

# LA MODIFICACIÓN A LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN

Profesor de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

**Sumario:** 1. Introducción 2. Contenido del cambio 3. La oportunidad del cambio 4. Modificaciones no trascendentes 5. Modificaciones necesarias relativas al ámbito de aplicación 6. Las discusiones numéricas 7. Temas importantes 8. Las modificaciones imcompletas 9. La agenda pendiente.

## 1. Introducción

Después de mucha espera, casi una década después, se modificaron algunos artículos del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. El objetivo de la modificación consistía en levantar las observaciones que el Comité de Libertad Sindical de la OIT había realizado al poco tiempo que se emitiera la norma.

Antes de la dación de la Ley N° 27912, publicada en enero pasado, se habían elaborado y discutido un número importante de proyectos de leyes que tenían el mismo objetivo, pero ninguno había logrado un consenso.

El gran límite de esta reforma es su propia finalidad. Esto porque, no se planteó la elaboración de un cambio mayor a la LRCT que tuviera como objetivo fomentar los derechos colectivos, específicamente la sindicalización y la negociación colectiva, cuyos índices numéricos han decrecido de una forma muy importante en los últimos años. Si bien hay cierto consenso en la mayoría de artículos existe una resistencia a ciertos aspectos específicos, como es el número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, por parte de los gremios laborales, y la negociación colectiva a nivel de rama y la vigencia de los convenios colectivos, por parte de los empresarios.

Se pretende con este artículo evaluar los cambios que se han realizado, la importancia que tienen en el sistema de relaciones colectivas de trabajo y finalmente señalar cuál es la agenda pendiente sobre la materia.

## 2. Contenido del cambio

Como se ha dicho la norma tenía como finalidad levantar las objeciones realizadas por el Comité de Libertad Sindical, el cual había evaluado las quejas puntuales que habían presentado varias organizaciones sindicales peruanas, por lo que, las observaciones están referidas a esas quejas. La evaluación que hace el Comité de Libertad Sindical hace referencia a la compatibilidad existente entre la norma cuestionada y los Convenios OIT N°s 87 y 98, referidos a la libertad sindical y a la negociación, siendo esencialmente un control de legalidad. Sin embargo, para realizar la modificación de esta naturaleza hubiera sido conveniente no limitarse a las observaciones realizadas por la OIT hace algunos años, sino que hubiera sido conveniente hacer una evaluación más profunda sobre la norma, principalmente sobre los efectos que ha tenido, sobre el modelo de relaciones colectivas que deseamos y sobre las modificaciones de la

normativa, teniendo en cuenta todas las observaciones, pero principalmente incorporando los aspectos que puedan llevarnos a un mejor sistema de relaciones colectivas de trabajo.

A continuación presentamos las modificaciones realizadas agrupadas no en función de los institutos (sindicalización, negociación colectiva y huelga) sino de acuerdo a otros criterios vinculados a la importancia de la modificación en el contexto de nuestra realidad en esta materia.

## 3. La oportunidad del cambio

En los aspectos más importantes el cambio es tardío. Esto se revela claramente en la derogación de la tercera y cuarta disposiciones transitorias y finales. Esta última, referida a la obligatoriedad de revisar el convenio colectivo histórico, es decir, todos los convenios vigentes pactados hasta la emisión de la norma, tuvo como efecto principal la reducción de cláusulas vigentes en ese momento y la reducción de la calidad de esas cláusulas.

Si bien no hay un estudio completo sobre los efectos que tuvo esta cláusula, si los hay parciales en los cuáles nos revelan que, por ejemplo, en el tema de las facilidades sindicales se desmejoró de manera sustancial el contenido de las mismas y en muchos casos la regulación convencional solo adoptaba la fórmula contenida en la ley.

