

Categorías desfasadas: dos casos para comprender la insuficiencia de las categorías clásicas del ámbito y nivel negocial en el Perú

Saulo R. Galicia Vidal

Bachiller en Derecho por la PUCP. Adjunto de Docencia de la Facultad de Derecho de la PUCP. Miembro Fundador del GEOSE.

SUMARIO

Introducción. I. La innovación como punto de partida de las organizaciones sindicales: adaptarse para sobrevivir. II. Las categorías tradicionales de ámbito y nivel negocial. Algunos problemas asociados a la construcción legal. III. Los dos casos para cuestionar. IV. El desfase de las categorías. V. Conclusiones de cara a una agenda de investigación.

INTRODUCCIÓN

En este breve trabajo se argumenta que las categorías tradicionales de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sobre ámbito y nivel negocial están perdiendo vigencia con relación a las nuevas formas de negociación que se vienen presentando en la actualidad.

Mediante el estudio de caso, se presenta dos escenarios de negociaciones colectivas que permiten comprender el desfase advertido. El primero de ellos es el de las organizaciones sindicales de las empresas contratistas que brindan servicios a la mina Casapalca. El segundo caso es el de las organizaciones sindicales de cooperativas agrarias que se dedican a la exportación del banano orgánico.

El método de recolección de información fue realizado en función a la bibliografía que existe sobre los casos, convenios colectivos, así como entrevistas personales que se hicieron a los dirigentes de las organizaciones del primer y segundo caso.

Si bien los dos casos presentan dinámicas distintas y son actividades económicas totalmente diferentes, comparten una misma característica: son negociaciones colectivas que se desarrollan en niveles no reconocidos por la legislación actual.

Ello no quiere decir que el producto final de la negociación no se enmarque dentro del diseño legal, sino que el proceso y desarrollo del mismo escapa a éste.

Para concluir, presentamos una serie de preguntas de cara a la construcción de una agenda de investigación que mezcle la metodología de los estudios empírico legales en el Derecho del Trabajo, de cara a una regulación más acorde con la realidad.

I. LA INNOVACIÓN COMO PUNTO DE PARTIDA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: ADAPTARSE PARA SOBREVIVIR

Así como el mundo del trabajo se altera constantemente en función a las modificaciones de las estructuras económicas de otros mercados¹, las estrategias que las organizaciones de trabajadores emplean también cambian con ellas².

Ese cambio de estrategias de las organizaciones sindicales para “sobrevivir” ha sido definido por los estudios del trabajo como revitalización sindical.

Desde un enfoque más cualitativo, la construcción de alianzas con organizaciones de la sociedad civil (ajenas inicialmente al mundo laboral), el ingreso con mayor frecuencia en la actividad política, la búsqueda de nuevos miembros y coa-

¹ FIGUEROA, Adolfo. *La naturaleza del mercado laboral*. En: PUCP – Serie de Documentos de Trabajo N° 113 (1993). 28-30.

² Revitalización sindical.

liciones con organizaciones internacionales³, entre otros aspectos, son elementos que caracterizan a la revitalización sindical concebida como proceso⁴.

Y este proceso ha venido acompañado de acciones poco pensadas solo hace 30 años atrás. El caso peruano más estudiado sobre ello es el de Topy Top⁵. Una organización sindical que no encontraba una respuesta institucional en el Perú se vio en la necesidad de recurrir a una salida poco usada en nuestro medio: la presión que puede ejercer la responsabilidad social empresarial⁶ y la firma de códigos de conducta.

Con el apoyo de las multinacionales INDITEX y GAP y de la Federación Internacional de Trabajadores Textiles, el Sindicato de Topy Top logró que aquella empresa reponga a los trabajadores despedidos por su condición sindical.

Recientemente se ha difundido la respuesta que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos⁷ ha hecho sobre la queja presentada por organizaciones sindicales contra el Estado peruano por las violaciones al Capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio firmado por ambos países.

Sostener, por ejemplo, que las organizaciones sindicales clasistas⁸ recurran al Estado norteamericano para solicitar ayuda ante la inacción del Estado peruano era impensado hace 40 años.

De esta manera, las organizaciones sindicales, si desean sobrevivir en este escenario, se ven en una necesidad constante de innovar y adaptar sus estrategias.

