva. En pocas palabras, se registra una pérdida de poder por parte de las organizaciones en términos generales.

Sanguineti (1994) precisaba que el Decreto Supremo 006-71-TR requería una revisión que integre los intereses de los actores sociales y que abandone las intromisiones estatales a la libertad sindical. Desde esta perspectiva, la adecuación del régimen normativo implicaba otorgar mayor autonomía a las organizaciones y procurar consensos sociales. No obstante, como se ha señalado en la sección anterior, la nueva norma no satisfizo dicha demanda. La LRCT (1992) sigue la tendencia

323

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚTHE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

autoritaria de intervenir en diferentes aspectos del derecho, pero ahora con la finalidad de menguar la capacidad de acción de los sindicatos y atomizar su estructura.

A manera de resumen¹⁰, los cambios sustanciales que introdujo la nueva legislación fueron de diversa índole. Uno de los más importantes fue el reconocimiento del modelo de pluralismo sindical; esto es, la libertad de constitución y afiliación de los trabajadores y sus organizaciones en cualquier ámbito. Sin embargo, se establecen mínimos para la formación de sindicatos a nivel de empresa, impidiendo así la organización en pequeños negocios y obstaculizándola en niveles superiores (Villavicencio, 1993; Sanguinetti, 1994). Asimismo, la LRCT (1992) introduce una categoría importante para ordenar y evitar las distorsiones de este modelo: el sindicato más representativo (Villavicencio, 2010; García, 1987). Así, en base al criterio numérico-afiliativo, el ordenamiento atribuye la representación de toda la unidad de negociación a la organización de trabajadores que afilie a la mayoría de los trabajadores de dicho ámbito.

Por otro lado, la LRCT (1992) impone una serie de intervenciones a la autonomía colectiva. En materia de constitución de organizaciones, por ejemplo, se genera un régimen dual de registro, escindiendo la personería gremial de la jurídica. Al respecto, además de los problemas prácticos que tienen que afrontar los sindicatos, la doctrina ha enfatizado que el registro administrativo se ha utilizado en la experiencia latinoamericana como un vehículo de control político (Villavicencio, 2014) y muestra de ello son el número de cancelaciones registradas durante la década del noventa (figura 4). Respecto de la negociación colectiva, se recondujo las negociaciones en curso (tercera disposición complementaria final) y las nuevas (art. 45) al nivel de empresa a través de una regla por defecto en caso de desacuerdo. Los efectos prácticos de ello fue la imposibilidad de negociar a nivel supraempresarial y atomizar el alcance de los convenios colectivos. Más de una década después, estas disposiciones fueron declaradas inconstitucionales luego de un extenso litigio (Neves, 2010). Otra intervención importante es la relativa al derecho de huelga. La LRCT (1992) dispone un intenso control administrativo sobre la procedencia y legalidad de la acción sindical. Como consecuencia de ello, el ejercicio de este derecho se ha reducido considerablemente, además de haberse generado una microconflictividad (Villavicencio, 2008).

Finalmente, la legislación también incurre en omisiones importantes, como en el caso de la protección de la libertad sindical. Las disposiciones en esta materia solo se acotan a dos conductas objetivas (movilidad geográfica y despido) y a una lista cerrada de sujetos (representantes de

10 Un análisis, revisión y crítica más pormenorizado de la LRCT puede hallarse en Villavicencio (1993), Sanguinetti (1995) y Neves (1995).

los trabajadores). Lógicamente, ello vuelve inoperante la tutela jurídica que se solicite para cualquier otra conducta no tipificada, a pesar de la naturaleza atípica de este tipo de actos (Valdeolivas, 1993). De ahí que el fuero sindical, configurado en estos términos, haya sido calificado desde temprano como «restringido y simbólico» (Villavicencio, 2010, p. 180). Esta legislación, casi en su integridad¹¹, continúa vigente luego de más de tres décadas.

Como se puede evidenciar, la LRCT desmonta aquellos aspectos que había introducido el Decreto Supremo 006-71-TR y que hacían funcionar el *iter* de la negociación colectiva¹². Este nuevo marco normativo, vigente hasta la fecha, no establece plazos ni sanciones para regular o corregir la conducta de los actores negociales¹³, así como tampoco mecanismos que garanticen la composición del conflicto. De esa forma, las organizaciones de trabajadores transitan sin mayores herramientas o apoyos institucionales por el trato directo, la conciliación o la mediación ante la autoridad administrativa. Así, y ante la imposibilidad de componer el conflicto económico, sus opciones se enfrentan a la disyuntiva de optar por acudir al arbitraje o realizar una huelga, con el riesgo de dejar latente el conflicto económico.

De forma general y, en síntesis, siguiendo a Ermida (1995), puede afirmarse que la LRCT se aleja de un modelo autónomo o promocional y opta por mantener la intervención estatal con un enfoque restrictivo del derecho a la libertad sindical. A diferencia de su antecesora, esta norma apuesta por reglamentar y atomizar la organización, negociación y el conflicto económico. De ahí que resulte acertada la crítica de Neves (1995) sobre el carácter imprevisible que termina asumiendo la negociación colectiva bajo esta estructura. No obstante, y a contracorriente de la mayoría, a pocos años de haberse emitido la LRCT, Mario Pasco (1995) sostuvo que esta norma no implicaba «una regresión, un paso atrás, una acentuación del intervencionismo» (p. 171). ¿Cuáles fueron, entonces, sus efectos sobre el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva?

De acuerdo con el registro sindical (figura 4), en el corto plazo, desde 1994 hasta el año 2000 se cancelaron más organizaciones de trabajadores de las que se crearon. Interesa notar aquí que, incluso durante los dos primeros años de la pandemia de la COVID-19, no se registraron cifras

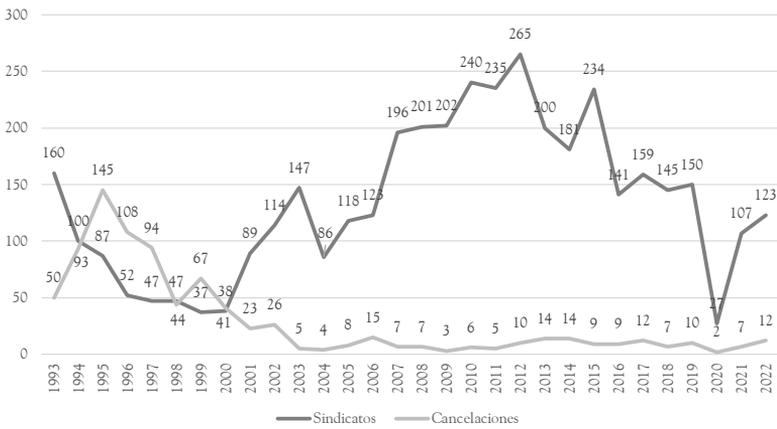
11 En el año 2002, el profesor Javier Neves fue ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y propició la adecuación de la legislación peruana en materia de libertad sindical a las obligaciones internacionales contenidas en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en atención a las observaciones realizadas por uno de sus órganos de control, el Comité de Libertad Sindical (Villavicencio *et al.*, 2012).

12 Para un mayor desarrollo y crítica del régimen legal de la negociación colectiva, se puede consultar los trabajos de Neves (2016) y Blancas (2011).