Al respecto, creemos que una revisión del convenio histórico podía darse, y que en varios casos era positivo una acumulación de beneficios, una actualización de lo pactado de acuerdo a la nueva realidad, etc. Sin embargo, eso debía provenir de la propia autonomía colectiva y no de una imposición legal, por lo que lo negativo ha sido esa injerencia desmedida por parte de la ley en estas relaciones.

La tercera disposición transitoria y final establecía la obligación de las partes que negociaban a nivel de rama de ratificar ese nivel, porque de lo contrario se negociaría en el ámbito de la empresa. Esta norma tuvo nombre propio y estuvo referida a la negociación colectiva en construcción civil. El artículo además de regular de manera contradictoria a la regla señalada en el artículo 45° (que establece que para efectos del cambio se necesita el acuerdo de voluntades y que la sola voluntad de una de las partes no es suficiente para modificar el nivel, como sucede en el caso de la ratificación) constituyó el inicio de la intervención, negativa desde nuestro punto de vista, del Estado en esta negociación, que ha traído como consecuencia, la imposibilidad que las partes se pongan de acuerdo a lo largo de este

tiempo, y que la solución siempre provenga de una manera u otra del Estado<sup>1</sup>, a tal punto que las partes ya no buscan solucionar directamente el conflicto, sino que su principal estrategia para enfrentar la negociación es como utilizar al Estado para imponer su posición, ya sea la presión al Ministerio de Trabajo, a la Comisión de Trabajo del Congreso o al Poder Judicial.

La derogación de ambas normas no tiene mayor efecto, porque los convenios colectivos históricos ya fueron revisados y los que no lo habían hecho, no lo iban a revisar, y por otro lado, como se ha señalado, en el caso de construcción civil generó una década de conflictos y de procesos judiciales que hasta el momento no terminan.

#### 4. Modificaciones no trascendentales

Se han realizado una serie de modificaciones no trascendentales en el sentido que las normas tenían un contenido que encerraba la posibilidad de generar violaciones a la libertad sindical, pero que no ha tenido un correlato en la realidad. Obviamente es mejor que se haya producido la modificación o la derogación. Lo que hemos querido resaltar en la falta de trascendencia.

Es el caso de la norma que establecía como obligación de las organizaciones sindicales emitir los informes que puedan solicitarles la Autoridad de Trabajo y otras autoridades gubernamentales (artículo 10). El peligro latente de esta norma consistía en que se solicitaran informes que posteriormente fueran utilizados contra la organización, o se solicitara información confidencial y se tratará de sancionar a aquellas organizaciones que no presentarán dicha información.

La derogación no elimina la obligación que tienen las organizaciones de presentar información, pero esta se encuentra contenida en la ley y no responde a una posible arbitrariedad de la autoridad administrativa.

Igualmente, desde nuestro punto de vista, se encuentra como modificación no trascendental la referida a los impedimentos de las organizaciones sindicales en la que se ha cambiado "dedicarse institucionalmente a asuntos de política partidaria, religiosa o de índole lucrativa" por "dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen" (artículo 11º LRCT).

Al respecto, el cambio no nos parece sustancial porque queda claro que un sindicato, en tanto defensor de los intereses de los trabajadores y pudiendo albergar a una pluralidad de pensamiento político, no debe dedicarse a asuntos de política partidaria, esto es, a apoyar o participar en un partido político determinado, porque eso sería desvirtuar su contenido. Obviamente, sí debe tener participación en la vida política del país, como cualquier colectivo que defiende intereses determinados, lo que consideramos no estaba en peligro en la redacción original, que por cierto debía ser interpretada restrictivamente. La duda que queda de la redacción actual es si puede dedicarse no exclusivamente a ser parte de un movimiento o

partido político, nosotros consideramos que no debería ser así, ya que la finalidad de la organización sindical es defender los derechos de los trabajadores, y los intereses de un partido político. Adicionalmente, la mención a las libertades que la Constitución y los Convenios Internacionales de la OIT reconocen es reiterativa.

