

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

UNIDAD DE POST-GRADO

Análisis de las Cláusulas de Paz

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

AUTOR

Alicia Doris Rodríguez Berrocal

Lima – Perú

2011

PLAN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.- TITULO DEL TRABAJO

Análisis de las cláusulas de paz.

2.- PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

2.1.- MOTIVACION Y JUSTIFICACIÓN

¿Qué son acuerdos de paz laboral? Llamados también Pactos de Armonía Laboral, Acuerdos de Normalidad Operativa, Actas de Alianza Laboral, etc. Son acuerdos escritos firmados entre el empleador y los trabajadores (o sus representantes), destinados a impedir la realización de huelgas durante un periodo determinado, a cambio de una retribución económica.

Durante los últimos años se han constituido en algo usual, en determinadas empresas, la firma de “Acuerdos o Pactos de Naturaleza Laboral” con la finalidad de garantizar la continuidad y normalidad de las operaciones por cierto tiempo. Esta práctica plantea diversas dudas acerca de su validez jurídica, pues el trabajador (parte débil de la relación laboral) se encuentra negociando derechos que el ordenamiento considera irrenunciables. Dicha negociación podría devenir

en nula si es que se pretende encubrir una verdadera renuncia de derechos por parte de los trabajadores.

La investigación pretende analizar la validez de dichos acuerdos en relación al derecho de huelga reconocido a los trabajadores, teniendo en cuenta que dichos acuerdos limitan en forma expresa o tácitamente su ejercicio por un periodo determinado. Si bien estos “acuerdos” aún no se han generalizado puede preverse que lo harán en las empresas donde se han generado importantes ventajas (no sólo económicas) al empleador. Asimismo se han ido innovando tipos de acuerdo, en un principio eran sólo las cláusulas de Paz Sindical, hoy se hacen también a nivel individual en las legislaciones de algunos países.

2.2.- DELIMITACION DE OBJETIVOS

2.2.1.- OBJETIVO GENERAL

Analizar la validez jurídica de las cláusulas de paz.

2.2.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1° Analizar diversos acuerdos de paz laboral, identificar las características de cada una de ellas para determinar su naturaleza jurídica.
- 2° Explicar la titularidad y naturaleza jurídica del derecho de huelga.
- 3° Analizar los acuerdos de paz laboral y la Irrenunciabilidad del Derecho de Huelga.

4° El efecto vinculante de las cláusulas de paz. Por los miembros del sindicato. Para con el empleador. Plazo.

5° Analizar los acuerdos de paz en diversas empresas nacionales.

6° Revisar la doctrina y la legislación sobre el tema.

3.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El tema que se intenta investigar ha sido escasamente tratado, principalmente por su reciente aparición en nuestra realidad, así el primer estudio que hemos encontrado data de 1,989 (Amalia Mendoza Arroyo: Pactos anti huelga. Desarme Unilateral). En nuestro país, son pocos los estudios específicos sobre este tema.

En la doctrina extranjera podemos señalar que el tratamiento es mayor. Sin embargo, al igual que los estudios nacionales, se limitan al estudio de Cláusulas de Paz Sindical. Por lo que para hacer un estudio completo del tema es necesario revisar las obras generales sobre Derecho del Trabajo, en especial sobre el Derecho de Huelga en la legislación española e internacional, donde diversos tratadistas inciden sobre este último tema.

Los estudios existentes ayudan a establecer la titularidad del Derecho de Huelga, lo que implica el deber de paz en un convenio colectivo, el significado de las cláusulas de paz sindical, etc.

3.2.- HIPÓTESIS GENERALES

Uno de los puntos esenciales para determinar la validez de los acuerdos de paz laboral es establecer a quien corresponde la titularidad del Derecho de Huelga. A pesar de ser la huelga un derecho individual su ejercicio es necesariamente colectivo. Sin implicar esto que el colectivo de los trabajadores organizados (quizás un sindicato pueda renunciar a su ejercicio y perjudicar con ello a los trabajadores).

La firma de un convenio colectivo implica llegar a un acuerdo sobre los puntos allí planteados por el tiempo de duración del convenio. Teniéndose presente que las condiciones en que se pactaron, sean las mismas durante su vigencia.

Ahora, si en el convenio colectivo se establecen cláusulas de paz sindical, éstas son cláusulas de tipo obligacional dentro del convenio, por lo tanto sólo obliga a las partes firmantes y no se individualizan en los contratos de trabajo del mismo ámbito de negociación. La misma naturaleza de las cláusulas obligacionales tendrán los acuerdos en que un sindicato y un empleador firman exclusivamente la paz laboral.

La firma de un acuerdo de paz laboral por un trabajador no implica que este pierda la posibilidad de ejercer su derecho de huelga, pues su reconocimiento es constitucional. Puede hacerlo, pero perderá la retribución económica que se le dio al firmarse dicho acuerdo.

4.- METODOLOGIA

4.1.- TIPO DE INVESTIGACION

Esta orientada a conocer la validez de los acuerdos de paz en nuestro ordenamiento, por lo que se analizarán los acuerdos de paz disponibles, a la luz de la doctrina y legislación vigente.

4.2.- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

4.2.1.- Recolección y análisis de acuerdos de paz de diversas empresas.

4.2.2.- Entrevista a empleadores que han utilizado estos acuerdos.

4.2.3.- Recolección y Fichaje de fuentes bibliográficas.

5.- SUMARIO

6.- BIBLIOGRAFIA

SUMARIO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DE HUELGA

- 1. Los alcances jurídicos del derecho de huelga como derecho fundamental.**
- 2. Declaración Universal de Derechos Humanos.**
- 3. Constitucionalización del derecho de huelga y la negociación colectiva.**

EL DERECHO DE HUELGA Y SU REGULACION EN EL PERU

1.1. CONCEPTO

1.1.1.- MODELOS

1.1.1.1- Modelo Apriorístico y Estático.

1.1.1.2- Modelo Histórico y Dinámico.

1.1.2.- REGULACION

1.2. FUNCION Y FINALIDAD

1.2.1.1- Modelo Laboral.

1.2.1.2- Modelo Polivalente.

1.2.2.- REGULACIÓN

1.3. TITULARIDAD

1.3.1.- CONCEPCIONES

1.3.1.1.- Concepción Individual

1.3.1.2.- Concepción Orgánica.

1.3.2.- REGULACION

CAPITULO II: ACUERDOS DE PAZ LABORAL EN EL PERU

- 1. Contenido negocial del Convenio Colectivo. Cláusulas normativas y obligacionales.**
- 2. Fuerza vinculante del Convenio Colectivo. Para los miembros del Sindicato. Para el empleador.**
- 3. Plazo del Convenio Colectivo.**
- 4. Naturaleza Jurídica de la cláusula de paz.**
- 5. Antecedentes jurídicos de las cláusulas de paz.**
- 6. Cláusulas de paz encontrados entre el año 1990-2008**

II.1. DEFINICION Y DENOMINACIONES

II.2. ANTECEDENTES

II.3. TIPOS DE ACUERDOS Y RELACION EN EL DERECHO DE HUELGA.

II.3.1. Acuerdo del Convenio Colectivo.

II.3.1.1. Descripción

II.3.1.2. Deber de paz implícito.

II.3.1.3. Reconocimiento expreso.

II.3.1.4. Análisis.