13 La única excepción, en este caso, es el arbitraje potestativo causado (por mala fe). Sin embargo, este mecanismo alternativo de solución del conflicto no puede entenderse como un castigo o forma de regular conductas, pues el costo de este no es asumido integralmente por la parte causante, además de ser opcional.

equiparables a lo sucedido durante la segunda mitad de la década del noventa. En otros términos, el cambio de legislación, sumado a la severa represión del gobierno autoritario, generó un impacto más nocivo para los sindicatos que una crisis de salud, económica y social de alcance global. Precisamente, aun cuando la legislación introdujo el modelo de pluralismo sindical, este solo pudo desarrollarse adecuadamente en una coyuntura democrática.

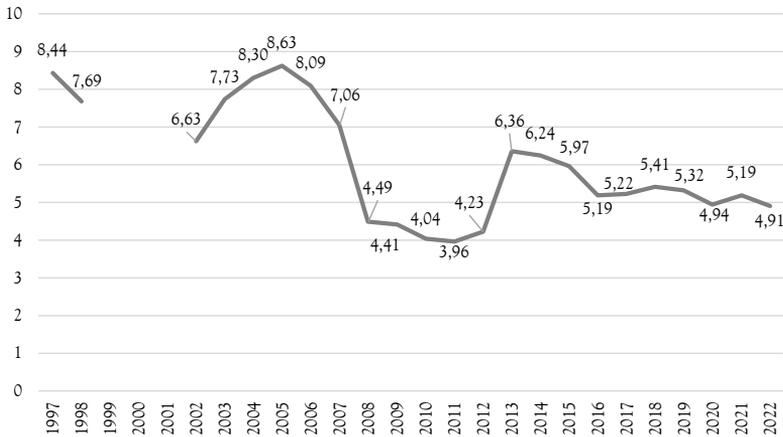
Figura 4. Evolución del registro sindical a nivel nacional (1993-2022)



Fuente: elaboración propia con base en MTPE (1993-2022).

Junto al descenso generalizado de las organizaciones de trabajadores durante la segunda mitad de la década del noventa se registra también una significativa disminución de la afiliación sindical (figura 5). Aunque de forma incompleta, en los albores del nuevo milenio la tasa de afiliación sindical registraba una inclinación al descenso. Atrás habían quedado los años en los que la literatura académica elogiaba el significativo volumen de sindicalizados en el país, el cual estimaban en 800 000 (Zapata, 1986). Nótese, además, que este indicador —a diferencia de la constitución y cancelación de sindicatos— no muestra ningún signo de recuperación o cambio en años posteriores a la reforma de la LRCT. Aun bajo contextos favorables (transición democrática y auge económico, entre otros), las organizaciones de trabajadores han registrado una tasa de afiliación que ha oscilado entre 8 % y 4 %, y desde 2013 muestra una marcada tendencia descendente.

Figura 5. Tasa de afiliación sindical (1997-2022)



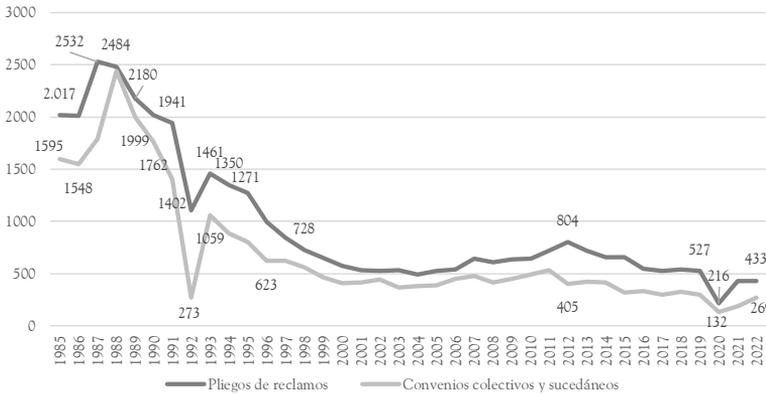
Fuente: elaboración propia con base en MTPE (1997-2022).

Nota: la tasa de afiliación sindical registrada desde 1997 hasta 2007 se ha calculado a partir de las hojas de resumen de planillas del mes de junio de cada año. A partir de 2008 en adelante, se expresa como el promedio anual de trabajadores sindicalizados entre la PEA asalariada.

La tendencia descrita tiene una estrecha vinculación con el desarrollo de la negociación colectiva. La figura 6 registra el marcado descenso, tanto de los pliegos de reclamos como de los productos negociales. Asimismo, la proporción entre estos, aunque contingente en ciertos periodos, muestra un volumen importante y constante de negociaciones abiertas. En ese sentido, como ha notado Villavicencio (2016), el ordenamiento peruano carece de mecanismos eficaces que permitan componer el conflicto económico, sea por medio de la autocomposición o heterocomposición. Nótese, además, que incluso en los años en los que el arbitraje potestativo causado e incausado son reconocidos en el ordenamiento —2011 y 2014, respectivamente—, no se observan incrementos en los productos negociales¹⁴. Así, otra consecuencia de la reforma de la LRCT es la pérdida de capacidad de las organizaciones de trabajadores para cerrar los conflictos económicos.

14 Esta data, así como sus desagregados por año, cuestiona seriamente aquellas posiciones que sostienen que el arbitraje potestativo incausado vulnera el derecho de huelga (Valverde, 2023). Sin un medio efectivo de cierre del conflicto, el ejercicio de la negociación colectiva se reduce a una mera expectativa que depende de la voluntad del empleador. Además, posiciones como la indicada omiten señalar que, de acuerdo con los anuarios estadísticos del MTPE (2022), la huelga no es utilizada mayoritariamente por las organizaciones de trabajadores como estrategia en contextos de negociación y tampoco registra cifras significativas de éxito cuando se ejerce. En ese sentido, promover o apostar por el fomento de este derecho no tiene sustento en la evidencia empírica y perjudica a los sindicatos.

Figura 6. Pliegos de reclamos y convenios colectivos y sucedáneos (1985-2022)

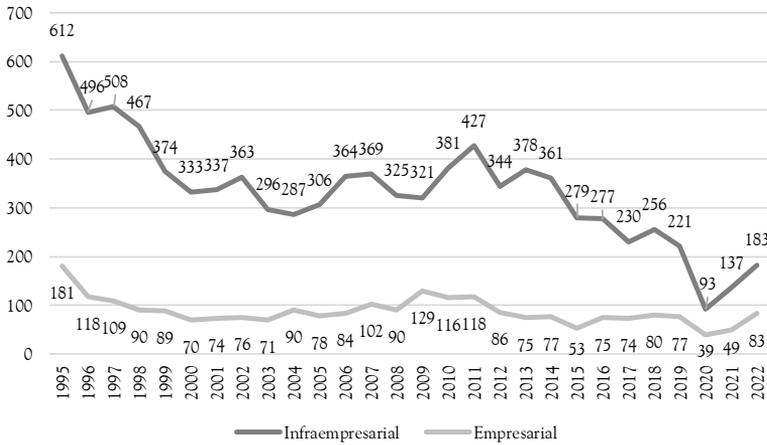


Fuente: elaboración propia con base en MTPE (1995-2022).