La eliminación de la mención a la dedicación institucional a los asuntos religiosos o de índole lucrativa, en principio no tendría mayor efecto, en cuanto, las organizaciones sindicales no tienen como objetivo institucional dichas actividades, por lo que su solo objeto como personas jurídicas las excluye. Sin embargo, en el caso del índole lucrativo si tiene alguna relevancia porque con la eliminación desaparecen aquellas voces que señalaban que la organización sindical no podía realizar ninguna actividad que tuviera por fin el lucro. Este límite no era razonable en tanto la organización sindical puede realizar actividades que generen lucro con el objeto de financiar las actividades sindicales, lo que en este momento resulta importante por la reducción de los afiliados y de las cuotas sindicales.

Otro tema que también se encuadra en este punto es el referido al fuero sindical (artículo 31 LRCT). El principal agregado que se incorpora es la mención que por negociación colectiva se puede ampliar el ámbito de protección del fuero sindical, y que por el mismo mecanismo se puede establecer el número de dirigentes amparados, lo cual no aporta nada nuevo, en tanto que la protección establecida en la normativa a los dirigentes y activistas sindicales siempre puede ser mejorada por convenio colectivo. La ley establece un piso que puede ser mejorado por negociación colectiva.

Adicionalmente a esto, eleva a nivel legal algunos aspectos que estaban regulados en el reglamento y establece que los candidatos a dirigentes o delegados, 30 días antes y después del proceso electoral tendrán fuero sindical. La protección contra el despido de estas personas, ya estaba regulado en el artículo 46º del Decreto Supremo Nº 001-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo. En consecuencia, lo positivo de la modificación es que la protección ahora proviene de una ley y que en el caso de los candidatos que ahora también están protegidos contra el traslado injustificado.

En este punto también se encuentra la regulación modificatoria de las licencias y permisos sindicales (artículo 32º LRCT), que reordena la norma, básicamente en la aplicación del límite de los 30 días en los que el empleador tiene que otorgar permiso para la asistencia de actos de concurrencia obligatoria, y pretende darle un mayor protagonismo a la negociación colectiva señalando que se entenderán trabajados para todos los efectos legales los permisos y licencias establecido en la convención colectiva.

Al respecto cabe señalar que un porcentaje bastante alto de convenios colectivos como consecuencia de la revisión del convenio colectivo histórico realizado por el mandato contenido en la Tercera Disposición Transitoria y Final de la ley (hoy derogada, como se ha señalado anteriormente) estableció cláusulas que señalaban que la normativa que se aplicaba era la establecida en el artículo 32 de la LRCT, con lo que el propio convenio se remitía a la normativa estatal.

Se mantiene una redacción confusa e inexplicable, porque no se entiende porque si se trata de actos de concurrencia obligatoria se planteó un límite de 30 días, y no considerar al exceso como permiso

<sup>1</sup> Ya sea solucionando el conflicto con una resolución emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o regulando con determinada orientación de tal manera que se favorecía a una de las partes, recreando el conflicto.

o licencia pagada podría significar un serio límite al ejercicio del dirigente sindical. En buena cuenta el remedio planteado ha desmejorado lo inicialmente establecido.

En lo que se refiere a la huelga en servicios esenciales o en los servicios indispensables (artículo 82º LRCT) se establece que la obligación del empleador de comunicar anualmente el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, se debe hacer durante el primer trimestre del año, modificando lo que señalaba el reglamento que hacía referencia a que la comunicación debía hacerse en el mes de enero. También en este punto se ha modificado la calificación de falta grave el incumplimiento de los trabajadores que sin causa justificada no atiende los servicios restringidos, en el sentido de mencionar que “serán sancionados de acuerdo a ley”. Es decir, atenua la gravedad de la falta, la cual será calificada por el empleador.