II.3.2. Acuerdos de Paz fuera del Convenio Colectivo entre los Sindicatos y el Empleador.

II.3.2.1. Descripción.

II.3.2.2. Análisis.

II.3.3. Acuerdos entre el Empleador y los Trabajadores de manera individual.

II.3.3.1. Descripción.

II.3.3.2. Análisis.

CAPITULO III ACUERDOS DE PAZ LABORAL: El caso de algunas empresas peruanas.

III. 1. Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromín Perú S.A. (1990-1996).

III. 1.1. Antecedentes

III. 1.2. Análisis de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y Centromín (1992).

III. 1.3. Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromín Perú S.A. (1993-1996).

III. 2. Análisis del Pacto de Armonía Laboral en Electroperú. (1992).

III. 3. Análisis de la cláusula de Paz en Doe Run. (2003-2008).

CAPITULO IV LA CLAUSULA DE PAZ LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

IV.1. En la Legislación Española.

IV.2. En la Legislación Argentina.

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

El tema que se intenta investigar ha sido escasamente tratado, principalmente por su reciente aparición en nuestra realidad, así, el primer estudio que hemos encontrado data de mil novecientos ochenta y nueve (Amalia Mendoza Arroyo: Pactos anti huelga. Desarme unilateral).¹ En nuestro país son pocos los estudios específicos sobre el tema.

En la doctrina extranjera, podemos señalar que el tratamiento es mayor, sin embargo; al igual que los estudios nacionales, se limitan al estudio de Cláusulas de Paz Sindical. Por lo que para hacer un estudio completo del tema es necesario revisar las obras generales sobre el Derecho del Trabajo, en especial sobre el Derecho de huelga en la legislación española e internacional, donde diversos tratadistas inciden sobre este último tema.

Los estudios existentes ayudan a establecer la titularidad del Derecho de huelga, lo que implica el deber de paz en un convenio colectivo, el significado de las cláusulas de paz sindical, etc.

¹ **Mendoza Arroyo Amalia** : Pactos anti huelga. Desarme unilateral. Revista Análisis Laboral, 1989

No me parece posible analizar la cláusula de paz sindical sin estudiar el conflicto laboral, la huelga –su forma más concreta de exteriorización, desde una perspectiva exclusivamente jurídica. El conflicto según lo señala Eduardo Rojo Torricelli *“tiene también implicaciones de carácter:*

- *histórico: la huelga como motor de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno "anormal" que debía ser reprimido y sancionado penalmente, hasta llegar a su consideración como derecho constitucional;*
- *económico: costes para los huelguistas y también costes para la empresa manifestados en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto, etc.*
- *sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en contraposición al carácter cada vez más individualizado de las relaciones de trabajo”.²*

Por lo que puede concluirse que la legislación y su aplicación por los tribunales pueden ir también cambiando paulatinamente al mismo tiempo que se

² ROJO TORRICELLI. Eduardo. El Derecho de Huelga. Elementos para la reflexión

producen la evolución en las relaciones políticas y socio-laborales, al menos en los países en que la actividad democrática lo permite.

Tampoco puede desvincularse, ni mucho menos, el conflicto laboral de la realidad sindical que rige en cada país. Es por todo ello; que en modo alguno es correcto reducir el análisis de la huelga y la cláusula de paz, supuestamente acuerdo para la solución del conflicto, en términos estrictamente jurídicos, ya que se dejaría de lado –voluntaria o involuntariamente– el análisis de datos esenciales para comprenderlo y analizarlo correctamente.

La cláusula de paz sindical es denominada también acuerdo de paz laboral. Pero ¿Qué son acuerdos de paz laboral?. Llamados también pactos de armonía laboral, acuerdos de normatividad operativa, actas de alianza laboral, etc. Son acuerdos escritos firmados entre el empleador y los trabajadores (o sus representantes), destinados a impedir la realización de huelgas durante un periodo determinado, a cambio de una retribución económica.

Durante los últimos años en el Perú, se han constituido en algo usual, en determinadas empresas, la firma de “Acuerdos o Pactos de naturaleza Laboral” con la finalidad de garantizar la continuidad y normalidad de las operaciones por cierto tiempo. Esta práctica plantea diversas dudas acerca de su validez jurídica,

pues el trabajador (parte débil de la relación laboral) se encuentra negociando derechos que el ordenamiento considera irrenunciables. Dicha negociación podría devenir en nula si es que se pretende encubrir una verdadera renuncia de derechos por parte de los trabajadores.

La investigación pretende analizar la validez de dichos acuerdos en relación al derecho de huelga reconocido a los trabajadores, teniendo en cuenta que dichos acuerdos limitan en forma expresa o tácitamente su ejercicio por un periodo determinado.

Si bien estos “acuerdos” aún no se han generalizado puede preverse que lo harán, porque en las empresas donde se implementaron han generado importantes ventajas (no sólo económicas) al empleador. Asimismo se han ido innovando tipos de acuerdos que en un principio eran sólo cláusulas de Paz Sindical, actualmente se hacen también, a nivel individual en las legislaciones de algunos países.

El tema tiene como objetivo general analizar la naturaleza jurídica de las cláusulas de paz laboral y como objetivos específicos:

- Analizar diversos acuerdos de paz laboral, identificar las características de cada una de ellas para determinar su naturaleza jurídica.
- Explicar la titularidad y naturaleza jurídica del derecho de huelga y la Irrenunciabilidad del derecho de huelga.
- El efecto vinculante de las cláusulas de paz por los miembros del Sindicato para con el empleador y el plazo de dicha cláusula.
- Analizar los Acuerdos de Paz en diversas empresas nacionales.
- Revisar la doctrina y legislación sobre el tema.

Uno de los puntos esenciales para determinar la validez de los acuerdos de paz laboral es establecer a quien corresponde la titularidad del derecho de huelga.

A pesar de ser la huelga un derecho individual su ejercicio es necesariamente colectivo. Sin implicar esto que el colectivo de los trabajadores organizados (quizá un sindicato) pueda renunciar a su ejercicio y perjudicar con ello a los trabajadores.

La firma de un Convenio Colectivo implica llegar a un acuerdo sobre los puntos allí planteados por el tiempo de duración del convenio. Teniendo presente que las condiciones en que se pactaron sean las mismas durante su vigencia.

Si en el convenio colectivo se establecen cláusulas de paz sindical, éstas son cláusulas de tipo obligacional dentro del convenio, por tanto sólo obliga a las partes firmantes y no se individualizan en los contratos de trabajo del mismo ámbito de negociación. La misma naturaleza de las cláusulas obligacionales tendrán los acuerdos en que un sindicato y un empleador firman exclusivamente la paz laboral.

La firma de un acuerdo de paz laboral por un trabajador no implica que este pierda la posibilidad de ejercer su derecho de huelga, pues su reconocimiento es constitucional. Puede hacerlo, pero perderá la retribución económica que se le dio al firmarse dicho acuerdo.

Dado que el tipo de investigación a realizarse es un estudio jurídico de carácter causal explicativo. En consecuencia, corresponde realizar unas breves consideraciones sobre el carácter no jurídico de la realidad conflictual, centrándome en el ámbito del derecho colectivo del trabajo a fin de desentrañar la naturaleza jurídica de la cláusula de paz laboral y sus efectos sobre el derecho de huelga.

