

## LA VIGENCIA DEL DERECHO COLECTIVO EN EL PERÚ EN EL SIGLO XXI

JAVIER ESPINOZA ESCOBAR<sup>(1)</sup>

“La invención de la dimensión colectiva ha permitido salir del dilema de la subordinación voluntaria, restituyendo al trabajador su cualidad de sujeto libre”  
(ALAIN SUPIOT)

### 1. INTRODUCCIÓN

Parece ocioso referirse –cada vez que se trata de las instituciones propias del Derecho del Trabajo- al aspecto socio - histórico que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo. Sin embargo, dado que la acción del hombre siempre se efectuará dentro de un espacio y tiempo determinados, y que los hechos actuales son consecuencia del desarrollo histórico pasado, es importante recordar las condiciones bajo las cuales surgió esta rama del derecho para tomar de ellas lo más importante y consolidar, y en todo caso, “*Repensar las fronteras del Derecho del Trabajo y reafirmar sus principios*”<sup>(2)</sup>.

Teniendo en cuenta ello, el presente artículo pretende referirse a la efectiva vigencia que el Derecho Colectivo del Trabajo tiene en el Perú en el presente siglo, a partir de entender lo que el Derecho Colectivo es en sí y el importante papel que ha jugado en la consolidación del Derecho del Trabajo para, de esta forma, reafirmar su carácter instrumental en la defensa de los intereses que son propios de los trabajadores y de los empleadores.

(1) Javier Espinoza Escobar. Profesor de Derecho Laboral. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovéjo. Chiclayo.

(2) Lema del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado por la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, desarrollado en Lima en setiembre de 2001.

## 2. ORIGEN DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Como precisan ERMIDA y VILLAVICENCIO, el Derecho del Trabajo nace como consecuencia de una desigualdad: *la derivada de la inferioridad económica del trabajador.*

Era necesario que dichas desigualdades se corrigieran y ello solo era posible con desigualdades de signo opuesto. Durante un tiempo la desigualdad compensatoria se logró porque el estado puso a favor del trabajador el peso de la ley. Surgió así la legislación de trabajo, que básicamente estuvo dirigida al reconocimiento de derechos y beneficios para quien –dentro de una relación laboral– ostentase la calidad de *trabajador.*

Pero luego, la desigualdad compensatoria se obtuvo por otra vía – en el sentido de más suya y más apropiada – creando la fuerza que derive de la unión.<sup>(3)</sup> Y es que – como afirma VILLAVICENCIO– dentro de las especificidades propias del Derecho del Trabajo, su característica verdaderamente diferenciadora es la coexistencia junto al poder normativo del estado, *de otro tipo de fuerzas sociales dotadas de potestad normativa, de autonomía colectiva como actividad de producción de normas particulares que poseen conjuntamente las representaciones de los trabajadores y los empleadores, relativas a los ámbitos de su representación.*<sup>(4)</sup>

La corrección de la desigualdad propia del contrato de trabajo genera que lo público y lo colectivo, se hallan estrechamente vinculados en el Derecho del Trabajo puesto que las disposiciones que genera el estado al establecer los derechos y deberes de las partes constituyen un estatuto que se inserta en cada contrato de trabajo y contribuye así a forjar una identidad colectiva de los trabajadores por cuenta ajena.<sup>(5)</sup> Por otro lado, ese orden público impuesto por el estado, reconoce también la autonomía colectiva a trabajadores y empleadores, de tal forma que, en materia laboral, *se deja un espacio a un derecho convencional (autónomo y colectivo)*<sup>(6)</sup> que también es garantizado por el estado.

De esta forma, a través de las instituciones del Derecho Colectivo reconocidas por los ordenamientos jurídicos se ha permitido a cada trabajador, individualmente considerado, *salir de los impasses de la sumisión voluntaria, y definir un derecho en que puedan convivir la subordinación y la libertad*<sup>(7)</sup>, lo que es lo mismo, *salir del dilema de la subordinación voluntaria, restituyendo al trabajador su cualidad de sujeto libre, sin cuestionar su situación subordinada: se le da en el plano colectivo la autonomía de que se le priva en el plano individual.*<sup>(8)</sup>

(3) ERMIDA URIARTE, Oscar; VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, *Derecho Colectivo del trabajo: Materiales de enseñanza* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1988, p.11.