En materia de huelga también se deroga la calificación de servicios públicos esenciales (artículo 83º LRCT) al inciso que hacía referencia a “aquellos cuya interrupción cree riesgo grave e inminente para personas o bienes”. Este artículo no era coherente porque los servicios públicos esenciales básicamente protegen la vida, la integridad o la salud de las personas y no pretenden proteger los bienes. Su inclusión permitía la posibilidad que se hiciera un uso arbitrario del tema al dejar al empleador la determinación de que actividad era o no servicio público esencial. Adicionalmente, se trataba de una manera inadecuada lo que podrían denominarse servicios esenciales sobrevivientes, que son aquellos que no teniendo la calificación de sobrevivientes inicialmente podrían convertirse en tales debido a la circunstancias en las que se ejerce el derecho de huelga. En vez del inciso eliminado se hace una referencia a que por ley se podrán establecer otros servicios públicos esenciales. En consecuencia, la modificación es adecuada, sin embargo, no fue un inciso que fue muy utilizado.

## 5. Modificaciones necesarias relativas al ámbito de aplicación

Estas modificaciones tienen que ver con asentar algunos principios que fueron vulnerados por la legislación, que son necesarias por el tema que abordan, pero que creemos que tendrán poca aplicación práctica.

El primer caso es la eliminación del requisito de no encontrarse dentro del periodo de prueba para ser miembro de un sindicato (Artículo 12º LRCT). No es común que una persona que esté en periodo de prueba se afilie a un sindicato, sin embargo, dicha norma atentaba contra el principio que todo trabajador, por el hecho de serlo, de poder afiliarse a un sindicato. El derecho de afiliación a una organización sindical no está vinculado a la antigüedad del trabajador sino que se trata de un derecho que nace con el hecho de ser trabajador.

El artículo derogado estaba pensado únicamente en el sindicato de empresa, ya que un trabajador afiliado a una organización de ámbito mayor (sindicato de rama o de gremio) podía estar afiliado a la organización sindical antes de su ingreso a una empresa concreta, por lo que resultaba irrazonable dicho requisito. Adicionalmente, desde nuestra perspectiva, un trabajador que durante el periodo de prueba es despedido por su afiliación a una organización sindical o por su actividad sindical puede estar protegido por una acción judicial

(nulidad de despido o una acción de amparo), ya que el sistema protege la vulneración de un derecho fundamental, independientemente de la antigüedad del trabajador en la empresa.

También se ha procedido a precisar el requisito para ser miembro de un sindicato referido a no estar afiliado a otro sindicato. La falta de precisión de la norma nos conducía a tres supuestos, en el primero, el trabajador laboraba para dos empleadores distintos, habiéndose afiliado a la organización sindical de uno de ellos, no podía afiliarse al sindicato de la otra empresa, lo cual no podía ser un supuesto correcto, porque se le estaría limitando el derecho de afiliación al trabajador por un trabajo totalmente independiente. El segundo estaba referido a un trabajador que trabajando para un solo empleador se afiliara al sindicato de empresa y al sindicato de rama simultáneamente. Con la modificación normativa el trabajador tiene esa posibilidad ya que no se trata de sindicatos del mismo ámbito. El tercer supuesto consiste en que existiendo dos organizaciones sindicales en el mismo ámbito (de empresa, por ejemplo) el trabajador se afilia simultáneamente en las dos. Desde nuestro punto de vista este era el supuesto regulado en la normativa modificada, aunque su falta de precisión podía llevar a sostener las interpretaciones anteriores. Con la modificatoria queda claro que este es el único supuesto restringido. No es un supuesto usual por lo que su relevancia es mínima. Sin embargo, desde el punto teórico puede seguir discutiéndose que entendemos por ámbito, principalmente, el referido a nivel de empresa. Supongamos que una empresa existe dos sindicatos, uno es de un establecimiento (de los varios que tiene la empresa) y el otro es de una categoría de trabajadores. Podría el trabajador estar afiliado a ambos. De acuerdo al artículo 4º del Reglamento (Decreto Supremo Nº 011-92-TR) se entiende por ámbito “los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella”, por lo que, literalmente se trata de ámbitos distintos. Igualmente podríamos plantearnos si un trabajador puede simultáneamente estar afiliado a un sindicato de empresa (con la vocación de afiliarse a todos los trabajadores de la empresa) y a un sindicato infraempresarial (categoría, establecimiento, etc.). Si bien en este caso se trata de ámbitos distintos, uno engloba al otro, sin embargo de la literalidad de la norma se trataría de ámbitos distintos.