Con relación al tiempo de la investigación se ejecuta para el presente inmediato, en cuanto al espacio se circunscribe a la ciudad de Lima y La Oroya en el departamento de Junín, por ser el lugar donde se han encontrado convenios

colectivos que contienen la cláusula de paz sindical y por los recursos económicos de quien ejecuta la investigación. En cuanto a la calidad, el investigador es especialista en temas de Derecho del Trabajo, al ejercer la docencia y la Magistratura en esta área, lo que permite tener un análisis riguroso a partir de hechos empíricos, incorporando a este análisis datos históricos.

Las técnicas y los instrumentos de recolección de datos se circunscribirá: a la recolección y análisis de los acuerdos de diversas empresas, entrevistas a empleadores que han utilizado estos acuerdos y recolección y fichaje de fuentes bibliográficas.

Finalmente, mi agradecimiento al asesor de Tesis Dr. Javier Romero Montes, quien sin su apoyo invaluable no hubiese sido posible dar a luz esta Tesis.

Lima, setiembre del 2012.

CAPITULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DE HUELGA

1. Los alcances jurídicos del derecho de huelga como derecho fundamental.

En la evolución histórica de la huelga podemos distinguir tres grandes etapas significativas. Cada una de ellas –según lo señala el Dr. Rojo Torricelli *“ahora países con alto grado de industrialización guardan estrecha relación con el devenir de los acontecimientos económicos-sociales y de los cambios políticos”*.³

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del XVIII e inicios del XIX. En esa etapa histórica se produce el nacimiento a gran escala de las relaciones capitalistas de producción. Aparecen al mismo tiempo las primeras organizaciones colectivas de trabajadores, y se genera la necesidad de "edificar" una nueva legislación laboral que tenga presente la incipiente realidad tecnológica y social, siendo desfasada y sin validez las normas precedentes de origen feudal. Por lo que respecto a la consideración de la huelga como derecho hay que subrayar que las tres fases históricas antes apuntadas están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.

³ ROJO TORRICELLI, Eduardo. El Derecho de Huelga. Elementos para la reflexión. Facultad d Derecho. Universidad de Barcelona, 15 de mayo de 1992, pag. 15.

PRIMERA ETAPA: Desde finales del s. XVIII hasta finales del s. XIX

Se caracteriza en sus orígenes por la aparición de una legislación marcadamente represora de la huelga y de las asociaciones obreras. Los gobernantes liberales de la época consideraban que tanto éstas como aquélla atentaban al dogma liberal de la libertad individual de trabajo y que era innecesario cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado y que actuara para alterar o modificar las condiciones de trabajo.

Posteriormente, dicha legislación fue evolucionando hasta difundirse (de forma más o menos generalizada) una normativa que "toleraba" el fenómeno conflictual, si bien rodeada de numerosas limitaciones, tanto de derecho, como de hecho. Se pasa de la consideración de la huelga como delito a su conceptualización como libertad individual del trabajador. En consecuencia; en el terreno de la relación de trabajo, la huelga significaba la ruptura unilateral del acuerdo y la extinción de la relación laboral.

SEGUNDA ETAPA: Abarca la primera mitad del s. XX

Dentro de esta primera mitad pueden distinguirse dos períodos, coincidente el primero con la etapa anterior al advenimiento de los regímenes políticos

dictatoriales y totalitarios, y el segundo con la etapa de vivencia (aunque más correcto sería hablar de sufrimiento) de los mismos.

Durante el primer período se mantiene la consideración de la huelga como una libertad contractual, al tiempo que se apuntan ya algunos rasgos significativos que adquirirán todo su valor después de la Segunda Guerra Mundial. Un ejemplo de lo que acabo de indicar es la Constitución Alemana de Weimar de fecha 14 de marzo de 1919, en la que se reconoce el derecho de asociación y se da un implícito reconocimiento del derecho de huelga.

La llegada al poder de las fuerzas totalitarias implicó un duro revés para las libertades democráticas durante bastantes años. Italia, Alemania, Francia (tras la ocupación del país en 1941 por las tropas alemanas) y España (entre 1939 y 1975) vieron cómo se prohibía por sus respectivos gobiernos el ejercicio de las - libertades de asociación y de huelga, pudiendo incurrir los infractores de tal prohibición en graves penas. Se entendía que cualquier acto de presión realizado por los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo no iba dirigido contra el empresario, sino contra el Estado, lo que suponía un acto de rebelión contra el mismo, susceptible de represión penal.

TERCERA ETAPA: El final de la II Guerra Mundial con la victoria de las tropas aliadas supuso un importante factor de consolidación de la democracia europea y produjo el reconocimiento jurídico del derecho de huelga.

Fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático, de la existencia de gobiernos de unidad nacional y de la participación de las fuerzas políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra, fue el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Francia e Italia. Reconocimiento que más tarde se ampliaría a países como la República Federal de Alemania y Bélgica, si bien sin constar expresamente en el texto constitucional. La huelga, en suma, adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades. Las limitaciones que a la misma se establezcan serán el resultado de opciones legislativas y/o jurisprudenciales, tratando de determinar, en caso de colisión entre derechos constitucionales, qué restricciones debe establecerse a cada uno de los mismos.

En nuestro país desde el punto de vista jurídico el derecho de huelga está reconocido en el artículo 28º de la Constitución Política del Estado como derecho fundamental al haberse consagrado con rango constitucional, lo que es coherente

con la idea del estado social y democrático de derecho establecido por el artículo 43° de la misma Carta Magna que entre otras significaciones, tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes; la misma significación recae en el derecho reconocido a los sindicatos en el inciso 3° del artículo 28° de la Constitución, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio del derecho de huelga quedaría en una sociedad democrática vaciado de contenido, por lo que su actuación corresponde para que la promoción de las condiciones de libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas.

2. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Debe tenerse en cuenta que a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (1948), casi todos los pactos y declaraciones internacionales (universales y regionales) de derechos humanos incluyen, entre estos, a muchos derechos sociales, en general, y laborales en especial.

La Declaración Universal de Derechos Humanos no recoge expresamente el derecho de huelga, limitándose a recoger en el número 4° del artículo 23 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse en defensa de sus intereses.

Ese no reconocimiento del derecho a la huelga se explica por el carácter consensual de la Declaración Universal, dado que debían ponerse de acuerdo países pertenecientes a dos bloques ideológicos distintos: el bloque -entonces existente-, de los países socialistas y el bloque de los países capitalistas.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala el compromiso de los Estados partes a garantizar el derecho de huelga ejercido de conformidad con las leyes de cada país tal como lo prevé, en su artículo 8.1º letra d).

La Declaración de las Naciones Unidas sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, del 11 de Diciembre de 1968 declara en el artículo 20, apartado a) el derecho a la negociación colectiva y a la huelga como instrumento para lograr un adecuado desarrollo social.

En el ámbito europeo reconocen el derecho a la huelga el artículo 6.4º de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de Octubre de 1961, el artículo 13 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 9-12-1989 y el artículo 14, 1 y 2 de la Declaración de los Derechos y Libertades Fundamentales, aprobada por el Parlamento Europeo por Resolución de 16 de

Mayo de 1989. La mayoría de países recogen esta garantía dentro de sus textos constitucionales, otorgándole el carácter de derecho fundamental.