(4) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, “El principio de autonomía colectiva” En *Los principios del Derecho del Trabajo en el derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 48.

(5) SUPLOT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, p. 161.

(6) SUPLOT, Alain, Ob. Cit. p. 163.

(7) IBIDEM, p. 148.

(8) Ibidem. P. 164. Es por ello que SUPLOT no se equivoca cuando afirma que el reconocimiento de las libertades colectivas de los trabajadores se entronca, con la privación de libertad inherente al contrato individual del trabajo, de allí que es clara la interdependencia del derecho individual del trabajo con el derecho colectivo del Trabajo. SUPLOT, ALain. Ob. Cit. p. 164.

Visto así, el Derecho Colectivo de Trabajo que alcanzó reconocimiento internacional desde el mismo momento de la constitución de la Organización Internacional de Trabajo en el año 1919<sup>(9)</sup>, puede ser definido como *aquella disciplina que –partiendo de la premisa de la desigualdad natural entre empleador y trabajador– estudia los principios y las normas jurídicas que regulan el ejercicio de la autonomía colectiva sea para la constitución, funcionamiento y relaciones entre organizaciones colectivas; la actividad realizada por estas en torno al mejoramiento de las remuneraciones, condiciones de trabajo y de productividad; así como los medios de presión establecidos jurídicamente para la defensa de sus intereses socio económicos.*

De esta forma emergen como temática propia del Derecho Colectivo de Trabajo, el estudio de las organizaciones de trabajadores y empleadores, la negociación colectiva y la huelga; instituciones que – según DE LA CUEVA “*integran una unidad, una consecuencia natural de que fueron el resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad, que posee dos dimensiones: el derecho a vivir como corporaciones humanas y el derecho a actuar para la realización de sus fines, esto es, la libertad sindical comprendió desde un principio la facultad de mejorar colectivamente las condiciones de prestación de los trabajadores así como la posibilidad de utilizar los medios a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas*”.<sup>(10)</sup>

Son estas instituciones las que, a pesar de las voces que propugnan la desaparición del Derecho del Trabajo o su inoperancia para resolver los conflictos laborales del presente siglo, se tornan indispensables para resolver la nueva cuestión social producto de las aperturas de mercados, la globalización<sup>(11)</sup> y la flexibilización laboral.

## 3. LA VIGENCIA ACTUAL DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Por todos es conocida la incorporación de las instituciones del derecho Colectivo de Trabajo en los diferentes ordenamientos jurídicos. Esta situación demuestra la importancia que este sector del Derecho tiene para la convivencia social.

(9) En ese sentido la Constitución de la OIT de 1919 reconoce en su preámbulo el principio de libertad sindical como un mecanismo para frenar el descontento producido por las condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que constituye una amenaza para la paz y armonía universales. Asimismo, a través de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo adoptada en 1944 se estableció como uno de los fines de la Organización internacional de trabajo “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”.

(10) DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1981, p. 214-217

(11) Hablando de la globalización, ERMIDA explicaba que *el proceso globalizador y de entronización de lo financiero* generaba tres grandes dramas para los trabajadores: “A) el relativo desinterés por el mercado interno; b) la limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y c) el predominio de ideologías que no privilegian el factor trabajo”. Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, “Derechos Fundamentales y Comercio Internacional” EN *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la seguridad social, Lima, 2001, p. 285-303.

A nivel internacional la propia constitución de la OIT de 1919 reconoce en su preámbulo el principio de libertad sindical como un mecanismo “para frenar el descontento producido por las condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que constituye una amenaza para la paz y armonía universales.” Existen además una serie de Convenios de la OIT que regulan las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, tales como, el Convenio 87 sobre *Libertad Sindical y Protección del Derecho de sindicación*, ratificado por el Perú el 2 de Marzo de 1960, el Convenio 98 sobre *Derecho de sindicación y negociación colectiva*, ratificado por el Perú el 13 de Marzo de 1964, el Convenio 154 sobre *Fomento de la Negociación Colectiva*, etc.

Asimismo, la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo adoptada en 1944 estableció como uno de los fines de la Organización Internacional de Trabajo “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”. También la Declaración de la OIT relativa a los Derechos y Principios fundamentales en el Trabajo y su seguimiento adoptada en 1998 estableció en su numeral 2 que “*todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (...)*”

En el Ordenamiento nacional, el reconocimiento de las instituciones de Derecho Colectivo se ha efectuado en la propia norma suprema. Así, el artículo 28 de la Constitución, expresamente establece: “*El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones*”.