## 6. Las discusiones numéricas

Uno de los puntos más que más se ha discutido en los últimos años ha sido el número mínimo de trabajadores para constituir las organizaciones sindicales (artículo 14º LRCT). El cuestionamiento sindical señalaba que se exigía un número muy alto para constituir sindicatos de empresa (20) y para constituir sindicatos de otro tipo (100). La nueva norma ha reducido esta última cifra a 50, y ha mantenido el número de 20 para sindicatos de empresa, lo cual no había sido objetado por el Comité de Libertad Sindical, quien considera que no es un número mínimo excesivo.

Si bien desde una posición de respeto irrestricta a la libertad sindical no se debería exigir un número mínimo de afiliados sino que su determinación debería ser decisión exclusiva de los trabajadores, creemos que la discusión sobre la reducción del número de 20 trabajadores para adecuarla a nuestra realidad de pequeña empresas no es central, en tanto si en realidad se desea fortalecer el sindicalismo, el microsindicalismo no contribuye a ese objetivo, por lo que, si ese fuere la finalidad, la promoción es por la organización a niveles superiores al de empresa.

## 7. Temas importantes

A continuación presentamos lo que a nuestro entender son temas muy importantes, en cuanto pueden tener alguna relevancia en la modificación de las relaciones colectivas de trabajo en el país.

El primero está referido a la modificación sobre la cancelación del registro de las organizaciones sindicales (artículo 20º). Al respecto la modificación establece que la autoridad de trabajo no puede cancelar el registro sino después que se haya producido la disolución del sindicato, ya sea porque lo acordaron los trabajadores (por mayoría absoluta), por cumplirse los eventos previstos en el estatuto o por pérdida de los requisitos constitutivos, para lo cual se requiere una declaración judicial de disolución. Dicha disolución podrá pedirla cualquier persona que tenga legítimo interés económico o moral ante el Juez de Trabajo. El proceso sumarísimo es el que debe ser utilizado con este fin.

La modificación es importante porque elimina la posibilidad que la autoridad de trabajo cancele el registro de manera arbitraria. Cuando se trate de una disolución judicial distinta a la pérdida de requisitos será de aplicación el artículo 33º de la LRCT que establece que la Corte Suprema deberá de declararla en última instancia<sup>2</sup>.

Otro aspecto importante es el referido a la duración del convenio colectivo. En este tema hay dos cambios que resultan importantes. En primer lugar, se establece que la duración del convenio colectivo es el que determinen las partes, y a falta de acuerdo es de un año (artículo 43.c LRCT). En esta modificación se privilegia la voluntad de las partes lo que es compatible con el respeto de la autonomía colectiva y deja en libertad ella pueda acordar convenios de duración menor, igual o mayor a la de un año. En este supuesto se regula la duración del instrumento convenio colectivo, más que la cláusulas que la integran, con la finalidad de establecer el período en el cual una de las partes no puede obligar a la otra que negocie.

En segundo lugar, se establece que las cláusulas del convenio colectivo siguen vigentes hasta que sean modificadas por una convención colectiva posterior (artículo 43.d LRCT), con lo que se invierte la regla referida a la duración de las cláusulas, las cuales de acuerdo a la norma modificada terminaban al vencimiento del plazo del convenio colectivo, mientras que ahora tienen una vocación de permanencia. La redacción final del artículo es confusa, porque la salvedad no es tal, las normas con carácter de permanente también pueden ser modificadas por una convención colectiva posterior y la renovación o prórroga solo opera en caso que las partes hubieran pactado cláusulas con un tiempo determinado. En consecuencia, lo que debió señalarse en el articulado es la vocación de permanencia de las cláusulas del convenio colectivo, salvo que por su naturaleza o por decisión del partes tenga una duración distinta.