3. Constitucionalización del Derecho de Huelga y la Negociación Colectiva.

La constitucionalización de los derechos sociales –y entre ellos, la de muchos derechos laborales como el derecho de huelga y de negociación colectiva y de la seguridad social-, proceso particularmente intenso en América Latina, es, en la opinión del Doctor Oscar Ermida Uriarte, de la mayor importancia, aunque, por otro lado, señala que no ha sido suficientemente explotado o desarrollado.⁴

La incorporación de derechos laborales a la Constitución, dentro del conjunto de derechos humanos que el Estado reconoce y se compromete a respetar, promover y garantizar su goce, supone, por lo menos, asignar la máxima jerarquía jurídica a esos derechos. Son derechos humanos reconocidos como tales a nivel constitucional y, por lo tanto, gozan de las garantías constitucionales y no pueden ser afectados o limitados por normas o actos de jerarquía infraconstitucional, salvo en las condiciones y circunstancias que la propia Constitución prevea. Más aún, al revisar la Constitución encontramos que forman parte del “contrato social”, de las condiciones mínimas de vida en común de la

⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. Constitucionalización del Derecho Laboral. Asesoría Laboral, Lima, febrero de 1993, N° 26.

sociedad y de la creación, institucionalización o conformación (eso quiere decir “Constitución”) del Estado.

Esta importancia de la constitucionalización de los derechos sociales se incrementa, retroalimentándose, con la paralela y casi simultánea internacionalización. Por lo general se ubica el arranque de la internacionalización de los derechos laborales en 1919, con la creación de la OIT, es decir, dos años después de la Constitución mexicana y concomitante con la adopción de la Constitución alemana de Weimar, la primera de las europeas en incorporar derechos sociales.

La obra de la OIT, al aprobar a lo largo del siglo XX más de 180 convenios internacionales del trabajo y otras tantas recomendaciones fue, sin duda, el motor más potente de tal internacionalización. Pero no fue el único, ya que debe tenerse en cuenta que a partir de la Declaración Universal de derechos humanos de la ONU (1948), casi todos los Pactos y Declaraciones internacionales (universales y regionales) de derechos humanos incluyen, entre éstos, a muchos derechos sociales, en general, y laborales en especial.

Esta internacionalización de los derechos sociales con la calidad de derechos humanos concurre grandemente a su jerarquización: ya no son sólo las Constituciones nacionales que reconocen a los derechos laborales como

derechos humanos y como bases de la misma nación, sino que lo propio hace la comunidad internacional. Los derechos humanos, pues (y entre ellos, los sociales), lo son a nivel nacional e internacional, y forman parte de las condiciones mínimas de vida en común, tanto en la nación como en el mundo constituyen el orden público nacional y el orden público internacional.

Pero no se trata solamente de que haya una coincidencia en este punto, entre el orden jurídico nacional y el internacional, sino que además de coincidir, los dos ordenamientos jurídicos se retroalimentan en esta materia. Se produce entre ellos un efecto de sinergia o potenciación mutua. En efecto, la mayor parte de las Constituciones más o menos modernas contienen una disposición que reconoce o considera incorporados a su texto los derechos inherentes a la personalidad humana y/o reconocidos generalmente como tales; otras veces se alude expresamente a los Pactos y Declaraciones de derechos o a otras normas internacionales. El efecto es el de que se “nacionalizan” a nivel constitucional los derechos reconocidos internacionalmente, los que pasan a integrar la misma Constitución, conformándose un “bloque de constitucionalidad” formado por las normas de derechos humanos incorporados a texto expreso en la Constitución y aquellas otras provenientes del Derecho internacional, pero que se suman a ella por efecto de la referida remisión.

De tal forma que ese complejo de derechos humanos, entre los cuales se ubican los laborales tales como; la libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga, de fuente constitucional e internacional, tienen reconocimiento tanto a nivel constitucional-nacional como internacional.

En este último ámbito, pueden ser reclamados ante los órganos internacionales de control. En el ámbito nacional pueden ser exigibles ante cualquier juez nacional competente. Este tema requiere ser desarrollado, por cuanto es necesario que los jueces se acostumbren a aplicar las normas constitucionales e internacionales, aún antes que las legales y reglamentarias, ya que son de la máxima jerarquía y que los abogados se adiestren en reclamar la exigibilidad de esas disposiciones y que fundamenten sus demandas y defensas en ese tipo de normas.

EL DERECHO DE HUELGA Y SU REGULACION EN EL PERU

En esta parte, no se desarrolla el derecho de huelga en su totalidad, en primer lugar por la amplitud del tema que rebasa los objetivos del trabajo y en segundo lugar, porque el primer capítulo sirve de introducción y está íntimamente relacionado con los capítulos posteriores. Por estos motivos se trató de señalar brevemente su evolución para poder definir el concepto de huelga, establecer su función y finalidad y determinar a quien corresponde su titularidad.

1.1. CONCEPTO

Muchos autores consideran innecesario y hasta inconveniente dar una definición de huelga,⁵ más aún, si está plasmada en un texto legal, dado que toda ley es una opción política y optar por una definición puede enmarcarla en los supuestos que la contienen, restringiendo las otras modalidades que existen o que surjan a futuro. Y hay otros que afirman que no es posible trabajar con un concepto homogéneo de huelga, porque las realidades y condicionamientos jurídicos sociales y económicos de cada país son sustancialmente distintos.⁶

Revisando la doctrina y la legislación se puede distinguir que existen dos

⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre huelga. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1983, pag. 34.

⁶ ROJO TORRECILLA, Eduardo. El derecho de huelga. Elementos para la reflexión, Facultad de Derecho Universidad de Barcelona. 15 de mayo de 1992, pg. 30.

líneas claramente diferenciadas de definir la huelga, una de las cuales, el modelo histórico y dinámico resulta más amplio por abarcar las denominadas huelgas atípicas; y el otro, el modelo apriorístico y estático resulta más restringido con vocación de permanencia en el tiempo, concluyendo que la diferencia solo es en las modalidades. Desde el punto de vista práctico, optar por uno u otro modelo, determinará el área de protección de la huelga.⁷

1.1.1. MODELOS

1.1.1.1. Modelo Apriorístico y Estático

Este modelo restringe el concepto de huelga, principalmente en cuanto a su función y también a las modalidades de acción así respecto a la función la circunscribe a la relación laboral (relaciones del empleador con los trabajadores) y en cuanto a las modalidades, considera como única forma de acción legítima, *“el cese de labores, total continuo y con abandono del trabajo.”*⁸

Cabanellas, define a la huelga como *“una abstención legítima y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo; con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario a fin de*

⁷ DE LA JARA, Ernesto. La Huelga en el Perú. Dos modelos normativos en debate IDL-Tarea Lima 1986, pag. 127

⁸ Esta es la terminología utilizada por De La Jara, otros autores la denominan “clásica”. De igual forma De La Jara utiliza la denominación de modelo “histórico y dinámico”, para el modelo que se está estudiando.

obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.⁹ Sin embargo, Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define la huelga como “la cesación colectiva y concertada del trabajo con abandono de los lugares de labor injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los empresarios”.¹⁰