Ahora bien, si se observa la información desagregada de los productos negociales según el nivel de negociación (figura 7), se constata los efectos nocivos de las reglas de la LRCT. Siguiendo a Villavicencio (2016), la data muestra que la estructura negocial predominante desde 1995 es infraempresarial. En otras palabras, las reglas previstas para determinar el nivel de la negociación han acentuado la atomización de las organizaciones, relegando la posibilidad de actuar en un nivel superior únicamente a casos excepcionales habilitados por la jurisprudencia constitucional (construcción civil y portuarios)¹⁵.

¹⁵ Al respecto, resulta importante señalar que en el nuevo régimen laboral agrario (Ley 31110, 2021) se contempla la posibilidad de negociar a nivel de rama; no obstante, más de dos años después de su promulgación, no se registra un producto negocial con dicho alcance.

Figura 7. Productos negociales por nivel de negociación (1995-2022)



Fuente: elaboración propia con base en MTPE (1995-2022).

Nota: siguiendo la terminología empleada por el MTPE, el nivel infraempresarial se encuentra conformado por delegados o sindicatos de categorías exclusivas (obreros o empleados). El nivel empresarial, en tanto abarca toda la unidad, se encuentra conformado por sindicatos únicos y delegados de obreros y empleados.

Hasta este punto, la reforma de la LRCT muestra consecuencias nocivas para el ejercicio de la libertad sindical. Durante la década de los noventa se redujo significativamente las organizaciones de trabajadores, así como la cantidad de afiliados y su densidad —expresada en la tasa de afiliación—. Tal situación se ha traducido en una pérdida de poder por parte de los sindicatos, cuya seña principal es la brecha entre los pliegos de reclamos presentados y los productos negociales por año, así como el escaso volumen de estos. No obstante, la literatura académica ha reparado poco en la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

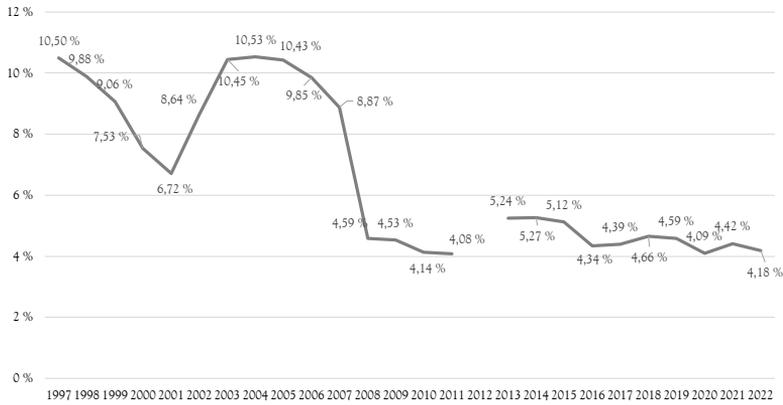
La data relativa a la negociación colectiva es de particular relevancia por dos razones. Primero, porque proyecta el alcance que tienen las organizaciones que logran un producto negocial. Segundo, porque, con base en las reglas de mayor representatividad de nuestro ordenamiento, es un indicador sobre la existencia de sindicatos mayoritarios. En ese sentido, la tendencia descrita en la figura 8 resulta de mucha relevancia para caracterizar el tipo de organizaciones de trabajadores que ha primado en las últimas dos décadas de la historia peruana.

329

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

Figura 8. Tasa de cobertura de la negociación colectiva (1997-2022)



Fuente: elaboración propia con base en MTPE (1997-2022).

Nota: la tasa de cobertura de la negociación colectiva registrada desde 1997 hasta 2007 se ha calculado a partir de las hojas de resumen de planillas del mes de junio de cada año. A partir de 2008 en adelante, se expresa como el promedio anual de trabajadores sujetos a un producto negocial entre la PEA asalariada. Por otro lado, el anuario de 2012 no registra información mensualizada ni anual de los trabajadores cubiertos por un producto negocial.

Con relación a la figura en cuestión, interesa destacar tres periodos importantes, de los cuales el primero se ubica entre los años 2002 y 2006. En este se registran las mayores tasas de cobertura y coinciden con el retorno y primer quinquenio del restablecimiento de la democracia en Perú. De esta manera, se observa la vinculación positiva que hubo entre la apertura democrática y el ejercicio de los derechos laborales. Por otro lado, el segundo periodo se ubica entre 2007 y 2013. Durante este intervalo se observa un descenso continuo de la cobertura sin mostrar un signo significativo de recuperación, que incluso inicia antes de la crisis económica global de 2008. Finalmente, el último periodo inicia en 2014 y se extiende hasta 2022. La característica principal de dichos años es el estancamiento de la negociación colectiva a niveles muy inferiores a los registrados en las etapas previas.

Si bien resulta llamativa la trayectoria fluctuante de la cobertura de la negociación colectiva, interesa notar cuál es la explicación del descenso. Los registros elevados dan cuenta de la existencia de un número importante de organizaciones de trabajadores mayoritarias en su ámbito. Ello pues solo a través de este tipo de sindicatos se puede lograr un alcance mayor de los productos negociales. A la inversa, cuando no existen muchas organizaciones mayoritarias, los efectos se limitan solo a los afiliados y, por tanto, la cobertura de la negociación colectiva se asemeja a la tasa de afiliación.

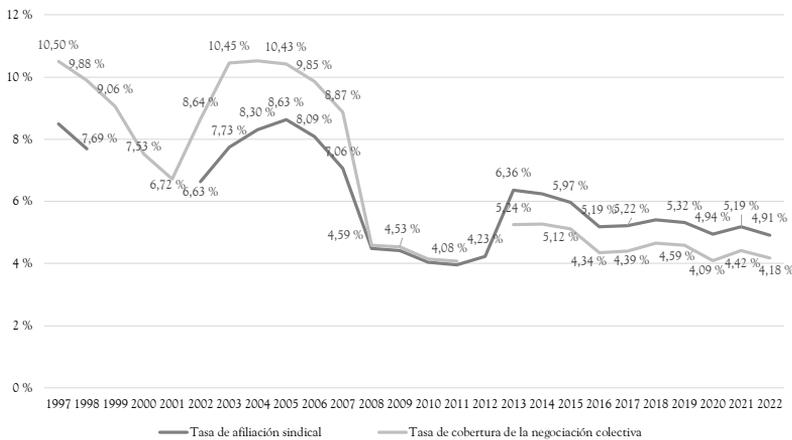
331

A efectos de refinar la conclusión sobre la reducción de los sindicatos mayoritarios, resulta interesante comparar las tendencias de la tasa de afiliación sindical y de la cobertura de negociación colectiva. La figura 9 consolida ambas trayectorias y evidencia cómo, durante casi toda la primera década del 2000, los productos negociales superaron largamente a la cantidad total de afiliados. Este dato resulta más relevante cuando se considera que, en dicho intervalo, hubo en promedio 141 negociaciones abiertas. En otras palabras, no todas las organizaciones de trabajadores que negociaron lograron un convenio y, sin embargo, las que sí compusieron el conflicto beneficiaron a un número superior a la cantidad de afiliados. No obstante, se observa que a partir de 2013 en adelante esta tendencia cambia drásticamente.