Sin embargo, ¿los diseños legislativos acompañan los cambios de los escenarios productivos y las nuevas estrategias que se vienen adoptando?

En este trabajo se argumenta que ello no está sucediendo. Las categorías legales de ámbito y nivel negocial no están acompañando los cambios de las negociacio-

³ MURILLO, M. Victoria y Andrew SCHRANK. "With a Little help from my friends. Partisan Politics, Transitional Alliances, and Labor Rights in Latin America". *Comparative Political Studies*, octubre, 2005, pp. 971-999.

⁴ SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y Julieta HAIDAR. "Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, número 22, 2009, pp. 5-31.

⁵ SANGUINETI, Wilfredo, María Katia GARCÍA y Milagros VIVAS. "Efectos de los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas multinacionales en el mercado de trabajo peruano: la experiencia de Topy Top". *Economía*, número 74, pp. 133-161.

⁶ SANGUINETI, Wilfredo. "Los alcances de la responsabilidad social empresarial de las multinacionales. Del grupo a la cadena de producción". *Revista Labórem*, Número 12, 2013, pp. 17-45.

⁷ DEPARTMENT OF LABOR. "United States-Peru Trade Promotion Agreement; Notice of Determination Regarding Review of Submission". *Federal Register of USA*, volumen 80, número 186, 2015.

⁸ Cita sobre ser obrero es algo relativo.

nes colectivas actuales, producto de la imperiosa necesidad de innovación de las organizaciones sindicales⁹.

II. LAS CATEGORÍAS TRADICIONALES DE ÁMBITO Y NIVEL NEGOCIAL. ALGUNOS PROBLEMAS ASOCIADOS A LA CONSTRUCCIÓN LEGAL

El autor norteamericano Frederick Schauer señala que las categorías jurídicas pueden tener dos tipos de origen: recoger lo que sucede en la realidad y establecer parámetros para ordenarlas o el derecho también puede inventar una forma de organización porque así resulta coherente con sus postulados¹⁰.

Pareciera ser que las categorías de ámbito y nivel negocial, antes que recoger necesariamente lo que sucede en la realidad, provienen de este segundo tipo de origen: existe un concepto prefijado de cómo deben ser las relaciones colectivas de trabajo y, sobre eso, se han establecido dichos parámetros.

Por ámbito negocial estamos entendiendo el campo sobre el que se ejerce la representación sindical¹¹, traducido en las categorías reguladas en el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, LCRT).

Esta norma recoge las siguientes categorías:

- De empresa;
- De actividad;
- De gremio¹²; y,
- De oficios varios

Estas categorías de ámbito negocial, como señala Neves, se traducirán posteriormente en el nivel sobre el cual cada organización negociará colectivamente.

Ahora bien, el enunciado del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT habilita a que los trabajadores puedan establecer, inicialmente, el ámbito sindical que deseen. Es por ello que en la realidad hay organizaciones sindicales que en sus estatutos reconocen ámbitos distintos a los de las categorías legales.

El problema se presenta en poder relacionar el ámbito sindical con el nivel de negociación.

⁹ Sobre la necesidad de espacios de autodeterminación. VILLAVICENCIO, Alfredo.

¹⁰ SCHAUER, Frederick. "La categorización en el derecho y en el mundo". Doxa, N° 28, 2005, pp. 307-320.

¹¹ NEVES, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo*. Versión Inédita, 2003. pp. 24-25.

¹² El sociólogo Enrique De La Garza sostiene que esta fue la primera categoría que apareció de organizaciones de trabajadores después de las mutuales. Nótese el alto componente histórico de estas categorías. DE LA GARZA, Enrique. Sindicato. Versión en pdf: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf>

Ahora bien, la vocación del legislador fue procurar un sistema de negociación colectiva a nivel de empresa. El artículo 45 de la LRCT establece que, en caso de no existir previamente un convenio colectivo y si las partes no se ponen de acuerdo en el nivel negocial, éste será el de empresa.

De esta manera, a pesar de que existe una libertad inicial para poder configurar las “organizaciones que se estimen convenientes”, trasladar dicha categoría al nivel de negociación es el problema que enfrentan los trabajadores: (i) porque son categorías no reconocidas y (ii) porque la legislación actual establece una preferencia por las negociaciones a nivel de empresa.

