

# La Negociación Colectiva en el Sector Textil

Elizabeth Salmón Gárate

Alumna de 7mo. Ciclo de la

Facultad de Derecho de la PUCP.

En nuestro país la Negociación Colectiva por rama de actividad constituye una excepción pese a que en pro de su utilización existen contundentes razones.

Uno de los más antiguos y pocos casos de Negociación Colectiva de este tipo lo encontramos en la industria textil. Es en este sector, donde año a año trabajadores y empresarios se rigen por un Único Convenio Colectivo Nacional, el cual es producto de largas negociaciones entre la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (F.T.T.P.) y el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias. Este Convenio pasa sin embargo por múltiples problemas que van desde la falta de democracia en la elaboración del pliego de reclamos (de parte de los trabajadores) hasta la negativa empresarial a negociar y el fuerte intervencionismo estatal. Además de variados problemas técnicos-legales que se presentan por la existencia de normas y procedimientos que en mucho trastocan nuestro actual Ordenamiento Laboral.

Algunos de esos problemas son los que se pretende analizar en el presente artículo.

## Particularidades de la Negociación Textil

La Negociación Colectiva Textil presenta un conjunto de particularidades, que terminan por delinear un régimen especial. Se las puede agrupar en dos categorías:

I. Las referidas al aspecto sustantivo de la Negociación: es decir al contenido negocial.

II. Las referidas al aspecto procesal de la Negociación.

### I. Contenido Negocial Textil

El contenido negocial en el caso textil se restringe a la negociación de condiciones de trabajo excluyendo lo referente a reclamos salariales. Esto,

como consecuencia de un Convenio Colectivo del año 45 elaborado por una Comisión Tripartita, en el que se dice:

"Quinto: En el futuro no harán reclamos de aumentos de salarios por alza del costo de vida, pues el salario de los trabajadores textiles de la rama de algodón<sup>1</sup> se regulará en la siguiente forma: por cada 9 puntos de fluctuación del costo de vida en la escala del boletín del Banco Central de Reserva del Perú<sup>2</sup> se hará un reajuste del 5%... en el salario base<sup>3</sup>"

Este Convenio fue posteriormente refrendado por el D.S. del 29 de Marzo de 1945. Sobre el punto cabe plantearse dos interrogantes:

- 1.- En el sentido de si se trata de la renuncia a un derecho laboral y
- 2.- Respecto a la procedencia o no de la negociación de Bases Salariales.

1. Es indudable que este temprano, quizá primer mecanismo de indexación salarial que garantizaba un reajuste automático de las remuneraciones de manera permanente, resultó una ventaja que colocó al trabajador textil entre los mejores pagados del Perú y Latinoamérica durante muchos años<sup>4</sup>. Sin embargo esta situación cambió hasta llegar a Tablas Standard de pago que en la práctica han desnaturalizado el procedimiento adoptado.

Es en esta medida que resulta pertinente preguntarse acerca de si estamos frente a una renuncia de derechos laborales y de ser el caso qué validez

1. El DS del 29 de Marzo de 1945 extiende la aplicación del Convenio a las ramas de Lana, Seda y Puntos Varios.

2. Por acta del 8 de Octubre de 1945 se acuerda que se usarán los cuadros de la Dirección Nacional de Estadística del Ministerio de Hacienda.

3. Frase agregada por el DS del 29 de Marzo de 1945.

4. Sulmont, Denis: "Historia del Movimiento Laboral Textil" p. 34.

tendría en el contexto de nuestra actual ordenamiento constitucional.

La doctrina española ha venido en diferenciar la "renuncia" de la "transacción". Para De la Villa renuncia "es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento"<sup>5</sup>. La transacción para Prados de los Reyes es "un modo de fijación o declaración de relaciones jurídicas"<sup>6</sup> que tiene caracteres definidos como la existencia de una res dubbia o litigiosa y la dación de concesiones recíprocas lo cual "introduce un necesario factor de onerosidad en la transacción, estructurado sobre el carácter bilateral de la misma"<sup>7</sup>. Es este último elemento el que permitiría una diferenciación clara de ambas figuras.