En esta segunda definición se ve una mayor amplitud del concepto de huelga, quizás en tránsito a un modelo histórico y dinámico, pues a diferencia de la primera definición, en ésta se menciona que el objeto es obtener determinadas “condiciones” de sus patronos, en la anterior se decía “pretensiones de carácter profesional o preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”; además, en la primera se circunscribiría a ejercer “presión sobre el patrono o empresario” y en la segunda se diferencia entre obtener condiciones de sus patronos o ejercer presiones sobre los empresarios”.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Citado por De La Jara, Ernesto. Op. Cit. pg. 127

¹⁰ Ibidem, pg. 129

Aquí la diferencia de patrono con empresario sería del que en forma personal dirige su empresa y a los trabajadores y en el caso de los empresarios cuando son empresas transnacionales y se administran por terceros quienes son gerentes de éstas. Por su parte Alonso García dice que “la huelga supone en todo caso, la cesación de trabajo, por ello, las formas que se caracterizan por disminuir voluntariamente el trabajo, no son huelgas ni siquiera” considerando la huelga como un hecho social.¹¹

Estas definiciones concuerdan con el modelo apriorístico y estático y ponen límites internos al concepto de huelga, es decir, circunscribe la licitud de la misma a que cumpla con los supuestos establecidos en la definición, resulta pues, restrictiva.

Este modelo se dice que es apriorístico por cuanto se recurre a supuestos pre-elaborados válidos para todo tiempo y espacio; considerándolos como inherentes a la naturaleza misma de las cosas,¹² con lo cual termina *“siendo una definición abstracta ya que para su delimitación no interesa para nada lo que sucede en la realidad social; cerrada, puesto que sus elementos ya está dados y no se admite la*

¹¹ ALONSO GARCIA, Manuel. La Huelga y el cierre empresarial. Citado por De La Jara, Ernesto. La Huelga en el Perú: ¿Es un derecho constitucional? Cultural Cuzco. Lima, 1989, pag. 278.

¹² DE LA JARA, Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate. Op. Cit. Pag. 127.

posibilidad de incorporar otros; y estática, pues no puede ser objeto de ningún cambio o evolución”. ¹³

Concluyéndose que resulta muy insuficiente para que la huelga pueda lograr su finalidad, por lo cual es rechazada por los trabajadores, quienes ingeniosamente han creado diversas modalidades de huelga que, constituyen eficaces medios de presión contra el empleador o el estado y que a la vez no les causa a los trabajadores un perjuicio económico mayor, como es la pérdida total del salario durante los días de huelga, claros ejemplos son las llamadas huelgas de reglamento, huelgas neurálgicas, etc.

Como señala García Blasco la definición apriorística “impide captar adecuadamente la realidad social que la huelga misma se encarga de poner de manifiesto, alternativa sin duda, poco recomendable en la medida que no es conveniente pretender reconducir este fenómeno social a un rigor y a unas coordenadas jurídicas que pueden llegar a desencadenar una “asfixia”,¹⁴ causando conflictos sociales mayores.

¹³ Ibidem pag. 129.

¹⁴ GARCÍA BLASCO, Juan. Derecho de Huelga en España: Calificación y efectos jurídicos. Citado por Cortes, Juan Carlos Op. Cit. Pg. 278.

1.1.1.2. Modelo Histórico y Dinámico

Este modelo se diferencia del apriorístico y estático por cuanto no pretende eternizar un concepto, ni hacerlo invariable, sino que busca dar una definición flexible que pueda recrearse de acuerdo a las cambiantes circunstancias económicas y sociales, las cuales necesariamente influyen en las relaciones laborales. En este sentido, De La Jara considera que esta noción de huelga es abierta, dinámica, susceptible y acorde con los cambios que se produzcan en la realidad social. ¹⁵

De La Villa nos da una definición de huelga para este modelo, dice que “es toda perturbación producida en el proceso productivo principalmente, la cesación temporal del trabajo, acordada por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socio-económico”.¹⁶ Una definición similar la de Helene Sinay, para quien la huelga “*es la negativa colectiva y concertada de trabajo que manifiesta la intención de los trabajadores de colocarse provisionalmente fuera del contrato para asegurar el éxito de sus reivindicaciones*”. ¹⁷

¹⁵ DE LA JARA, Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate. Op. Cit. Pg. 129.

¹⁶ DE LA VILLA Gil, Luis Enrique. García Becedas, Gabriel y García Perrote Escarpín, Ignacio, Instituciones del Derecho de Trabajo, Curso, Madrid. 1983.

¹⁷ SINAY, Helene. Tratado de Derecho del Trabajo, citado por Ermida Uriarte, Oscar. Op. Cit. Pg. 35.

En este modelo se eliminan los límites internos de la huelga, es decir el concepto no se va a cerrar a nuevas modalidades de manifestación de la huelga.¹⁸

Sin embargo, reconoce límites externos, que están dados por el propio ordenamiento con el fin de resguardar determinados derechos constitucionales que podrían resultar afectados por el ejercicio del derecho de huelga, por ejemplo, la afectación de la salud pública por efecto de una paralización de los servicios públicos esenciales.

Considero este modelo como el más apropiado por cuanto los trabajadores pueden hacer uso de las más variadas modalidades de huelga con el fin de ocasionar el mayor impacto sobre la producción en su ámbito para lograr la satisfacción de sus reclamaciones.

¹⁸ DE LA JARA, Ernesto. La Huelga en el Perú: ¿Es un derecho constitucional? Op. Cit. Pg.129

1.1.2. REGULACIÓN

Constitución de 1979

La Constitución de 1979 reconocía el derecho de huelga de los trabajadores en el artículo 55° que a la letra decía: *“La huelga es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la ley.”* y el artículo 61° señalaba: *“se reconocen los derechos de sindicalización y huelga de los servidores públicos. Esta disposición no es aplicable a los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza, ni a los miembros de las fuerzas armadas ni fuerzas policiales”.*

Esta constitución no definía el derecho de huelga. Pero establecía límites al no admitir el derecho de huelga para los funcionarios públicos con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza, los miembros de las fuerzas armadas y fuerzas policiales (art. 61° y los magistrados, art. 243°; una corriente interpretativa agregaba a estas categorías a los Miembros del Ministerio Público y el art. 251° y 297° se refieren a estas categorías para señalar que les alcanzan las mismas incompatibilidades que a los Magistrados del Poder Judicial, pero no hace mención a las prohibiciones).

Las incompatibilidades y las prohibiciones están diferenciadas en el Art.

243° que señala *“la función judicial es incompatible con toda otra actividad pública o privada, excepto la docencia universitaria. Los Magistrados están prohibidos de participar en política, de sindicalizarse y de declararse en huelga”*, por lo cual pretender equiparar ambos términos para restringir un derecho resulta que equívoco.

El Decreto Ley 25593 al regular este derecho constitucional optó por un concepto de huelga restringido, dando una definición apriorística y estática señalando que *“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Decreto Ley y demás normas complementarias y conexas”* (art.72°).

El artículo 73° literal a) señalaba: *“Para la declaración de huelga se requiere: a) que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos”*, en el artículo 81° precisaba que: *“no están amparados por el presente Decreto Ley las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”* y el artículo 84° literal c) textualmente refería: *“la huelga será declarada ilegal; c) por incurrir en algunas de las modalidades previstas en el artículo 81° ”*.