Si bien la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 3561-2009-AA/TC (Caso portuarios), estaleció la inaplicación del artículo 45 de la LRCT, este sigue siendo un punto de discusión dado que la solución para resolver el conflicto sobre el nivel negocial es el arbitraje potestativo. De esta manera, se argumenta que los árbitros estarían limitados a resolver solo sobre la base de los niveles reconocidos legalmente.

Este sistema de negociación “hiperdescentralizado”¹³, que busca atomizar el conflicto colectivo laboral, ha sido ampliamente criticado por la doctrina peruana¹⁴. Lo que ha llevado a generar propuestas de reforma del marco regulatorio de las relaciones colectivas de trabajo.

En lo que respecta a la modificación de la regulación de las categorías de ámbito y nivel negocial, las propuestas se canalizaron en dos vías: (i) el Proyecto de Ley General del Trabajo¹⁵; y, (ii) la modificación del reglamento de la LRCT¹⁶.

El primero de ellos proponía, además de recoger las categorías existentes en la LRCT, agregar la de “grupos de empresa” y una cláusula abierta que señalaba que era posible constituir organizaciones de “cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen convenientes”¹⁷.

El segundo proyecto disponía, reconociendo la limitación que como reglamento tenía en función a las categorías de la LRCT, ampliar la regulación del artículo 4 de dicha norma, de modo que la interpretación del concepto de ámbito sindical abarque no solo las categorías legislativas, sino cualquiera que las organizaciones

¹³ Término acuñado por el profesor Alfredo Villavicencio en: VILLAVICENCIO, Alfredo. “Atomización y disfuncionalidad de la tutela colectiva en el Perú”. *Ius et Veritas*. Número 42, pp. 221-222.

¹⁴ Véase por todos: BALBÍN, Edgardo y Augusto CARRILLO. “sobre la estructura sindical en el Perú: los intentos de cambio y la efectividad del derecho de libertad sindical”. En: *Libro Homenaje a Javier Neves*, Lima: PUCP, 2009, pp. 349-364.

¹⁵ Véase: el Proyecto de Ley General de Trabajo de la Comisión de Expertos: http://www.trabajo.gob.pe/LGT/informe_LGT_23_02_2011.pdf

¹⁶ Véase la Pre-publicación del proyecto de modificación del Reglamento de la LRCT: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarResultado.php?id=767&tip=767>

¹⁷ Lectura concordante con el Convenio 87 de la OIT.

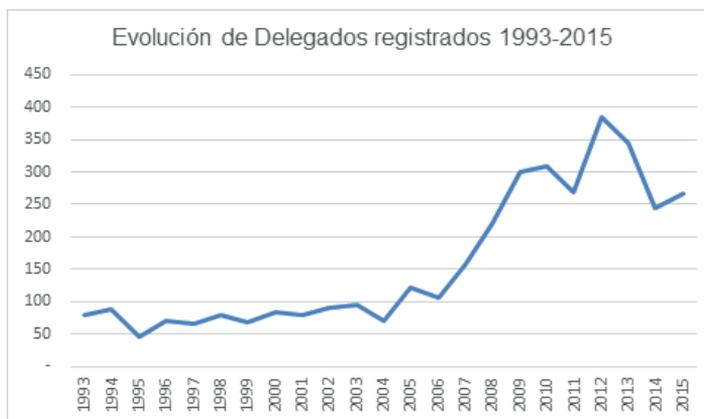
sindicales estimen convenientes¹⁸. Fórmula similar a la empleada por el Proyecto de Ley General de Trabajo.

Como quiera que ninguno de los dos proyectos ha podido surgir hasta la fecha, seguimos con el mismo esquema clásico que predetermina las categorías bajo las cuales las organizaciones sindicales se pueden constituir y negociar.¹⁹

Un problema adicional asociado a este esquema regulatorio²⁰ es que, además de atomizar los conflictos, alentaría la creación de organizaciones no sindicales. Ya en el año 2010 Alfredo Villavicencio advertía el crecimiento de más organizaciones no institucionales: los delegados. Desde el año 1993, hasta el año 2008, los delegados aumentaron en un 174% (de 80 a 219 grupos de delegados registrados)²¹.