Debe recordarse a esta altura del análisis que el fundamento del principio de irrenunciabilidad de derechos se encuentra en la posición de inferioridad del trabajador frente a su empleador. Esta razón de ser del principio exige una revisión al hablar de autonomía colectiva dada la supuesta igualdad que a nivel colectivo las partes obtienen. Se aceptaría así que a nivel colectivo por ejemplo se pueda hablar de "transacciones" e inclusive de renunciaciones. Sin embargo, el mismo De la Villa dice que "no es aconsejable el análisis del tema en una perspectiva doctrinal disociada del propio ordenamiento jurídico"<sup>8</sup>, y es en este sentido que coincidimos con el Dr. Neves en el hecho de que nuestra Constitución recoge una amplia fórmula en su artículo 57 por la cual "la prohibición de la renuncia abarca a todos los derechos reconocidos a los trabajadores, por todas las vías capaces de hacerlo"<sup>9</sup>.

En el caso textil, el Convenio Tripartito de 1945 establecía un sistema salarial indexado a favor de los trabajadores, a cambio de que estos renunciaran —en el futuro— a interponer reclamaciones salariales.

Es discutible el hecho de si estamos frente a una transacción, pero aun en este supuesto lo pactado carecería de validez en la actualidad. La prestación que estaría a cargo de los trabajadores está en principio prohibida dado que es una renuncia a un derecho laboral. La transacción implica una figura

5. De la Villa, Luis Enrique: "El Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales" En Revista Política Social, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, Nº85.

6. Prados de Reyes, Francisco: "Renuncia y Transacción de Derechos en Estatuto de los Trabajadores". En Revista de Política Social, Madrid, Instituto de estudios Políticos, Nº 27.

7. *Ibidem*.

8. De la Villa, Luis Enrique. *Op. cit.*

9. Neves Mujica, Javier: *Materiales de Enseñanza. Derecho Laboral*. Ed. PUCP 1988, p. 168.

de renuncia que no es querida en nuestro ordenamiento, el cual incluso la sanciona con nulidad.

2. En cuanto a la segunda interrogante, acerca de si cabe o no negociar las Bases Salariales, es necesario considerar dos puntos. Uno que se desprende del propio Convenio de 1945, ya que en base a los términos planteados nada impide a nuestro parecer la negociación sobre el "salario base" al cual se aplicará el aumento. Y otro es el hecho de que esta posibilidad, sin embargo, se vio recortada por el D.S. 5 DT-56 que en su artículo 7 dice:

"A partir de la fecha queda suspendida la tramitación de reclamaciones sobre aumentos de bases salariales textiles, salvo que se sustenten en el cambio sustancial del sistema de trabajo".

Considerando que era necesario precisar cuándo se producía ese "cambio sustancial del sistema de trabajo" se da el 13 de Dic. de 1960 el D.S. 12 DT, que estipula los casos en que los trabajadores podrán formular reclamaciones colectivas, estos casos son tres:

- (a) Cuando en los respectivos centros de trabajo no se hubieran concertado contratos colectivos o no se hubieran resuelto reclamaciones colectivas fijando las correspondientes bases.

Es de destacar en este punto que la norma exige que se trate de contratos colectivos producto de una Negociación Colectiva y no de sumas de contratos individuales que pudieran haber suscrito los trabajadores.

- (b) Cuando laboren en centros de trabajo instalados con posterioridad al 17 de Agosto de 1956, siempre que en los mismos no se hubieran fijado contractualmente o por decisión arbitral o administrativa las bases salariales.

Consideramos que por una interpretación global del D.S. en cuestión debe entenderse que la decisión arbitral o administrativa también se aplican al primer caso como sustitutorias del contrato colectivo.

- (c) Cuando con posterioridad al 17 de Agosto de 1956, hubieran instalado alguna (s) nueva (s) máquina (s), se modernicen o hubieran modernizado las existentes o se implanten o hubieran implantado condiciones de trabajo que signifiquen mayor esfuerzo o responsabilidad del servidor, sin fijarse las correspondientes bases salariales.

Sin duda es este el caso que mayor discusión genera. Es una industria como la textil en que el proceso productivo es complejo y sujeto a constantes modernizaciones, si se quiere ser competitivo, resulta imposible pensar que las variaciones en el trabajo no sean constantes. Y esto además forma parte del *ius variandi* del empleador, que "es una potestad conferida al empresario para modificar por sí, la forma, modo o lugar de la prestación en interés de la producción"<sup>10</sup>, esta institución se encuentra recogida en nuestra legislación.