A nivel legislativo y reglamentario, las normas que regulan los derechos colectivos de trabajo están constituidas por el Decreto Supremo 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D. Ley 25592, modificado por la Ley 27912 y por el Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Siendo esto así ¿Cuál es la razón por la cual las instituciones del Derecho Colectivo han sido reconocidas por el estado peruano? ¿Por qué se han establecido de tal forma que comportan obligaciones para el estado de *garantizar, fomentar y regular* dichas instituciones?

Existen una serie de argumentos que nos permiten afirmar que -nunca como ahora- el Derecho Colectivo del Trabajo acrecienta su importancia como instrumento flexible que permite la solución de los problemas sociales generados por el trabajo humano no solo desde el punto de vista del trabajador sino también para el empleador e incluso para el estado.

En primer lugar, debemos partir de reconocer que el Derecho Colectivo del Trabajo es importante en tanto en cuanto regula dos manifestaciones naturales y propias del hombre: la socialidad y la laboralidad naturales del hombre<sup>(12)</sup>; en otras palabras, el hombre satisface sus necesidades a través del trabajo pero necesita de otros para el logro de su cometido, el hombre trabaja en sociedad. Es por ello que Juan Pablo II en la Encíclica LABOREM EXCERSENS afirma que el trabajo tiene como característica ser un medio para construir una comunidad en la cual deben unirse tanto quienes trabajan como los que disponen de los medios de producción o son sus propietarios, ello convierte al trabajo en un factor constructivo de orden social y de solidaridad imprescindible<sup>(13)</sup>.

En ese sentido, el Derecho Colectivo del Trabajo al regular las relaciones colectivas de trabajo tiene por finalidad básica servir de herramienta a través de la cual se forjan lazos de solidaridad entre los sujetos de la relación laboral, entendida aquella no como la agrupación de la clase proletaria para el enfrentamiento con quienes son dueños del capital sino más bien como una herramienta que les permita el trabajo conjunto y coordinado donde tanto los trabajadores reciban mejores condiciones de trabajo y remuneración, como los empleadores mejores condiciones de productividad aunque dotando a aquellos de mayores herramientas que les permita asegurar sus derechos. En suma, al proteger los derechos del trabajador y permitir una mejor gestión de la empresa y la mejora de la productividad y eficiencia se realiza la dignidad de la persona del trabajador, sujeto protagonista del Derecho y se coadyuva a la consecución del bien común.

En segundo lugar, y en un marco en el que los principios económicos invaden la esfera propia del Derecho, produciendo en materia laboral la llamada “flexibilización laboral” cuyo común denominador está dado por la disminución, permanente o temporaria, de los niveles mínimos de contratación laboral aceptados por la legislación, la contratación colectiva o la negociación individual del contrato; el Derecho Colectivo del Trabajo debe jugar un rol fundamental como herramienta que asegure la efectiva vigencia del Derecho del Trabajo.

En efecto, como sabemos, la flexibilización aparece como la antítesis del principio protectorio y repercute en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo y, evidentemente, las trasciende para afectar también las relaciones laborales en el plano colectivo<sup>(14)</sup>.

(12) Sobre el hombre y las características del hombre se puede leer a YEPES STORK, Ricardo, ARANGUREN, Javier, *Fundamentos de antropología: Un ideal de la excelencia humana*, quinta edición, EUNSA, Pamplona, 2001

(13) JUAN PABLO II, *Laborem excersens*, en [http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/\\_INDEX.HTM](http://www.vatican.va/edocs/ESL0037/_INDEX.HTM), lunes 01 de setiembre de 2008, 10:20 horas.