Si actualizamos la data advertida por Villavicencio a las cifras más recientes, tenemos que la variación porcentual incrementó ya no en 174% sino en un 232% (para el año 2015, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo calculó que hay 266 grupos de delegados registrados).

La variación puede ser observada en la siguiente gráfica:



Fuente: Anuario Estadístico del MTPE 2015. Elaboración Propia.

¹⁸ Lo cual, de acuerdo con los mismos redactores del proyecto, concordaba con el criterio del Comité de Libertad Sindical de la OIT, según el cual “*el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos*” (numeral 333 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical del año 2006).

¹⁹ Ello, si bien deja un margen de interpretación sobre la naturaleza de este tipo de cláusula normativa (si abierta o cerrada), no es técnicamente adecuado.

²⁰ Este problema si bien se asocia más con el requisito de contar con 20 trabajadores como mínimo antes que con las categorías predeterminadas por la LRCT, no deja de estar relacionado toda vez que se traducirá en una categoría negocial más.

²¹ VILLAVICENCIO, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT-PLADES, 2010, pp. 39-40.

La tendencia de esta categoría infra-empresarial es absolutamente creciente. De esta manera, pareciera ser que el camino de las organizaciones de trabajadores en el Perú seguirá siendo, por lo menos en los próximos años, un sistema “hiper-descentralizado”.

Solo como dato final relacionado a este punto, en el año 2015 en Lima Metropolitana se registraron 186 convenios colectivos. De ese grupo, el 21% correspondían a convenios suscritos por grupos de delegados. Es decir, más de la quinta parte de los convenios colectivos de Lima Metropolitana correspondieron a organizaciones no sindicales²².

Habiendo hecho este breve recuento, pasemos ahora a la presentación y estudio de los tres casos seleccionados para comprender el desfase que se postula como hipótesis de este trabajo.

III. LOS TRES CASOS PARA CUESTIONAR

El presente no es un análisis comparativo. Dentro de la metodología de la investigación cualitativa, los casos pueden estudiarse de forma comparativa o aislada. Ello por dos razones: (i) el objetivo de este trabajo no es comparar las dinámicas de los casos seleccionados, sino emplear la experiencia recogida para llegar a un punto diferente, relacionado al desfase de las categorías tradicionales; y, (ii) un análisis comparado requeriría de un manejo de presupuesto especial para poder hacer el trabajo de campo en los tres lugares donde se desarrollaron las negociaciones.

Las entrevistas que se realizaron para poder obtener la información que se presenta en este artículo se hicieron como parte de un programa de capacitación en el que el autor participó, tanto para los trabajadores del primer caso como del tercero. Para el segundo caso empleamos la documentación disponible, que permite reconstruir las dinámicas de negociación presentadas.

a) Nivel negocial de subcontratación. El caso de las organizaciones sindicales de empresas contratistas de la mina casapalca

Este primer caso ha sido estudiado ya por algunos autores²³. En ambos casos se destaca cómo es que, a pesar de las dificultades ya advertidas por la academia

²² Información obtenida del Anuario Estadístico del MTPE 2015. Cálculos realizados bajo elaboración propia.

²³ MANKY, Omar. *Negotiating the Margins: The Trajectories of Subcontracting In the Chilean and Peruvian Mining Industry*. Ponencia presentada para: Internacional Labor Process Conference 2014; y VAMBESETH, Ann-Magritt. “La lucha de los mineros peruanos para mejorar sus condiciones laborales. Un estudio de los mineros subcontratados de la Compañía Minera Casapalca S.A. del Perú (1987-2009). Tesis de Maestría. Universidad de Bergen, 2010.

para el ejercicio de la libertad sindical en la subcontratación²⁴, hay organizaciones sindicales que han logrado superar esa barrera de forma casi exitosa.

Casapalca es una empresa de la mediana minería, dedicada a exportar cobre, plata, plomo y zinc. Asimismo, se ubica en la provincia de Huarochirí en la sierra limeña. Casapalca, como la mayoría de empresas mineras, subcontrata gran parte de su actividad. Según Vambeseth, hay alrededor de 13 empresas especializadas que prestan servicios a Casapalca²⁵.