Tema interesante es el referido a los requisitos de la negociación colectiva a nivel de rama (artículo 46º LRCT). La norma modificada había colocado una barrera infranqueable y casi imposible de constatar la que consistía en contar con la mayoría absoluta de trabajadores y la mayoría absoluta de empresas del sector<sup>3</sup>. La nueva norma

establece que para que el resultado de la negociación colectiva tenga efectos generales se debe cumplir con el requisito de doble mayoría y deben ser convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. Es decir, la barrera se mantiene para aquellos casos en los que el convenio colectivo se aplique para todo el ámbito, lo que sigue siendo un exceso.

Si no se cumpliera los requisitos de la mayoría absoluta, el resultado al que se arribara tendría una eficacia limitada, esto es, que se aplicaría a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales que fueron parte o estuvieran representadas en la negociación colectiva.

En este punto, la norma modificada también señala que si existiera un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia, lo cual será un argumento de la Federación de Construcción Civil a efectos de validar la negociación colectiva del gremio a partir del presente año, ya que sostienen que el nivel de negociación se mantiene vigente, y así lo ha reconocido el Ministerio de Trabajo con la resolución que ha sido emitida solucionando la negociación colectiva correspondiente al año anterior y que ha sido impugnada ante el poder judicial por la organización empresarial de esa rama.

La norma modificatoria deroga el artículo que establecía que en el caso de los servicios públicos esenciales, a falta de acuerdo en el trato directo o en la conciliación, la controversia era sometida a un arbitraje obligatorio, a cargo de un tribunal tripartito, integrado por un árbitro designado por cada parte y un presidente designado por la autoridad de trabajo. Esta norma no tenía mucho sentido, en tanto, los trabajadores de estas empresas no tenían la prohibición de ir a huelga, sino la limitación de continuar con los denominados servicios mínimos de los servicios esenciales, por lo que mantener el arbitraje obligatorio no tenía razón de ser. Luego de la derogación, las empresas que brindan estos servicios y sus trabajadores están sujetos al régimen general.

En el campo de la huelga, una primera modificación es la referida al supuesto en que ésta se prolonga excesivamente en el tiempo, comprometiéndose gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o asuma características graves por su magnitud o consecuencias. En estos casos se establecía que el Poder Ejecutivo podía intervenir ordenando mediante Resolución Suprema la inmediata reanudación de labores, promoviendo medidas de solución pacífica y resolviendo el conflicto de manera definitiva (artículo 68º). La modificación que ha realizado la norma es eliminar la intervención del Estado en lo que respecta a la reanudación de las labores y levantamiento de la huelga, dejando la promoción de formas de solución y la intervención final para resolver el conflicto.

La facultad del Estado que contenía este artículo se ha utilizado durante estos años en pocos casos. En algunos de ellos, la intervención se produjo por solicitud de los propios trabajadores que ante los escasos resultados de la huelga, la única posibilidad que tenía de lograr algún resultado positivo en la negociación colectiva era la decisión de la autoridad administrativa de trabajo.

<sup>2</sup> Al respecto no hay concordancia entre el mencionado artículo 33º y la remisión al Código Civil, artículo 96º, principalmente en el proceso que debe utilizarse.

<sup>3</sup> La aclaración de que se trataba de mayorías absolutas fue precisada por el artículo 35º del Reglamento.

Básicamente el objetivo de esta modificación es mantener un respeto por el tema de la huelga, sin embargo, ésta podría ser declarada ilegal si después de notificada la resolución administrativa no fuera levantada tal como lo dispone el inciso e) del artículo 84 de la LRCT, por lo que se deja un espacio al ejercicio de la huelga mientras la autoridad de trabajo se avoca al conflicto de acuerdo al artículo 68 y resuelve el mismo<sup>4</sup>.