(14) En el campo de las relaciones colectivas de trabajo, las reformas (se refiere a las reformas flexibilizadoras) no solo desmontaron el carácter tuitivo del estado en la regulación de la relación laboral, sino que introdujeron un conjunto de dispositivos que atentaban contra la autonomía de los sindicatos, obstaculizaban la constitución de las federaciones o sindicatos de rama. En paralelo, las reformas en el plano individual jugaron un papel fundamental para inhibir la afiliación de nuevos miembros a los sindicatos. A su vez, las restricciones impuestas al derecho a la huelga (la reducción de su alcance, de las causales y la excesiva burocratización en los procedimientos) ocasionaron que este derecho pierda vigencia e importancia como mecanismos de presión legítima con que cuentan los trabajadores para participar de las utilidades de la empresa. Como consecuencia la negociación colectiva se convirtió en un mecanismo de redistribución y nivelación del ingreso sin mayor trascendencia al interior de la empresa. Cfr. Informe sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales 2004: lo que se debe conocer antes de decidir. El impacto del libre comercio en los derechos humanos en el Perú/ *Op. Cit.*, p. 31 en <http://www.aprodeh.org.pe/desc/informes.htm>

La rigidez que ostentan la legislación laboral y la negociación colectiva ha sido cuestionada como factor que –bajo esta perspectiva- inhibe las inversiones productivas, afecta la productividad y competitividad de las empresas, erosiona los puestos de trabajo en el sector formal de la economía y, en definitiva, impide la adaptación de las empresas a las necesidades del mercado.<sup>(15)</sup> (16) Frente a ello, ¿Debe desaparecer el Derecho Laboral (y dentro de él, el Derecho Colectivo del Trabajo)? o ¿Debe más bien el Derecho Colectivo del Trabajo convertirse en la herramienta que permita a través de la autonomía colectiva la adaptación de las normas laborales rígidas a nuevas circunstancias en pos de lo más conveniente para el trabajador y el empleador?

Es evidente que si el Derecho del Trabajo buscó desde su origen la protección de la parte más débil de la relación laboral, el Derecho Colectivo del Trabajo no debe sino reafirmar sus bases, principios y normas, puesto que lo contrario implicaría “una vuelta atrás en el tiempo, colocando al hombre como una variable más en los costos productivos”. En otras palabras el trabajo volvería a ser la misma mercancía que era hasta el siglo XIX.<sup>(17)</sup>

En ese orden de ideas, si bien es inadmisibles la retirada de normas protectoras de los trabajadores sin que permanezca un núcleo de garantías mínimas, de orden público, y sin que existan mecanismos de canalización y de defensa de sus intereses, como son, por excelencia, los sindicatos y su libertad de actuación, también es necesario precisar que la intervención legislativa no puede darse con tal intensidad que los sindicatos acaben de abdicar de las funciones justificatorias de su existencia.<sup>(18)</sup>

En todo caso, conviene que, en un sistema de *autonomía máxima y heteronomía limitada*<sup>(19)</sup> la actuación de la organización colectiva (a través básicamente de la negociación colectiva) permita el establecimiento de un ordenamiento que regule los contenidos de la relación laboral con un adecuado conocimiento de cada realidad productiva y con la intervención de los sujetos protagonistas de las relaciones de trabajo, de tal forma que esta regulación *se oriente no solo a compensar la debilidad contractual del trabajador (siendo*

(15) CARBALLO, César A., “Relaciones entre lo individual, lo colectivo y la seguridad social, En *V Congreso Regional (...) Op. Cit.*, p. 408

(16) A pesar de lo argumentos de quienes propugnan la flexibilidad laboral diversos estudios han concluido que la flexibilidad laboral –mediante la cual se prometió la reducción del desempleo- generó en realidad mayor concentración de riqueza en quienes ostentan la propiedad de los medios de producción, y mayor pobreza en la clase trabajadora puesto que se generó mayor desempleo, cayeron los ingresos, lo cual genera como consecuencia que los salarios no cubran las necesidades básicas. Cfr. MANSUETI, Hugo Roberto, “La flexibilidad laboral” en Normas Legales, Trujillo, Tomo 354, Noviembre, 2005, p. 242-244.

En el mismo sentido en el informe sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales 2004 preparado por APRODEH, se concluye que, en el Perú, las reformas flexibilizadoras no estimularon los mercados de trabajo, profundizando la desconexión entre economía de mercado y “empleo decente”, se generó informalidad, estancamiento de los salarios, etc. Cfr. Situación de los derechos económicos, sociales y culturales 2004: lo que se debe conocer antes de decidir. El impacto del libre comercio en los derechos humanos en el Perú/ *Op. Cit.*, p. 34-35 en <http://www.aprodeh.org.pe/desc/informes.htm>, 09 de agosto de 2008, 11:40 horas.