En el año 2007, sin embargo, los trabajadores de las empresas tercerizadoras decidieron formar una organización sindical con un ámbito especial: el ser parte de empresas que prestan servicios a Casapalca.

Es así como se crea el “*Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de las Empresas Especializadas que Prestan Servicios a la Empresa Compañía Minera Casapalca Unidad Americana S.A*”.

Los autores destacan la fuerte oposición que enfrentaron los trabajadores luego de la creación de su organización sindical, con huelgas que culminaron en enfrentamientos con altos grados de violencia²⁶.

Se destaca, además, que luego de que se consiguiera el registro sindical correspondiente, 35 trabajadores fueron despedidos automáticamente²⁷. Según los dirigentes sindicales, esta fue una acción coordinada entre las empresas contratistas²⁸.

Frente a esta resistencia, la organización sindical en mención planteó una estrategia diferente: sin salir del marco legal, se siguió tratando a las empresas contratistas como un mismo empleador.

Se elaboró un mismo pliego de reclamos para todas las empresas, ante la negativa de negociar todas juntas, y se plantearon los mismos puntos en cada uno de los pliegos.

Así, la negociación que de facto era a nivel de empresas subcontratistas, se enmarcó en un tipo de negociación a nivel de empresa.

Las negociaciones se dieron, a pesar de lo que dicen los documentos, de forma coordinada con todas las empresas contratistas de Casapalca y los puntos a tratar se fueron acordando de manera conjunta.

²⁴ UGAZ, Mauro. “La subcontratación y su repercusión en el ejercicio de la libertad sindical”. *Ius et Veritas*, número 37, 2015. pp. 112-123.

²⁵ VAMBESETH, Ann-Magritt. Op. Cit. p. 55.

²⁶ MANKY, Omar. Op. Cit. pp. 15-16. VAMBESETH, Ann-Magritt. Op. Cit. p. 100.

²⁷ MANKY. 16.

²⁸ Entrevista N° 4.

Es por ello que, si se observan las actas de conciliación de los extraprocesos, por ejemplo, se encontrarán que todos ellos, a pesar de ser empresas diferentes, se dan en los mismos términos y en la misma oportunidad²⁹.

En los hechos, lo que los trabajadores de esta organización sindical lograron fue un tipo de negociación bajo un nivel especial: el de la subcontratación. Como se vio en el punto anterior, este no es un nivel reconocido legalmente.

Sin perjuicio de ello, el Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de las Empresas Especializadas que Prestan Servicios a la Empresa Compañía Minera Casapalca Unidad Americana S.A encontró la forma de elaborar una estrategia para hacer operativa este relativamente reciente nivel negocial.

Se puede observar, por ejemplo, que esa práctica se mantiene con las empresas relacionadas a la Casapalca. En el Anuario Estadístico del MTPE del año 2014, se aprecian los siguientes convenios colectivos registrados:

EMPRESA	Vigencia		Aum. Gen.	Bonific. Extr.	Asignación		Refrig.
	Inicio	Término			Trabaj.	Familia	
ISAMIN INGENIEROS S.A.C.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
SUAL INGENIEROS S.R.L.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
MINERA RIO CAUDALOSO Y SERV. COMPLEMENTARIOS S.R.L.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
CORPORACIÓN MINERA GEMINIS S.A.C.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
MINEROS BETA SAN JOSÉ S.A.C.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
CONTRATISTAS MINEROS ROSARIO S.A.C.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
LUBEPO E.I.R.L.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
SAN ANTONIO E.I.R.L.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
FACOM S.R.L.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d

²⁹ Véase la relación disponible en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www.trabajo.gob.pe/portalinclusivo/mostrarContenido.php?id=116&tip=17>

PROYECTOS CIVILES & MINEROS SANTA RITA S.A.C.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
JGM INGENIEROS CONTRATISTAS MINEROS S.A.C.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d
MINERA GIGANTE S.R.L.	01/01/2014	31/12/2014	0.50	350	4,000	500	12.00 x/d

Fuente: Anuario Estadístico del MTPE 2014

Elaboración Propia

Se observa que 12 empresas (número similar al detectado por Vambeseth en su tesis doctoral) relacionadas a Casapalca pactan absolutamente las mismas condiciones, con la misma fecha de vigencia y en los mismos plazos.