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

Figura 9. Tasa de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva (1997-2022)



Fuente: elaboración propia con base en MTPE (1997-2022).

Nota: las tasas de afiliación y cobertura de la negociación colectiva registradas desde 1997 hasta 2007 se han calculado a partir de las hojas de resumen de planillas del mes de junio de cada año. A partir de 2008 en adelante, se expresa como el promedio anual de trabajadores afiliados y sujetos a un producto negocial entre la PEA asalariada.

Interesa de sobremanera explicar el cambio en la tendencia por dos motivos en particular. Primero, porque desde el retorno de la democracia no se registran cambios significativos en la regulación laboral en general. En otras palabras, no existen modificaciones al marco institucional que expliquen este tipo de transiciones —como sí sucede en el caso del Decreto Supremo 006-71-TR y la LRCT—. Asimismo, tampoco se evidencia cambios sustanciales en la afiliación sindical. Por el contrario, este indicador no muestra signos de retroceso en su base numérica, sino que su crecimiento no guarda proporción con el aumento de la PEA

asalariada. ¿Cómo entender, entonces, esta variación? Esta pregunta será abordada en la siguiente sección.

V. LA EXTENSIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL CONVENIO COLECTIVO Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

La primera sección ha dado cuenta de cómo, históricamente, el marco normativo ha direccionado el desarrollo de las organizaciones de trabajadores hacia una determinada estructura sindical y a un nivel de negociación. La unidad de empresa, así como sus subniveles, constituye el signo distintivo de este modelo intervenido y restrictivo de la autonomía colectiva. Esta atomización, fue asegurada y garantizada por la LRCT (1992), y volvió una singularidad a la negociación colectiva en niveles superiores.

Luego, los resultados de este modelo con más de treinta años de vigencia fueron expuestos en la segunda sección. Los principales hallazgos dan cuenta de organizaciones que, tras reducirse significativamente, han perdido poder para componer los conflictos económicos y generar mejores condiciones de trabajo. En particular, la información muestra que el principal cambio que se registra en la actividad sindical en los últimos diez años es la reducción de la cobertura de la negociación colectiva a valores inferiores a la tasa de afiliación sindical. En otros términos, los trabajadores con convenio colectivo son menos que los afiliados a una organización.

Ahora bien, ¿cómo explicar este cambio de tendencia? Esta pregunta resulta importante pues en este periodo de tiempo estudiado no se han registrado cambios significativos a nivel normativo o estadístico que permitan dar una respuesta inmediata. La tesis que plantea este artículo es que dicho descenso se explica por la reducción de los sindicatos mayoritarios producto de la extensión unilateral de los convenios colectivos. En otros términos, la falta de protección contra conductas lesivas a la libertad sindical es la causante de este cambio en la tendencia.

Para ello es importante recordar que, conforme con las reglas que rigen el modelo de negociación colectiva, cuando una organización cumple con el criterio de mayor representatividad numérico-afiliativa —esto es, afilia a la mayoría de los trabajadores en su ámbito—, negocia por toda la unidad (empresa, categoría y establecimiento, entre otras). Como consecuencia de ello, los productos negociales adquieren eficacia general (*erga omnes*). Por el contrario, cuando se representa a una minoría —menos de la mayoría absoluta de trabajadores—, la organización negocia únicamente para sus afiliados (eficacia limitada).

A manera de resumen, la tabla 1 sintetiza las reglas de representatividad y los efectos o la relación que tienen estas con los productos negociales (convenios colectivos, laudos, etc.).

Tabla 1. Resumen de reglas de representatividad y efectos según la LRCT

Tipos de organización	Cantidad de afiliados	Efectos de sus productos negociales
Sindicato mayoritario	50 % + 1 de los trabajadores	A todos los trabajadores de la unidad, sin importar afiliación (<i>erga omnes</i>)
Sindicato minoritario	50 % de los trabajadores o menos	Solo a los afiliados de la organización

Fuente: elaboración propia.

Desde esta perspectiva, en términos generales, la tasa de cobertura de la negociación colectiva puede tener tres tipos de vinculación con la densidad sindical. Primero, pueden equiparse ambos indicadores, siempre que todos los sindicatos existentes hayan suscrito un convenio colectivo¹⁶. Segundo, la afiliación puede ser superior en tanto algunas organizaciones no hayan logrado un producto negocial. Por último, y conforme con el marco jurídico peruano, la cobertura de la negociación colectiva puede ser superior a la densidad sindical por medio de convenios colectivos suscritos por organizaciones mayoritarias.

Visto de esta manera, se desprende de la figura 9 que entre los años 2002 y 2011 existieron numerosas organizaciones más representativas, las cuales fueron reduciéndose paulatinamente desde 2006. ¿Cómo estos sindicatos, que se entiende eran robustos, numerosos, perdieron afiliados? En otros términos, ¿cómo afecta la extensión de beneficios a la libertad sindical y a las organizaciones mayoritarias en particular?

Para plantear tal conexión, esta investigación plantea tres relaciones entre la extensión de beneficios del convenio colectivo y la desafiliación de integrantes. La primera atiende a la temporalidad en que suceden estos hechos. La segunda, al efecto de conducta parasitaria (*free rider*) que genera en los trabajadores. La tercera, a la generalización de esta conducta y los intentos de resistencia por parte de las organizaciones de trabajadores.

¹⁶ Este hecho nunca ha sido documentado o ha tenido registro en la historia peruana; por el contrario, como muestra la figura 6, existe una diferencia sustancial entre la cantidad de pliegos de reclamos que se presentan y el número de convenios colectivos que se suscriben. Ello permite afirmar, como bien lo registra la estadística actual, que muchos trabajadores sindicalizados no tienen un convenio colectivo aplicable.

De acuerdo con la información disponible, entre la extensión de beneficios y la caída de la tasa de cobertura de la negociación colectiva existe un vínculo de temporalidad. El primero antecede al segundo. La tabla 2 muestra la cantidad de pronunciamientos que se emitieron por año sobre esta materia, así como el sentido de estos hasta 2016¹⁷. Conviene notar que, pese a que la jurisprudencia inicia en 2006, su tendencia se empieza a marcar a partir de 2011 y en favor de esta conducta.

Tabla 2. Pronunciamientos jurisdiccionales emitidos a favor de la extensión de beneficios de convenios colectivos 2006-2016

Año	Cantidad de pronunciamientos a favor	Cantidad de pronunciamientos en contra
2006	1	0
2011	1	0
2012	1	0
2013	0	0
2014	2	0
2015	1	0
2016	0	1

Fuente: elaboración propia¹⁸.

De esta manera, se observa una vinculación temporal entre el descenso de la cobertura de la negociación colectiva con la validación de la extensión de beneficios del convenio colectivo. En otros términos, ambos coinciden y podrían expresar una relación causa-efecto. No obstante, esta simultaneidad no resulta un argumento suficiente para sustentar el cambio en la tendencia. Así, se tiene que demostrar que esta causa probable tiene la suficiente entidad para generar los resultados

17 Es importante señalar que los casos de extensión de beneficios continuaron aún luego de 2016. No obstante, la referencia a estos primeros pronunciamientos es importante para indicar: a) desde qué año se tiene registro de este tipo de casos, b) cuál era la tendencia inicial en la jurisprudencia de la CSJR y c) cómo se resolvían estos casos durante el descenso de la tasa de cobertura de la negociación colectiva (2006-2013).