En este tema también se encuentran las modificaciones a los requisitos para declarar la huelga. Al respecto se ha incluido que en el objeto de la huelga además de los intereses profesionales se pueden defender los derechos e intereses **socioeconómicos** de los trabajadores comprendidos en la huelga. La ampliación de la finalidad es más acorde con lo exigido por el Comité de Libertad Sindical, y se mantiene la mención a que la huelga defiende los intereses de los huelguistas, no dejando en claro la posibilidad de realizar las huelgas de solidaridad.

Asimismo, se ha eliminado el requisito que la huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores comprendidos en la medida, reunidos en asamblea y mediante votación universal, individual, directa y secreta, dejando la regulación a lo que expresamente determinen los estatutos y que representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendido en su ámbito. La modificación pretende dar mayor autonomía a los trabajadores en la determinación de la misma, dejando a las reglas que ellos decidan, pero siempre respetando el principio de mayorías.

## 8. Las modificaciones imcompletas

La nueva norma derogó los requisitos de ser mayor de edad, ser miembro activo del sindicato y tener una antigüedad no menor de un año de servicios para ser miembro de la junta directiva, lo cual es correcto y lo reemplazo por ser trabajador de la empresa, salvo que se trate de federaciones y confederaciones, con lo que, en primer lugar, se omite la mención a los sindicatos de rama, debiendo aplicarse la misma solución que a las federaciones, y en segundo lugar, se opta porque no sean miembros de la junta directiva personas que no mantienen un vínculo laboral con el empleador, lo que debe extenderse a aquellas personas que habiendo sido despedidas de la empresa han impugnado con nulidad (o mediante una acción de amparo) el despido.

## 9. La agenda pendiente

Como se ha podido observar la ley modificatoria en algunos aspectos es un avance con respecto a la normativa anterior, desde el punto de vista de respeto de la libertad sindical y de conformidad con las observaciones realizadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, sin embargo, existe un tema que subyace a estas reformas y es el referido al propio sistema de relaciones colectivas de trabajo.

Esto pasa por hacer explícita la discusión sobre que rol debe cumplir el Estado, como regulador y participe de estas relaciones, sobre cuáles deben ser los mecanismos para fomentar un diálogo constructivo entre los trabajadores y empleadores y como crear canales más adecuados de prevención de los conflictos.

Obviamente es una discusión que incumbe a los sectores sociales y en general a todos los ciudadanos, en tanto nos vemos favorecidos con un sistema óptimo de relaciones colectivas de trabajo y nos perjudicamos directamente o indirectamente con un sistema inadecuado a nuestra realidad o que promueve indirectamente los conflictos.

Esto pasa por contar con sujetos colectivos fuertes y preparados. En los últimos años hemos visto que tanto las organizaciones de trabajadores y de empleadores sufren problemas de representatividad, que deben ser reparados.

Adicionalmente a lo señalado existen algunos temas que quedan pendientes, por ejemplo, la nueva norma no ha tratado el tema de las denominadas huelgas irregulares (artículo 81º), teniendo en cuenta el Comité de Libertad Sindical ha cuestionado la regulación aún vigente, que prohíbe ese tipo de huelgas. En todo caso, se debería discutir las razones de la prohibición, que tipo de límites deberían existir, y realizar una regulación más técnica. De lo contrario, si la normativa no encarrila el conflicto por senderos adecuados, el conflicto simplemente se desborda, como podemos constatar que sucede en nuestro país.

Finalmente, es conveniente que el reglamento se adecúe a las modificaciones realizadas por la ley.

<sup>4</sup> Por coherencia se debió derogar el inciso c) del artículo 85º de la LRCT que establece que la huelga termina por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68º.