A pesar de que las categorías legales no la reconocen, los trabajadores mineros de esta organización sindical han logrado viabilizar una forma de negociar distinta y necesaria para conseguir sus propios intereses. Desde su propia perspectiva, una negociación solo a nivel de empresa no hubiese logrado el mismo impacto³⁰.

b) Nivel negocial en cadenas de suministro. El caso de los trabajadores de cooperativas de bananos orgánicos

En las ciudades cercanas a Sullana, en Piura, se desarrolla la actividad de cosecha, siempre y exportación del banano orgánico. Como señala Vargas³¹, el comercio de este producto era desarrollado inicialmente por dos empresas Dole y Biocosta (a partir del año 2001 aproximadamente).

Luego, esta actividad pasó a ser realizada por los mismos habitantes de la zona, quienes eran dueños de las parcelas agrícolas. De esta manera, empezaron a crearse una serie de asociaciones y cooperativas que se encargaban de la siembra, cosecha y empaquetamiento del banano. Dole, que antes realizaba esos procesos, pasó a un plano de comercialización del banano que los productores locales trabajaban.

Motivados, además, por las reglas del comercio justo³² que permiten una suerte de equidad en el comercio internacional. Según este método, se garantiza un nivel o estándar de calidad alto a cambio de un precio mínimo (que es más alto que el que se obtendría en el mercado) más \$1 aproximadamente por caja exportada, y, de esta manera, se corrige la vulnerabilidad de los productores agrícolas.

³⁰ Entrevistado N° 5.

³¹ VARGAS, Juan Carlos. *Banano Orgánico, Producción de Comercio Justo, Pequeños Productores y la Agenda de Trabajo Digno: Una experiencia exitosa del Valle del río del Chira, Piura, Perú*. Lima: PLADES, 2011, p. 11.

³² FAIRLIE, Alan. *Asociación de pequeños productores y exportaciones de banano orgánico en el valle del Chira. Informe Final*: Lima: CIES, 2008, p. 12.

Los productores se asocian en esas formas jurídicas porque es un requisito para acceder al comercio justo y porque, de forma individual, no podrán asumir los costos de las certificaciones internacionales³³.

Ahora bien, la organización sindical que agrupa a los trabajadores de las cooperativas bananeras es la Federación Nacional de Trabajadores Agrarios (en adelante, FENTAGRO), la cual está compuesta por varios sindicatos de base.

Lo curioso en este punto es que, a pesar de que en Piura todavía no hayan podido negociar colectivamente de manera formal³⁴, se han presentado ciertas negociaciones en las que han intervenido partes poco comunes a las relaciones de trabajo formales.

La empresa Dole, que hoy solo comercializa el banano orgánico, según los dirigentes sindicales, ha entrado a tallar a la hora de resolver conflictos tanto individuales como colectivos.

Para las cooperativas es importante no solo mantener la relación con Dole, sino que eventualmente no surjan problemas con los requisitos para acceder al comercio justo³⁵.

De esta manera, un sujeto que no entraría a tallar dentro del esquema tradicional de las relaciones de trabajo, cobra especial importancia para poder resolver conflictos colectivos e individuales (ámbito propio también de la negociación colectiva³⁶) y, según los propios entrevistados, podría tener una influencia directa cuando inicien las negociaciones colectivas formales a la hora de fijar las condiciones de trabajo.

Adicionalmente, hay estudios que señalan que casi el 55% de los trabajadores de las cooperativas de bananos orgánicos está sindicalizada. Se plantea que el comercio justo y la presencia de empresas formales que son necesarias para la exportación (como lo es Dole) son fundamentales para esta alta tasa de afiliación sindical, sobre todo si se tiene en cuenta que el promedio peruano es poco más del 5%³⁷.

Los estudios del trabajo han ido señalando la responsabilidad que deberían tener las empresas en función de las cadenas de suministro o producción en las que participan.

Un punto poco advertido es el presente: la influencia que estas empresas puedan tener en posibles escenarios de negociación y resolución de conflictos concretos.

³³ VARGAS, Juan Carlos. Op. Cit. p. 13.