(17) MANSUETI, Hugo Roberto, “La Flexibilidad Laboral” *Op. Cit.*, p. 247

(18) TEIXEIRA FILHO, João de Lima, “Relaciones entre el derecho individual, el derecho colectivo y la seguridad social”, En *V Congreso regional (...) Op. Cit.* p. 418.

(19) SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y DEL VALLE VILLAR, M. citados por VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, “Los derechos colectivos en un sistema democrático de relaciones laborales: desarrollo de la alternativa propuesta en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo” En *Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 03, Año 2003, p. 224.

*por ello una regulación de niveles y condiciones mínimas) sino a facilitar la disposición de la fuerza de trabajo como recurso productivo, es decir, utilizar el factor trabajo por parte de las empresas en condiciones adecuadas de eficiencia*<sup>(20)</sup>.

Lo anterior, además, será nítida expresión del estado social y democrático de derecho reconocido en el artículo 43 de la Constitución Política que a partir del reconocimiento de que todo poder, atribución o función emana del pueblo y de la necesidad de que dicho reconocimiento se proyecte como una realidad constante en la vida social del Estado, “(...) cada persona, individual o colectivamente considerada, goce plenamente de la capacidad de participar de manera activa “en la vida política, económica, social y cultural de la Nación”<sup>(21)</sup>

No está demás traer a colación las enseñanzas del magisterio de la iglesia sobre la “cuestión social”; así si bien para León XIII en la RERUM NOVARUM resulta ineludible que el derecho como medio al servicio del hombre y como instrumento de los gobiernos establezca la necesidad de un control estatal de la cuestión social<sup>(22)</sup>, para Juan Pablo II en la CENTESSIMUS ANNUS, la regulación de la actividad económica (y dentro de ella el aspecto laboral) *debe estar encausada hacia una oferta abundante de oportunidades de trabajo y de fuentes de riqueza, y, atendiendo al papel decisivo de los sindicatos que contratan condiciones mínimas salariales y de trabajo, la negociación colectiva debe ser reforzada asegurando o, en todo caso, un mínimo vital para el trabajador en paro*<sup>(23)</sup>.

En tercer lugar, y en relación con el reconocimiento de los derechos colectivos como derechos fundamentales de la persona tanto en instrumentos internacionales como en las normas internas de cada país, no podemos olvidar que hoy por hoy constituyen un mínimo indispensable para desarrollar acuerdos comerciales y obran como referencia y exponente del equilibrio en el ámbito del comercio internacional<sup>(24)</sup>.

De esta forma los derechos colectivos trascienden el ámbito de lo estrictamente jurídico para convertirse en variables que pueden ser tomadas en cuenta en la política exterior y la política económica de los diversos países. Inclusive, el respeto, por ejemplo, a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva puede realzar los logros de una

(20) VEGA RUIZ María Luz, *La reforma laboral en América Latina: Un análisis comparado*, Oficina Internacional de Trabajo, Lima, 2001, p. 52.

(21) Cfr. Exp. N° 4677-2004-PA, 07/12/2005, S1, Fundamento Jurídico &12.

(22) Cfr. LEON XIII, Rerum Novarum en [www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/ documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html) - 90k, jueves 09 de febrero de 2006, 09:25 a.m.

(23) Cfr. JUAN PABLO II, CENTESSIMUS ANNUS, en <http://www.multimedios.org/docs/d000066/>, 08 de febrero de 2006, 11:15 horas.

(24) ERMIDA explica que la regulación internacional de los derechos laborales no solo se realiza ahora a través de la forma tradicional o directa a través de reglas generales, como pueden ser los Convenios internacionales o las normas supranacionales de derechos humanos sino también a través de las formas alternativas o indirectas, por ejemplo, a través de los códigos de conducta, los “labels”, sellos o marcas distintivas de buena práctica laboral, e incluso de las llamadas cláusulas sociales. estas últimas, pueden ser entendidas como cláusulas de tratados, convenios o cuerdos comerciales, a través de las cuales las partes se comprometen a respetar y eventualmente hacer respetar ciertos derechos sociales, y para el caso de violación de los mismos, pactan la caída de las ventajas que se han reconocido recíprocamente o las que hayan acordado a terceros países, o aún la simple rescisión por incumplimiento de todo el acuerdo. Además de ellas Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, “Derechos Fundamentales y Comercio Internacional” EN *V Congreso Regional (...) Op. Cit.*, p. 297.