CONSTITUCIÓN DE 1993

En cuanto a la Constitución de 1993, ésta regula el derecho de huelga en el artículo 28 ° numeral 3 (para los trabajadores de la actividad privada) y el 42 ° (reafirma el derecho de los trabajadores de la actividad pública).

Si bien la actual Constitución no define la huelga enumera al igual que la anterior categorías de trabajadores a los cuales se les prohibía el derecho de huelga tales como: los funcionarios del estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o cargos de dirección (art. 42°), los miembros de las fuerzas armadas, los miembros de la Policía Nacional, los Jueces y los fiscales (art. 153°). A diferencia de la anterior Constitución se ha agregado a los funcionarios que desempeñan cargos de dirección y a los fiscales.

Sin embargo existe una restricción más en el artículo 42° numeral 3 que indica que el Estado señala las excepciones y limitaciones al derecho de huelga, con lo cual el Estado podría excluir a determinadas categorías de trabajadores del ejercicio de este derecho, lo cual resulta algo incoherente, pues ya la Constitución había enumerado las categorías excluidas para el final dejar la posibilidad de aumentarlas por normas de rango inferior al Constitucional.

1.2. FUNCIÓN Y FINALIDAD:

1.2.1. MODELOS NORMATIVOS DEL DERECHO DE HUELGA.-

En esta parte se va a estudiar los modelos normativos del derecho de huelga, los cuales se relacionan con los modelos de definición “y están determinados por la realidad socio- económica y política de un país”.¹⁹ La adopción de un modelo reflejará la importancia y concepción que de ella tenga la sociedad.

Se ha establecido dos modelos, el laboral y el polivalente o multidimensional (algunos consideran que son tres modelos: el contractual, el laboral y el polivalente), sin embargo; los dos primeros son similares, se les ha querido diferenciar afirmando que el contractual se da dentro de un proceso de negociación colectiva, mientras que el laboral abarca las relaciones entre el empleador y los trabajadores en general, por lo que se entiende que el modelo contractual esta subsumido dentro del laboral. *“La divergencia en cuanto al destinatario de la huelga hacen que ambos modelos se distingan fundamentalmente por la función que en cada uno se le reconoce al derecho de huelga”.*²⁰

1.2.1.1. Modelo Laboral

La única modalidad de acción que forma parte del derecho de huelga es la cesación total, continua permanente de labores, junto con el abandono obligatorio por parte de los trabajadores del centro de labores.²¹

¹⁹ DE LA JARA, Ernesto. Op. Cit. Pg. 128.

²⁰ DE LA JARA, Ernesto. Ob. Cit. Pg. 130

Este modelo parte de una concepción negativa del derecho de huelga, viéndola como excepción y último recurso en caso extremo. Siendo una excepción la restringe y limita, ya que se presume que existe una paz laboral a la que se ha llegado por acuerdo de partes a través del convenio colectivo, no siendo necesaria la presión por parte de los trabajadores para conseguir la protección de sus intereses.

Para este modelo el ámbito de la huelga coincide con el de la relación laboral entre empleadores y trabajadores, es por eso que trata de circunscribírsele al proceso de negociación colectiva, en el cual se pretende dar una igualdad de fuerzas los trabajadores y al empleador.

La concepción de la huelga en forma apriorística y estática coincide con este modelo, por lo cual se puede decir que tiene límites internos, pues se subordina a la definición previamente establecida, añadiéndosele los límites externos, (prohibiciones para determinados trabajadores que el ordenamiento jurídico establezca). Su regulación es muy detallada.

Como bien dice Cortés, en este modelo *“ la huelga debe tener como finalidad, únicamente la defensa de los intereses económicos profesionales del trabajo (...) no se*

²¹ CORTES CARCELEN, Juan Carlos. Ob. Cit. Pg. 90.

*podría, por tanto, defender intereses diferentes o que excedan a los mencionados, por cuanto en tal caso, la huelga desbordaría sus propios límites, para invadir el campo de otros sujetos”*²²

1.2.1.2. Modelo Polivalente o Multidimensional

Este modelo se relaciona con la concepción histórica y dinámica de la huelga, por lo cual es más abierto a las cambiantes circunstancias económicas y sociales que afectan la relación laboral. *“Parte de que el conflicto es algo normal en la sociedad y que la huelga cumple un rol de democratización real, por lo que su valorización es totalmente positiva”*²³

La función de la huelga no se restringe a la relación laboral, sino también a la sociedad en su conjunto *“la huelga es un medio de acción propia de los trabajadores para conseguir mejores posiciones económicas y sociales en general y no sólo como una categoría contractual en relación a la contraparte. Su objeto es convertir la democracia formal en una democracia sustancial y ello implica que el objeto de la huelga puede estar en todos los campos y ámbitos donde se tomen decisiones que afecten los intereses de los trabajadores”*. (erga omnes).²⁴

²² CORTES CARCELEN, Juan Carlos. Op. Cit. Pg. 91.

²³ DE LA JARA, Ernesto. Op. Cit. Pg. 192.

²⁴ *Ibidem* pag. 193

Cortés ²⁵ señala como características de este modelo las siguientes:

1. Los límites estarán determinados por su colisión con otros derechos constitucionales (son límites externos al concepto de huelga.
2. Su regulación no pretende ser detallista, se deja mayor libertad a los trabajadores.
3. Caben diferentes modalidades del derecho de huelga, pues de lo que se trata es de ejercer una eficaz presión para lograr la satisfacción de sus intereses.

Este modelo resulta el más adecuado para permitir que la huelga cumpla con sus fines de presión para conseguir las pretensiones de los trabajadores.

1.2.2. REGULACIÓN

La Constitución de 1993 en el artículo 28° y la de 1979 en el artículo 55° no acoge ningún modelo normativo. Por lo cual, el legislador podría optar por un modelo laboral o uno polivalente o multidimensional; optar por un modelo tan restrictivo como el laboral no sería ir en contra de la Constitución por cuanto esta permite al legislador establecer los límites y excepciones a este derecho.

²⁵ CORTES CARCELEN, Juan Carlos. Op. Cit. Pag. 91.

La normativa infraconstitucional ha optado por un modelo laboral de la huelga, restringiendo la función que ésta debe cumplir pero útil para que la huelga pueda cumplir su finalidad.

1.3. TITULARIDAD

La titularidad significa determinar a quien se le ha reconocido el derecho de huelga. Se distingue de los que se excluye. Sobre la titularidad del derecho de huelga se han planteado dos concepciones, una de carácter sindical u orgánico y otro individual o no orgánico, los cuales se van a analizar a continuación.

1.3.1. CONCEPCIONES

1.3.1.1. Concepción Individual

Esta posición *“La huelga es considerada como un derecho subjetivo individual: la titularidad del derecho pertenece a los trabajadores singulares y no a determinadas o a todas las organizaciones obreras”*.²⁶

En esta concepción, la gestión del conflicto se otorga a los trabajadores singulares, los sindicatos no pueden disponer del derecho de huelga en los

²⁶ **BOZA PRO**, Guillermo. Contenido negocial, titularidad del Derecho de Huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano. En Asesoría Laboral N° 30 de Junio de 1993. Pg. 20. Lima, 1993.

convenios colectivos, de modo que las cláusulas de paz sindical negociadas solo afectan a ellos. La contravención de las referidas cláusulas obligacionales obligará a los sindicatos firmantes del acuerdo colectivo a no dictar una orden de convocatoria de huelga, sin necesidad de recurrir a los sindicatos. Sin embargo hay que tener presente que lo que se pretende con el derecho de huelga es proteger un interés colectivo y por lo tanto su ejercicio debe actuarse en forma colectiva.