18 Las sentencias contabilizadas son las siguientes: casación laboral 1381-2005 Cono Norte - Lima (2006), casación laboral 2864-2009 Lima (2011), casación laboral 602-2010 Lima (2012), casación laboral 11477-2013 Callao (2014), casación laboral 8796-2013 Moquegua (2014), casación laboral 10766-2013 Moquegua (2015), y casación laboral 12885-2014 Callao (2016).

Sin perjuicio de ello, interesa señalar que la corte vértice en materia de protección de derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional, ha tenido una posición ambivalente respecto a este tema. Mientras que en la sentencia recaída en el expediente 2476-2010-PA/TC se pronunció en contra; un año antes, en su pronunciamiento del expediente 2974-2010-PA/TC, convalidó dicha práctica empresarial.

observados. Entonces, ¿cómo afecta la extensión de beneficios a la libertad sindical y a los sindicatos mayoritarios en particular?

La extensión unilateral de los beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario tiene un impacto negativo en las organizaciones de trabajadores en general. Para empezar, genera una conducta parasitaria (*free rider*) en los afiliados; esto es, desincentiva la afiliación. Primero, desalienta la sindicalización, toda vez que elimina cualquier derecho derivado de su condición de trabajador afiliado. En otros términos, al percibir las mismas prestaciones sin necesidad de participar de la organización sindical —que requiere, entre otras cosas, aportar económicamente a esta—, los miembros pierden motivos objetivos para continuar participando. Segundo, de forma similar, los trabajadores no afiliados carecen de cualquier incentivo para adherirse en la medida en que ya no requieren ser miembros del sindicato para percibir los beneficios.

Además de estos efectos nocivos para la afiliación sindical, la extensión de beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario también colisiona con una regla importante del modelo de pluralidad sindical. La norma de mayor representatividad tiene una finalidad bifronte. Por un lado, evita las distorsiones del pluralismo sindical (atomización o dispersión) y, por otro, refuerza la posición de las organizaciones fuertes a fin de que logren una mejor representación de los intereses (García, 1987). Desde esta perspectiva, el ordenamiento apuesta por fortalecer la situación jurídica de los sindicatos mayoritarios. Por tanto, esta práctica no solo afecta a las organizaciones de trabajadores de un determinado ámbito, sino también al diseño constitucional en sí mismo¹⁹.

No solo existe una vinculación temporal y material entre esta práctica y el descenso de la cobertura de la negociación colectiva, sino que también se cuenta con información sobre la relevancia que adquirió tanto en el debate público como entre los sindicatos. En 2012, a través de una consulta ciudadana, una organización de trabajadores acudió a la Dirección General de Trabajo (2012) para cuestionar si es que la administración del trabajo avalaba esta conducta empresarial. La respuesta emitida rechaza esta práctica, además de advertir sobre los potenciales riesgos para la afiliación (efecto *free rider*) con base en las reglas de representatividad previstas en el ordenamiento. No obstante, tal

335

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚTHE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

19 Además, genera diferentes problemas de relevancia práctica que ni han sido objeto de pronunciamiento por parte de la justicia laboral: ¿cuál es la fuente jurídica que crea la extensión de beneficios? ¿El mismo convenio colectivo o la voluntad del empleador (liberalidad)? ¿Qué convenio colectivo se extiende en caso más de una organización de trabajadores tenga uno vigente y por qué? ¿La extensión de beneficios también tiene efectos ultraactivos luego de su vencimiento? ¿La suscripción de un nuevo convenio colectivo también genera efectos retroactivos para los trabajadores no afiliados?

posición no se reflejó en posteriores pronunciamientos jurisprudenciales ni fue tomada como referencia.

El debate jurídico sobre la extensión de beneficios alcanzó un punto álgido de atención en 2018, al ser uno de los temas objeto del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral. En este espacio, los jueces supremos acordaron²⁰ la convalidación de esta práctica. Así, se dio por terminado un importante debate jurídico, además de muchas controversias en curso sobre esta materia. No obstante, ello no implicó el posterior silencio desde los actores.

Desde la sociedad civil, Plades (2019, 2022) ha destacado la práctica de la extensión de beneficios como uno de los temas clave en materia de libertad sindical en el ámbito jurídico desde 2014. En específico, se destaca el potencial lesivo que ha tenido la admisión de esta conducta para el ejercicio de derechos laborales (Plades, 2022). A contrapartida, representantes de intereses empresariales han abogado a favor de esta práctica, argumentando que se busca mejorar las condiciones de trabajo de los no afiliados (Toyama & Torres, 2017). En ese sentido, aun careciendo de data que permita cuantificar el impacto específico a organizaciones o el alcance espacial de esta práctica, la cobertura que ha tenido a nivel jurisdiccional da cuenta de su especial importancia para organizaciones y empleadores.

No obstante, a pesar de los evidentes riesgos que entraña esta conducta, ¿qué explica la convalidación esta práctica? ¿Por qué la CSJR no la objetó?

La respuesta no pasa necesariamente por evaluar la solidez y coherencia de los argumentos expuestos en los fundamentos de las sentencias, sino en el diseño institucional y su permisividad con actos lesivos a la libertad sindical. Como se advertía hace casi treinta años, la adopción restrictiva del fuero sindical, así como la ausencia de una cláusula general de protección, generan un déficit de tutela jurídica ante cualquier conducta atípica (Sanguineti, 1994). De esta manera, las organizaciones de trabajadores carecen de mecanismos adecuados y eficaces que permitan cuestionar la validez de conductas antisindicales a nivel jurisdiccional. Así, la convalidación de la extensión de beneficios y los efectos nocivos que han sido evidenciados en los gráficos precedentes son consecuencia

20 Conviene señalar que los plenos jurisdiccionales se orientan a uniformizar criterios respecto de controversias recurrentes en la judicatura. En otros términos, se trata de temas importantes y actuales para los actores sociales que recurren a la justicia ordinaria.

Por otro lado, respecto de su valor jurídico, los acuerdos arribados en los plenos jurisdiccionales, si bien no constituyen normas jurídicamente vinculantes, suponen la toma de posición institucional por parte de la principal corte de vértice en justicia ordinaria sobre una determinada controversia. En otras palabras, es el criterio que adoptaría este órgano colegiado al conocer de un caso vinculado a la materia acordada.

de un marco institucional débil cuyos únicos cimientos son disposiciones genéricas carentes de contenido sustantivo.

Por el contrario, a través de una cláusula general, las organizaciones de trabajadores pueden romper con la cuestión de la tipicidad de las conductas empresariales y discutir el problema de fondo²¹. De esta manera, correspondería analizar la capacidad de la extensión de beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario para afectar la libertad sindical (Villavicencio, 2010; Valdeolivas, 1994). Tanto desde una perspectiva micro (una organización en particular) como macro (valores estadísticos nacionales), se evidencia que existe una incidencia negativa grave. En especial, es posible afirmar que principalmente los sindicatos mayoritarios han visto afectada su afiliación ante los desincentivos generados por esta conducta, lo cual se expresa en la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Por tanto, un órgano jurisdiccional debería declarar como inválida la extensión y desestimar los argumentos relativos a la igualdad de trato entre trabajadores afiliados y no afiliados²², así como en la facultad de aumentar los sueldos derivada de la libertad de empresa (Toyama & Torres, 2017)²³.