Cabe suponer también el caso de que sólo se compre una máquina y que ésta afecte a uno o dos trabajadores, ¿será necesario iniciar todo un proceso de negociación colectiva? Al decir de la norma, sí, pero consideramos que conviene en este caso utilizar un criterio que sin ser restrictivo, precise bien los términos y momentos del reclamo para que no se multipliquen innecesariamente los pliegos y situaciones de conflicto.

Otro punto en este tercer caso es el hecho que la modificación o variación debe significar "un mayor esfuerzo o responsabilidad" en el servidor. La norma es nuevamente amplia en este sentido, es real que las modernas tecnologías tienden a reducir el trabajo físico, pero también es cierto que exigen al trabajador mayor concentración y atención visual en las tareas que realiza, creemos que la norma contempla ambas situaciones en su enunciado.

Este Decreto Supremo ha generado mucha discusión entre los trabajadores y empresarios textiles, tanto en su interpretación como en su vigencia. La F.T.T.P. afirma, por un lado, que éste se encuentra derogado por el art. 54 de la Constitución que no impone límites al derecho de negociar; de otro lado, el Comité Textil está por su vigencia, dado que vendría a ser una suerte de norma reglamentaria que especifica las posibilidades de negociación. Lo cierto es que, a pesar de la Cámara de Diputados quien ha emitido un dictamen en el sentido que tanto el DS 5-DT como el D.S. 12-DT están derogados por el DS 006-71-TR art. 57 concordado con el segundo párrafo del art. 56<sup>11</sup>, no existe acuerdo entre los antagonistas sociales y constituye un constante y complicado problema a la hora de negociar.

## II. Aspecto Procesal de la Negociación Textil

Si bien tiene como base la norma general que regula el procedimiento de Negociación (DS 006-71

TR), la Negociación Textil pasa por algunas etapas no previstas que derivan de la mala y a veces caprichosa interpretación de normas sustantivas.

Presentado uno de los supuestos del DS 12-DT, los trabajadores presentan el Pliego de Reclamos tanto al Empresario como al Ministerio de Trabajo.

Una práctica común es que los empresarios antes de iniciar el procedimiento mismo de Negociación solicitan la intervención de la División de Pericias del Ministerio de Trabajo para que opine acerca de la procedencia o improcedencia de la Negociación, en base al cumplimiento de una suerte de "presupuestos procesales" del DS 12-DT para negociar.

¿Es válida esta petición? ¿está permitida por nuestro ordenamiento?. Desde un punto de vista empresarial consideramos lógica tal petición, ya que si asumimos que se negocia sólo en ciertos casos, resulta necesaria la verificación de ellos y quién mejor que el propio Ministerio para hacerla. Y es lógico, también, que se realice en este momento y no esperar a la etapa de resolución por la Autoridad de Trabajo, dado que llegar hasta ahí significa que ya se negoció, que es lo que precisamente se pretende evitar.

Desde la perspectiva de los trabajadores esta petición resulta desleal y absolutamente ilegal dado que "estaría condicionando el ejercicio mismo del derecho". Agregan: "Nos parece inadmisibles que se viole la garantía contenida en el art. 54 de la Constitución, por la cual el Estado debe abstenerse de intervenir salvo para sancionar con carácter definitivo la falta de acuerdo entre las partes"<sup>12</sup>.

Son posiciones evidentemente encontradas y al parecer irreconciliables. El Ministerio de Trabajo, órgano encargado de la solución de estos conflictos, no aplica un criterio uniforme agudizando de esta manera las diferencias. Resoluciones contradictorias y negociaciones "extra-proceso" son el diario contexto de este problema derivado de la aplicación de una norma que, al haber perdido vigencia, no debería ser aplicada -a nuestro parecer- por el Ministerio de Trabajo, dando de esta manera total cumplimiento al art. 54 de la Constitución.

10. Cabanellas, Guillermo: "Contrato de Trabajo". Volúmen II. Ed. Omeba, Buenos Aires, 1963.

11. Cámara de Diputados, oficio Nº 126 PCT-CD-88 del 25 de Julio de 1988. Presidente de la Comisión de Trabajo: Oscar Morales.

12. Boletín Técnico Textil, Nº 8 p. 20