La base de esta concepción está en *“una valorización positiva de la espontaneidad y en una idea también positiva del conflicto laboral y de sus manifestaciones abiertas, concretándose sobre todo en el recurso de la huelga, aunque también; en muchas ocasiones a una cierta desconfianza en relación con el sindicato”*.²⁷

Sin embargo, a pesar de ser la titularidad individual nada impide que un sindicato convoque a una huelga, pero para que éste se lleve a cabo requerirá la adhesión de los trabajadores. Si la titularidad es individual el sindicato requerirá del apoyo de los trabajadores para llevar a cabo una huelga. Las huelgas cuando la titularidad es individual son denominadas “huelgas autónomas”.²⁸

²⁷ DURAN LOPEZ, Federico. Titularidad y contenido del derecho de huelga. Citado por Boza, Guillermo. Op. Cit. Pag. 20.

²⁸ NEVES MUJICA, Javier. El derecho de huelga en la legislación peruana. En Análisis Laboral. Lima. 1992 Junio. Pag. 41.

1.3.1.2. Concepción Orgánica

En este supuesto la titularidad corresponde a las organizaciones sindicales (las huelgas se denominarán “huelgas sindicales”), de éstas dependerá la decisión de convocar, organizar y ejecutar la huelga; *“por eso, al ser un monopolio sindical el recurso de la huelga sólo serán lícitas aquellas ordenadas, convocadas y dirigidas por los sindicatos, quedando extramuros de la legalidad aquellas otras desarrolladas de modo espontáneo por los trabajadores”* (las huelgas desarrolladas de modo espontáneo son las que se conocen como huelgas salvajes, sólo se puede hablar de ellas en una concepción orgánica, pues, en una concepción individual no siendo titular la organización sindical no tiene sentido la distinción).²⁹

Una de las razones para otorgar la titularidad a los sindicatos es que siendo éste mayoritariamente uno de los sujetos de la negociación colectiva debe tener un arma que le permita presionar al empleador durante el proceso de la negociación colectiva o fuera de él. Esta es una visión instrumental de la huelga, como medio de presión *“reconocido por el ordenamiento jurídico para que cumpla una función reequilibradora de las posiciones desiguales de las partes negociantes”*³⁰

No es necesario que cada trabajador consienta en ir a la huelga, sólo

²⁹ MATIA PRIM, SALA FRANCO, VALDES DAL-RE Y VIDA SORIA. Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Citado por BOZA PRO, Guillermo. Op. Cit. Pag. 19.

³⁰ BOZA PRO, Guillermo. Op. Cit. Pag. 19.

bastará la decisión del sindicato y el trabajador decidirá posteriormente si va o no a la huelga. Una Constitución que acoge esta concepción es la brasileña en la que se dice que el titular del derecho de huelga es el sindicato, es decir, sólo ellos pueden declarar la huelga y no *“el conjunto de trabajadores inorgánicos, no sindicalizados no pueden (jurídicamente) declarar una huelga, así sea la unanimidad de un sector laboral”*.³¹

La Constitución uruguaya reconoce a la huelga como un derecho gremial es un gremio laboral cualquiera a quien le corresponde el derecho de huelga, siendo así no excluye al sindicato, por cuanto este representa al gremio y valdrá la declaratoria de huelga que haga. Es decir, si el gremio con mayor razón inorgánica puede declarar la huelga, con mayor razón puede hacerlo en forma organizada a través del sindicato. Sin embargo, la doctrina es clara en el sentido de que *“la titularidad de fondo corresponde a éstos (los trabajadores), y que, en realidad cuando también se le concede al sindicato, le es otorgada en tanto represente aquella colectividad, en tanto sea manifestación estructural o institucional de dicha colectividad.”*³²

1.3.2. REGULACIÓN

La Constitución de 1979 otorgaba la titularidad del derecho de huelga a los trabajadores individuales, en su artículo 55º y 61º, pero señalando que su ejercicio

³¹ BOZA PRO, Guillermo. Op. cit. Pag. 19.

³² ERMIDA URIARTE, Oscar. Op. Cit. Pag. 16.

es colectivo. Optaba por una titularidad inorgánica. Sin embargo, como sostiene De La Jara este reconocimiento no excluye la posibilidad de que un sindicato pueda convocar una huelga.³³

En cuanto a la normativa infraconstitucional, Boza considera que el DLRCT (.....) contiene (.....) un conjunto de estipulaciones que permiten identificar la corriente individualista por lo menos en lo que se refiere a la declaratoria y terminación de la huelga que, sin duda, constituyen los puntos álgidos del tema.

Se señala así que la huelga acordada mayoritariamente (art.72º) y que para su declaración se requiere *que “la decisión sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores .mediante votación universal, individual, directa y secreta” (art. 73 literal b).*³⁴

Cuando se trata de huelgas de actividad o gremio (lo que supondrá una intermediación sindical) si la decisión se adoptó en una asamblea de delegados esta deberá ser ratificada por las bases de conformidad con las reglas antes descritas (artículos 73º literal b) segundo párrafo, 62º y 64º del reglamento).

Sin embargo, consideramos que la titularidad del derecho de huelga en el Decreto Ley 25593 esta dada a la mayoría de los trabajadores, el titular será el trabajador sea que decida la huelga o también es titular porque no decide hacer la

³³ DE LA JARA, Ernesto. La Huelga en el Perú: ¿Es un derecho constitucional? Ob.cit. pag.20.

³⁴ BOZA PRO, Guillermo. Ob. Cit. Pg. 20.

huelga, siempre y cuando su voto sea el de la mayoría, tan es así que el artículo 77º inc. a) se establece que la huelga declarada observando lo establecido en el artículo 78º de la ley, produce los siguientes efectos:

Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78º (.....)” es decir, que si la mayoría decide ir a la huelga, todos los trabajadores tendrían que acatar esa decisión.

A diferencia de la Constitución de 1979, la Constitución de 1993, no acoge una concepción individual en cuanto a la titularidad del derecho de huelga, y así en el texto de su artículo 28º pueden perfectamente encajar cualquiera de las dos concepciones (la orgánica o la individual), pues, simplemente reconoce el derecho de huelga y cautela su ejercicio democrático. En cuanto al ejercicio democrático este puede regularse adecuadamente en cualquiera de las dos modalidades, pero esta regulación debe cuidarse de no ser un impedimento para el ejercicio de este derecho.

CAPITULO II

ACUERDOS DE PAZ LABORAL EN EL PERU

II.1. DEFINICIÓN Y DENOMINACIONES

Se entiende por “acuerdo de paz laboral”, toda aquella relación jurídica obligatoria en la cual por un lado el sindicato o los trabajadores individualmente se comprometen a no realizar ningún tipo de paralización de labores, durante un período de tiempo determinado y por el otro el empleador se compromete a entregar a cada trabajador una determinada cantidad de dinero.