Sin perjuicio de los argumentos que vinculan la admisión de la extensión de beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario con la reducción de las organizaciones mayoritarias, es posible descartar otras explicaciones plausibles. En concreto, la evidencia permite señalar que otras hipótesis alternativas²⁴ como a) la disolución de organizaciones sindicales, b) el declive de sectores con alta afiliación y c) la no suscripción de convenios colectivos en actividades con mayor densidad sindical, no pueden explicar el cambio de la cobertura de negociación colectiva, pues sus indicadores no se alinean con la tendencia decreciente o son estables y positivos.

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

21 Existen también sistemas mixtos, por ejemplo, en Chile, donde se conjuga una lista ejemplificativa de supuestos lesivos a la libertad sindical con una cláusula general. En particular, resulta interesante notar que en la reforma del Código de Trabajo (Ley 20940, 2016) se incluye la extensión de convenios colectivos en el listado de conductas antisindicales (art. 289, literal h).

22 Para convalidar la extensión, se ha sostenido que esta práctica se fundamenta en la igualdad de todos los trabajadores. No obstante, este argumento enfrenta la objeción sobre el parámetro empleado (*tertium comparationis*). Un trabajador afiliado es sustantivamente desigual a un no afiliado, pues con ocasión del ejercicio de la libertad sindical se asume una serie de obligaciones gremiales de cara a la organización, y se sitúa al asalariado en una posición de conflicto con el empleador (lo cual implica en ocasiones vulnerabilidad e incluso riesgo de perder el puesto de trabajo).

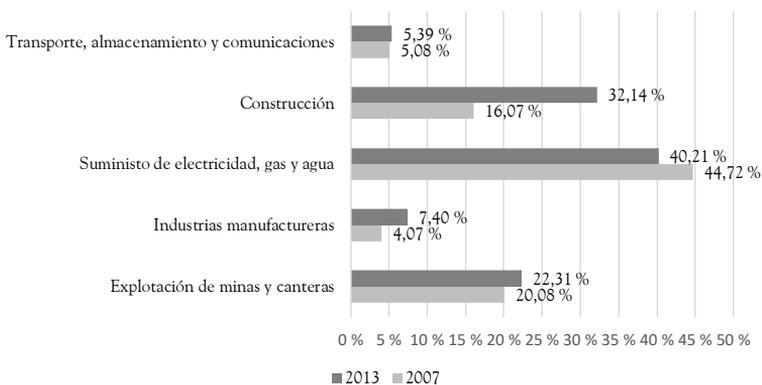
23 La denominada facultad «premio» del empleador para aumentar remuneraciones también ha fungido de argumento para abogar por la extensión de los convenios colectivos; sin embargo, esta posición se enfrenta al hecho de que otorgar mejoras remunerativas únicamente a los no afiliados constituye una conducta discriminatoria (Paredes, 2011).

24 Existen otras posibles hipótesis, tales como la generalización de los beneficios desde inicios del siglo XXI. Sin embargo, no existe evidencia para afirmar que la práctica de pactar la extensión del convenio colectivo haya sido realizada desde 1997 (año a partir del cual se empieza a registrar una tasa de cobertura superior a la de afiliación) y mucho menos que esta haya sido tan generalizada para alcanzar al menos dos puntos porcentuales de la PEA asalariada.

En primer lugar, corresponde discutir si es que este descenso en la cobertura puede ser explicado por la disolución de organizaciones sindicales. Al respecto, como se desprende de la figura 4, el registro sindical solo muestra valores significativos de cancelaciones durante la segunda mitad de la década de los noventa. Posteriormente, estos valores han oscilado desde dos hasta veintisiete, pero las fluctuaciones no coinciden con el periodo identificado entre 2007 y 2013, y tampoco son significativas. De esta manera, la cancelación de organizaciones de trabajadores no evidencia una correlación o cambio que permita explicar por qué la tasa de cobertura se redujo en el intervalo de tiempo indicado.

Otra posible hipótesis alternativa consiste en atribuir el descenso en la tasa de cobertura a una reducción de la afiliación a nivel general o sectorial. De esta manera, como simple consecuencia de la disminución de este indicador, la cobertura de la negociación colectiva se reduciría. No obstante, a nivel macro y micro no se registran cambios sustanciales en la tasa de sindicalización. En otras palabras, el descenso muestra señales de focalización en las organizaciones mayoritarias. Por ejemplo, a nivel general, la tasa de afiliación sindical siempre crece, pero no en una proporción igual o significativa al aumento de la PEA asalariada; de ahí su fluctuación marginal. Por otro lado, a nivel sectorial, las principales actividades económicas no registran una disminución significativa entre los años del periodo descrito (figura 10). Por el contrario, el único caso de descenso es en el rubro de «suministro de electricidad, gas y agua», el cual es ínfimo en términos reales pues solo registraba 14 447 trabajadores, el equivalente al 0,48 % de la PEA asalariada (MTPE, 2014).

Figura 10. Tasa de afiliación sindical sectorial (2007 y 2013)



Fuente: elaboración propia con base en MTPE (2008, 2014).

Finalmente, una última hipótesis alternativa consiste en plantear que el descenso de la tasa de cobertura tiene origen en la reducción de los

convenios colectivos en actividades con mayor densidad sindical. En tal sentido, no se trata de que las organizaciones mayoritarias se hayan reducido, sino que sectorialmente se ha perdido poder para cerrar las negociaciones. De esta manera, el impacto en la cobertura es solo una expresión más del declive del sindicalismo peruano; no obstante, la evidencia no respalda de forma suficiente dicha afirmación.

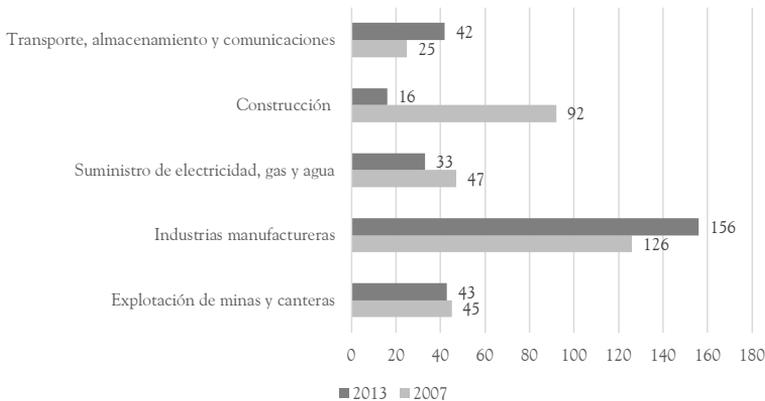
Una comparación entre el inicio y final del periodo en cuestión muestran que la única actividad económica que registra una caída prominente es la construcción (figura 11). En tal sentido, resulta difícil sostener de forma concluyente que los sectores con mayor densidad sindical redujeron significativamente sus productos negociales. Además, debe tenerse en cuenta que en este sector la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) negocian anualmente a nivel de rama de actividad. Desde esta perspectiva, la reducción de productos negociales en el nivel de empresa no resulta idónea para explicar el descenso en la tasa de cobertura.