³⁴ Entrevista N° 10.

³⁵ VARGAS, Juan Carlos. Op. Cit. p. 30-31.

³⁶ VILLAVICENCIO, Alfredo. "La redefinición de las funciones y modelos de negociación colectiva en los albores del Siglo XXI". *Ius et veritas*, número 31, pp. 205-214.

³⁷ REDLAT. *Trabajo Decente en América Latina*. Informe, 2016, pp. 19-20.

IV. EL DESFASE DE LAS CATEGORÍAS

En función a lo desarrollado durante el presente trabajo, queremos plantear tres ideas para demostrar el desfase que puede presentarse entre las categorías actuales de ámbito y nivel negocial y las manifestaciones en la realidad.

En primer lugar, según las cifras que se han presentado al inicio del trabajo, los conflictos colectivos siguen siendo atómicos e “hiperdescentralizados”. Tanto es así que existe una tendencia creciente en el registro de grupos de delegados y su participación en los convenios colectivos es masiva (más de una quinta parte de los convenios en Lima son de delegados).

Aunque resulte paradójico, esta categoría no planteada en la disposición legal del 5 de la LRCT estaría cobrando fuerza por otra disposición legal: el requisito de 20 trabajadores como mínimo para formar organizaciones sindicales.

En segundo lugar, existen casos exitosos de negociaciones que parten del nivel de subcontratación (cuando tienen una empresa en común a la cual le brindan servicios específicos). El caso del sindicato de trabajadores que prestan servicios a la empresa Casapalca es ejemplificador para ello.

Podría argumentarse que este es un caso de negociación por rama de actividad, sin embargo, el punto en común, antes que la misma actividad económica (la cual puede variar entre empresa) es que todas estas contratistas giran alrededor de Casapalca. Y este no es un caso aislado.

El ejemplo de Telefónica y la organización sindical que agrupa a trabajadores del Grupo y de las empresas contratistas, junto con el pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en favor de este tipo de negociaciones, van en la misma senda³⁸.

En tercer lugar, la presencia de actores que no son parte tradicional de las relaciones laborales puede generar un impacto diferente en los mismos esquemas de negociación. ¿Deberíamos crear un tipo de nivel negocial que involucre a los agentes de las cadenas de suministro o producción?

Por último, es importante recalcar que al hablar de un “desfase” no hacemos mención a que las categorías actuales no sean de utilidad, sino, estas categorías hoy no terminan de explicar todos los fenómenos que se vienen presentando.

De esta manera, somos de la postura de que lo más adecuado será tener una cláusula abierta que permita que las categorías de ámbito y nivel negocial se adapten en función a la realidad y estrategia de cada organización sindical (en concordancia con el Convenio 87 de la OIT) y no una cerrada.

³⁸ Nos referimos a la Resolución Directoral General N° 021-2011/MTPE/2/14.

V. CONCLUSIONES: HACIA UNA AGENDA DE INVESTIGACIÓN

En vista de lo anterior, consideramos que el argumento planteado inicialmente se comprueba y que, inclusive, se refuerza con los casos mencionados en el punto anterior.

Hoy también tenemos organizaciones sindicales que se registran y constituyen en función de grupos de empresa como el caso del Sindicato de Cencosud³⁹. Por ahora, todavía no pueden negociar en ese mismo nivel, sin embargo, sí han adoptado formas alternativas como las de rama de actividad.

Ese es otro punto que viene siendo explotado. Son conocidos los casos, por ejemplo, en el que se forman organizaciones sindicales de rama de actividad y que agrupan a menos de 20 trabajadores por empresa. Esa pareciera ser una forma de “bordear” el requisito establecido en la LRCT.

En suma, hoy existe una gran agenda de investigación para poder seguir analizando la vigencia de las categorías legales establecidas en la regulación actual.

Este ha sido un esfuerzo por emplear la metodología de estudios cualitativos para poder obtener conclusiones relevantes para el Derecho. Este método de aproximación puede ser empleado para otro tipo de investigaciones, las cuales permitirían obtener el sustento empírico para reforzar los argumentos planteados.

³⁹ Véase su reciente convenio colectivo: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/acre/CC_Cencosud.pdf