empresa al facilitar la innovación y la flexibilidad de la producción y de la organización, siendo además instrumentos de lucha contra la pobreza y de solución de problemas de distribución que amenazan la estabilidad social. De hecho los países con mejor desarrollo de los sistemas de relaciones laborales presentan mejores resultados en materia de empleo y mejores resultados globales económicos.<sup>(25)</sup>

#### 4. CONCLUSIONES

Hemos visto pues, algunas cuestiones que permiten reafirmar la vigencia actual del Derecho Colectivo del Trabajo; sin embargo, esta vigencia real y efectiva no será posible sin que se reconozca efectivamente que la mutua imbricación de las diferentes instituciones del derecho colectivo constituye un requisito esencial para la existencia del Derecho de Trabajo.

En ese sentido, surge nuevamente el deber del estado —consagrado en el artículo 28 de la Constitución— no solo de reconocer las instituciones del derecho colectivo sino también de garantizar, fomentar y cautelar su ejercicio a través de todos los cauces legales posibles, allanando el camino para que los sujetos colectivos puedan sin ningún tipo de restricción extraña al propio sistema, resolver sus conflictos de intereses.

Para ello, las relaciones colectivas de trabajo requerirán de “condiciones mínimas que van desde un cierto grado de organización social hasta un clima de libertades públicas. Este mínimo ha sido, sin embargo, difícil de alcanzar de manera uniforme en el Perú debido a numerosas vicisitudes, lo que, sin duda ha generado un clima de inestabilidad social que dificulta la solidez de un sistema estable de relaciones de trabajo”<sup>(26)</sup> o lo que VILLAVICENCIO califica como un sistema democrático de relaciones laborales<sup>(27)</sup>.

Esta tarea es la que aún está pendiente en el Perú y deberán ser los propios sujetos colectivos y el estado quienes a través del diálogo social, sienten de manera definitiva las bases de un auténtico y efectivo sistema de relaciones laborales.

(25) OIT, “*Su voz en el trabajo*” Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, CIT, 2000.

(26) VEGA RUIZ María Luz, *Op. Cit.* 52-53

(27) De acuerdo con Villavicencio un sistema democrático de relaciones laborales implica la presencia gravitante de la autonomía colectiva, como la institución en la que se expresa el papel preponderante que deben tener las representaciones de trabajadores y empleadores para autorregular sus intereses contrapuestos. Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, “Los derechos colectivos en un sistema democrático de relaciones laborales” En *Laborem, Op. Cit.* p. 224.

## “LOS DESAFÍOS DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL SIGLO XXI EN EL PERÚ”

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ<sup>(1)</sup>

Los últimos acontecimientos que se refieren fundamentalmente a los problemas económicos de los países latinoamericanos en el proceso de globalización de la economía, nos exige reflexionar sobre el significado de los derechos colectivos como parte sustancial de las relaciones de trabajo en un mundo competitivo. En ese sentido, el objeto de esta ponencia, cumpliendo las reglas de la convocatoria, es examinar los principales desafíos de los derechos colectivos en una sociedad como la peruana, en un contexto de cambios económicos, sociales y políticos en el presente siglo.

El tema, en conjunto con los otros para el III Congreso, es muy importante y de gran interés en estos años, puesto que los cambios en materia laboral, especialmente en los derechos colectivos, han sido muy intensos. En Europa y América Latina se han desarrollado normas jurídicas que están siendo incorporadas al Derecho nacional de los Estados miembros. Estos cambios, producen efectos sobre determinados aspectos del sistema laboral de cada país, lo cual obviamente introduce nuevos elementos que tienden a modificar o conservar la situación imperante. Como se sabe también, el Perú comenzó en los años 90 un proceso de ajuste macroeconómico, que significó profundos y serios cambios en su normatividad laboral.

Por ello, desarrollaremos el tema de la siguiente manera: partiremos analizando los desafíos permanentes (1), luego abordamos cuáles son los desafíos actualmente (2); asimismo, trataremos los medios de autodefensa de los trabajadores para encarar los desafíos (3) y terminaremos con algunas conclusiones (4).

(1) Profesor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actual Especialista de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República del Perú.