339

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAJORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

Figura 11. Productos negociales suscritos a nivel sectorial (2007 y 2013)



Fuente: elaboración propia con base en MTPE (2008, 2014).

Desde esta perspectiva, las distintas hipótesis alternativas que podrían explicar el descenso en la cobertura de la negociación colectiva han demostrado ciertas falencias o ausencia de afinidad con la tendencia descrita. Por el contrario, la extensión unilateral de los beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario constituye una conducta idónea para generar tal efecto. A través de esta, se producen desincentivos para la afiliación sindical de los miembros y de los trabajadores no

afiliados. Además, su ascenso como práctica empresarial válida coincide temporalmente con el desarrollo de la tendencia descrita.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante abordar dos hechos relacionados con la hipótesis de esta investigación. El primero se vincula con el breve periodo de prohibición de la extensión de beneficios, el cual inicia en 2017 y termina con el acuerdo del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral de 2019. Por otro lado, el segundo es respecto de la prohibición normativa de esta práctica empresarial, cuya fuente es el Decreto Supremo 014-2022-TR.

Con relación al primero, se observa que el cambio jurisprudencial ocurre en un momento posterior al descenso de la cobertura de la negociación colectiva (2006-2013). Así, como se desprende de la figura 8, luego de que este indicador fuera inferior a la densidad sindical, los sindicatos mayoritarios no volvieron a tener una representación estadística significativa. Por tanto, el impacto que tuvo el cambio de criterio jurisprudencial no solo fue efímero, sino también inocuo.

Por último, el 24 de julio de 2022 el Poder Ejecutivo aprobó el Decreto Supremo 014-2022-TR, el cual modifica una serie de disposiciones del reglamento de la LRCT; entre ellas, se prohibió expresamente la extensión unilateral de los convenios colectivos. Si bien resulta un avance importante a fin de evitar la reproducción de una conducta nociva para las organizaciones de trabajadores, esta solución constituye un simple paliativo ante un escenario de manifiesta indefensión. Sin una cláusula general contra conductas antisindicales en el derecho material²⁵, cualquier otra práctica empresarial que genere efectos similares podrá, como en este caso, ser convalidada por la administración de justicia e impactar gravemente a las organizaciones de trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

El apogeo y ocaso de las organizaciones de trabajadores en Perú se encuentra fuertemente vinculado con el marco institucional que regula la libertad sindical. Desde esta perspectiva, estos factores estructurales resultan clave para entender cómo se desarrollan los sindicatos en el país. Esta investigación gira en torno a este tema y se pregunta por qué, luego del retorno de la democracia, los altos registros de afiliación sindical y la cantidad de convenios colectivos suscritos, entre otros elementos, no mostraron signos de recuperación. La tesis planteada es que la falta de

²⁵ Interesa enfatizar la necesidad de una cláusula general a nivel de derecho material debido a que se puede confundir con el tipo infractor relativo a las conductas lesivas de la libertad sindical previsto en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo 020-2001-TR, 2001), el cual contiene un supuesto genérico. Este trabajo hace referencia a un mecanismo propio de la tutela judicial efectiva que, en consonancia con el Convenio 98 de la OIT, permita tanto a nivel operativo como a nivel de remedios jurídicos una garantía de protección a las organizaciones de trabajadores, representantes y afiliados.

protección efectiva contra los actos lesivos a la libertad sindical explica la patente vulnerabilidad de las organizaciones de trabajadores y su incapacidad de desarrollo.

La discusión y el análisis de la data disponible evidencian que la hiperdescentralización de las organizaciones de trabajadores tuvo como primer hito al Decreto Supremo 006-71-TR. Sin embargo, el diseño de este marco institucional otorgaba mayores ventajas a los sindicatos. Es así como en pocos años se registraron indicadores positivos como una tasa de cobertura de la negociación colectiva cercana al 20 %. Luego, será la reforma de la LRCT el instrumento empleado para desmontar e intervenir en el ejercicio de la libertad sindical. La consecuencia inmediata de ello fue una pérdida de poder por parte de las organizaciones de trabajadores y la intensificación de la hiperdescentralización.

Con el retorno de la democracia, las organizaciones de trabajadores tuvieron una oportunidad para recuperarse. No obstante, estos esfuerzos fueron poco satisfactorios. En particular, si bien la cobertura de la negociación colectiva fue uno de los indicadores que se recuperó, llegando a superar a la tasa de afiliación, a partir de 2006 empezó un descenso invariable. Al respecto, es importante señalar que, con base en el modelo de la LRCT, cuando la cobertura de la negociación colectiva supera a la densidad sindical, ello es un claro indicador de la existencia de sindicatos mayoritarios —dado que sus productos negociales alcanzan a todos, sean o no afiliados—. Desde esta perspectiva, el descenso registrado representa también la desaparición de este tipo de organizaciones.

¿Por qué este indicador empieza a descender repentinamente? Sin mayores cambios institucionales relacionados al ejercicio de la libertad sindical, resulta evidente que estas alteraciones tienen origen en prácticas generalizadas de los actores laborales. Esta investigación argumenta que la práctica empresarial de extender unilateralmente los beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario tiene una vinculación importante, pues es la conducta idónea para generar tal consecuencia por el efecto que producen las conductas parasitarias (*free rider*) sobre la afiliación. Además, su convalidación por parte de la CSJR coincide temporalmente con el inicio de la tendencia registrada.

No obstante, esta investigación no puede ser concluyente respecto de su hipótesis debido a los límites de la información de la data oficial disponible. En ese sentido, es importante complementar el argumento planteado con otros estudios de carácter cualitativo que aborden el impacto de la extensión de los convenios colectivos hacia organizaciones de trabajadores. Solo a través de estos se podrá tener una noción más completa sobre los resultados de esta práctica en términos de afiliación sindical.

341

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚTHE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

Finalmente, este trabajo permite abrir nuevas líneas de investigación, tanto para los estudios del trabajo como para el derecho laboral. Con relación al primero, por ejemplo, llama a investigar sobre las estrategias de las organizaciones de trabajadores frente a los actos lesivos a la libertad sindical. ¿Cómo responden las organizaciones y logran mantener la afiliación de sus miembros? Respecto del derecho, considerando los potenciales beneficios macro de la extensión de beneficios de un convenio colectivo (aumento generalizado de sueldos en un determinado ámbito), resulta importante cuestionar a través de qué fórmulas se puede lograr dichos resultados sin generar efectos perversos sobre la afiliación²⁶.

REFERENCIAS

- Blancas, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Fondo Editorial PUCP.
- Carnes, M. (2014). *Continuity Despite Change: The Politics of Labor Regulation in Latin America* [monografía]. Stanford University Press. <https://doi.org/10.11126/stanford/9780804789431.001.0001>
- Cook, M. (2007). *Politics of labor reform in Latin America: between flexibility and rights*. Penn State University Press.
- Collier, R., & Collier, D. (2002). *Shaping the political arena. Critical junctures, the labor movement and regime dynamics in Latin America*. University of Notre Dame Press.
- Dirección General de Trabajo. (2012). *Informe que absuelve consulta sobre la aplicación de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados (Informe 39-2012)*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Drake, P. (1996). *Labor movements and dictatorships. The southern cone in comparative perspective*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Ermida, O. (1995). Intervención y autonomía en la negociación colectiva de la actividad privada. *Laborem*, (2), 127-138.
- French, J. (2000). The Latin American Labor Studies Boom. *International Review of Social History*, 45(2), 279-308. <https://doi.org/10.1017/S0020859000000146>
- García, J. (1987). *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Haworth, N. (1989). Political transition and the Peruvian labor movement, 1968-1985. En E. Epstein (ed.), *Labor autonomy and the state in Latin America* (pp. 195-218). Unwin Hyman.

²⁶ Con relación a este tema, una opción no explorada y compatible con nuestro diseño constitucional es el fomento de las coaliciones de organizaciones de trabajadores que concurren en un mismo ámbito. Si bien la legislación fija un único umbral aplicable tanto a una organización como a un grupo (mayoría absoluta), este podría ser disminuido para este tipo de supuestos, generando así un incentivo para su materialización.

Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. *Debates en Sociología*, (36), 107-134. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201101.005>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (1998). *Anuario Estadístico 1997*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (1999). *Anuario Estadístico 1998*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2000). *Anuario Estadístico 1999*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2001). *Anuario Estadístico 2000*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2002). *Anuario Estadístico 2001*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2003). *Anuario Estadístico 2002*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2004). *Anuario Estadístico 2003*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2005). *Anuario Estadístico 2004*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2006). *Anuario Estadístico 2005*. MTPE, OIT.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2007). *Anuario Estadístico 2006*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2008). *Anuario Estadístico 2007*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2009). *Anuario Estadístico 2008*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2010). *Anuario Estadístico 2009*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2011). *Anuario Estadístico 2010*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2012). *Anuario Estadístico 2011*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2013). *Anuario Estadístico 2012*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2014). *Anuario Estadístico 2013*.

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2015). *Anuario Estadístico 2014*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2016). *Anuario Estadístico 2015*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2017). *Anuario Estadístico 2016*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2018). *Anuario Estadístico 2017*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2019). *Anuario Estadístico 2018*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2020). *Anuario Estadístico 2019*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2021). *Anuario Estadístico 2020*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022). *Anuario Estadístico 2021*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). *Anuario Estadístico 2022*.
- Neves, J. (1995). Autonomía colectiva e intervención estatal en materia de negociación colectiva. *Laborem*, (2), 35-58.
- Neves, J. (2010). La determinación del nivel negocial en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre los estibadores portuarios. *Ius Et Veritas*, 20(40), 128-139.
- Neves, J. (2016). *Derecho colectivo del trabajo. Un panorama general*. Palestra.
- Paredes, P. (2011). Cuando la generosidad del empleador viola la libertad sindical: un caso de discriminación laboral por acción indirecta. *Derecho & Sociedad*, (37), 196-199.
- Parodi, J. (1986). "Ser obrero es algo relativo". *Obreros, clasismo y política*. IEP.
- Pasco, M. (1995). Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo. *Laborem*, (2), 161-171.
- Payne, J. (1965). *Labor and politics in Peru*. Yale University Press.
- Programa Laboral de Desarrollo (Plades). (2019). *Informe: situación de los derechos sindicales en el Perú. 2014-2018*.
- Programa Laboral de Desarrollo (Plades). (2022). *El ejercicio de los derechos sindicales en el Perú 2018-2022*.
- Sanguinetti, W. (1994). Los sindicatos y la libertad sindical en la nueva ley de relaciones colectivas de trabajo (Decreto-Ley 22593). En *Quo Vadis Jus? Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Ricardo La Hoz Tirado* (pp. 258-295). Fondo Editorial de la UNMSM.

Sulmont, D. (1979). El movimiento sindical frente a la crisis económica: Perú, 1976-1979. *Nueva Sociedad*, (43), 26-37.

Sulmont, D. (1985). *El movimiento obrero peruano (1890-1980). Reseña histórica* (5.ª ed.). Tarea Asociación de Publicaciones Educativas.

Torre, J. (1973). La tasa de sindicalización en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 48(12), 903-913.

Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, (68), 355-382. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.013>

Toyama, J., & Torres, A. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. *Ius et veritas*, (55), 284-302. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.017>

Valdeolivas, Y. (1993). *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. Consejo Económico y Social de España.

Valverde, C. (2023). *El remedio y la enfermedad: el arbitraje laboral como límite al ejercicio del derecho de huelga en la Ley de relaciones colectivas de trabajo* [tesis de licenciatura en Derecho, PUCP]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/26663>

Villavicencio, A. (1993). Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Perú. En O. Ermida (coord.), *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo* (pp. 213-273). Fundación de Cultura Universitaria.

Villavicencio, A. (2008). Las huelgas en Perú actual: radiografía del atormentado ejercicio de un derecho constitucional. *Laborem*, (8), 118-132.

Villavicencio, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. OIT, Plades, PUCP.

Villavicencio, A. (2014). Constitución, configuración y registro de sindicatos en América Latina: El reino espurio de la ley. *Themis Revista de Derecho*, (65), 117-122.

Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, (75), 333-353. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.015>

Villavicencio, A. (2016). Negociación Colectiva: Nuevos espacios y contenidos. En *VII Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 93-131). SPDTSS.

Villavicencio, A., Mendoza, L., & Guerra, L. (2012). Reforma laboral en el Perú: gran intensidad y ausencia de resultados. Entrevista al doctor Javier Neves. *Derecho PUCP*, (68), 301-307.

Zapata, F. (1986). *El conflicto sindical en América Latina*. El Colegio de México.

LA CRISIS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA DISCRETA
EXTINCIÓN
DEL SINDICATO
MAYORITARIO EN
EL PERÚ

THE CRISIS OF
COLLECTIVE
BARGAINING AND
THE DISCREET
EXTINCTION OF
THE MAJORITARIAN
UNION IN PERU

Jurisprudencia, normas y otros documentos legales

Decreto Ley 18471, Ley que determina los causales de despedida de los trabajadores sometidos al régimen de actividad privada (Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas [Perú], 10 de noviembre de 1970). *El Peruano*, 11 de noviembre de 1970.

Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Poder Ejecutivo [Perú], 26 de junio de 1992). *El Peruano*, 2 de julio de 1992.

Decreto Supremo 006-71-TR, Convenciones y negociaciones colectivas para las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores (Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas [Perú], 29 de noviembre de 1971). *El Peruano*, 1 de diciembre de 1971.

Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo. (Poder Ejecutivo [Perú], 8 de noviembre de 1991). *El Peruano*, 12 de noviembre 1991.

Decreto Supremo 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (Poder Ejecutivo [Perú], 28 de junio de 2001). *El Peruano*, 29 de junio de 2001.

Decreto Supremo 014-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR (Poder Ejecutivo [Perú], 23 de julio de 2022). *El Peruano*, 24 de julio de 2022.

Ley 20940, Moderniza el sistema de relaciones laborales (Congreso de la República [Chile], 26 de agosto de 2016). *Diario Oficial de la República de Chile*, 8 de septiembre de 2016.

Ley 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial (Poder Legislativo [Perú], 30 de diciembre de 2021). *El Peruano*, 31 de diciembre 2021.

Recibido: 10/04/2024
Aprobado: 18/09/2024