Como dice Gutiérrez *“nacida de la voluntad de las partes (...) existiendo acuerdo entre dos sujetos de derecho, cuyo efecto es crear una relación jurídica patrimonial, no estamos en presencia de un eminente contrato conforme al art. 1351 del Código Civil”*.³⁵

Si bien, es posible diferenciar las primas anti-huelga de las cláusulas de paz sindical, siendo ambas instituciones de naturaleza distinta, en el Perú se ha generalizado su uso en forma conjunta; es decir, siempre que se establecía una cláusula de paz, seguidamente se establecía una prima anti-huelga. En el presente capítulo se va a estudiar ambas instituciones conjuntamente, pues en el ámbito que estamos tratando, el Perú; se han planteado en esa forma.

³⁵ GUTIERREZ FRANK, ¿ Cláusula de paz, o acuerdo de paz laboral?. El Peruano 23/7/93. Pg. B15.

En esta relación jurídica, cada una de las partes asume simultáneamente la calidad de acreedor y deudor, de un lado el sindicato o el trabajador individual es deudor de un comportamiento consistente en no llevar a cabo una medida de conflicto durante un determinado tiempo (por ejemplo; la vigencia del convenio colectivo), y el empleador es acreedor de esta conducta. De otro lado, el sindicato o el trabajador individual puede exigir el pago de la contraprestación pactada de parte del empleador, quien será ahora el deudor.

Una característica derivada de la naturaleza de estos acuerdos es la facultad que tiene el empleador de descontar en caso de incumplimiento de los trabajadores, la suma que había entregado a la firma del contrato (o en el plazo establecido).

Sin embargo, el efecto de este descuento resulta apreciable, pues se realiza de inmediato y en conjunto en el próximo pago que el empleador debía hacer a los trabajadores, significando la mayoría de veces dejar sin sueldo al mismo y por lo cual se siente económicamente presionado a no paralizar.

En el Perú a este tipo de acuerdos se les ha denominado de diversas formas dependiendo de las empresas en las que se ha aplicado; así, se les llama: acuerdos de normalidad operativa, pacto de armonía laboral, alianza laboral, acta de armonía productiva, etc.

I. 2. ANTECEDENTES

A diferencia de la Constitución del año 1979 que estableció en el artículo 54° que “Las Convenciones Colectivas...tienen fuerza de ley entre las partes”. Con lo cual podría entenderse que existió un argumento a favor del deber de paz y que se constitucionalizó en contra del derecho de huelga; la actual Carta Magna del año 1993 establece taxativamente en el inciso 3. del artículo 28° “*La Convención Colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado*”, resultando en concordancia con lo dispuesto en el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que reconoce la fuerza vinculante del convenio para las partes que lo adoptaron. A su vez, el Reglamento de dicha ley introduce algunos elementos de confusión al tratar de precisar lo que debe entenderse por fuerza vinculante. Así, la norma reglamentaria señala que aquella *“implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley”* (artículo 28°).

De esta forma, la fuerza vinculante de los convenios colectivos podría identificarse como un signo identificatorio del deber de paz, y, con ello, durante la vigencia de los mismos no sería posible declarar ninguna medida de conflicto colectivo respecto de las materias por ellos regulados. En todo caso, (interpretando lo que señala el reglamento) correspondería a las partes establecer

una postura distinta y rechazar expresamente la obligación de paz presumida en la legislación.

Estas referencias normativas, sin embargo, no nos parece suficiente para afirmar una recepción legal del deber de paz en nuestro ordenamiento. En primer lugar, porque como se ha sostenido la fuerza vinculante de los convenios colectivos en la terminología de la Constitución y de la LRCT significa reconocer en ellos una fuente de derecho, producto de un poder normativo reconocido a los grupos sociales.³⁶

En segundo lugar, no puede dejar de soslayarse el hecho de la consagración a nivel constitucional del derecho de huelga (inciso 3. del artículo 28°). En ese sentido, como sostiene Gugni, la imposición por ley del deber de paz es de “dudosa legitimidad”, ya que implica una contradicción entre el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, cuando éste último aparezca reconocido por la Constitución.³⁷

En tercer lugar, porque se quiera o no, la obligación de paz constituye una limitación al ejercicio del derecho de huelga y como tal, (y sobre todo

³⁶ **BOZA Pro**, Guillermo, “Negociación y Convención Colectiva en la Constitución de 1979. en Trabajo y Constitución, Cultural Cuzco S.A.. Lima 1989, p.223-229.

³⁷ **GIUGNI** Gino. “Negociación Colectiva en el ordenamiento constitucional”. En : Los trabajadores y la Constitución. SELSA, Madrid, 1980, pg. 71.

tratándose de un derecho fundamental) las limitaciones no pueden presumirse sino que deben establecerse expresamente en la legislación.

La precisión establecida en el artículo 28° del Reglamento merece un comentario aparte, este artículo aporta en realidad muy poco, pero, lo cierto es que su oscura redacción puede llevar a confusión. Podría pensarse que el legislador confunde la naturaleza normativa del convenio colectivo con su eficacia personal, cuando faculta a los sujetos negociantes para determinar el alcance, las limitaciones o exclusiones del acuerdo que suscriban. Sin embargo, un análisis sistemático de la norma en cuestión nos conduce a una solución diferente.

En primer lugar, el término “implica” utilizado por el artículo 28° del reglamento no refleja una equivalencia entre lo prescrito por éste y lo señalado en el artículo 42° de la LRCT. En otras palabras la fuerza vinculante de un convenio colectivo significa que los sujetos negociadores puedan establecer su alcance, limitaciones y/o exclusiones, pero no solo significa eso, sino mucho más como se verá más adelante.

Dado que cuando el artículo 42° de la LRCT reconoce expresamente la fuerza vinculante del convenio colectivo lo hace en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Estado y otras normas de la propia ley; advirtiéndose por tanto, la naturaleza normativa del acuerdo alcanzado entre trabajadores y empleadores. Esa es su principal característica y no otra. Que

además contenga o envuelva complementariamente otras funciones (asignadas por vía reglamentaria) no significa que se desconozca lo primero.

En segundo lugar, el análisis de las expresiones incorporadas por la norma en comento nos lleva a formular las siguientes apreciaciones:

1° Que la referencia normativa al alcance de los convenios colectivos alude a los posibles ámbitos de aplicación del mismo, (contenido determinativo). No hay razón para supeditarlo, exclusivamente a la eficacia, o ámbito personal del convenio. Existen también otras manifestaciones o niveles de alcance de un convenio colectivo: funcional, territorial y temporal, que corresponden determinarse por las partes que lo negocian.

2° Que el artículo en cuestión cuida de señalar que la regulación que al respecto establezcan autónomamente las partes negociantes será con “arreglo a ley”.

En ese sentido, y tratándose la normativa estatal, por lo menos en estos temas, de una ordenación con alta dosis de intervencionismo y detalle, poco es el espacio que queda reservado para los sujetos negociadores.

3° Como consecuencia de lo anterior, las limitaciones o exclusiones que puedan hacerse igualmente “con arreglo a ley” de los distintos ámbitos de aplicación del

convenio, serán prácticamente inexistentes. En todo caso, como ha señalado Cortes Carcelén respecto de las posibles exclusiones, las mismas deberían ser razonables, puesto que de lo contrario se trataría de discriminaciones arbitrarias que se encontrarían vedadas por el principio de igualdad de trato.³⁸

En nuestra legislación peruana, encontramos que ni en el Decreto Ley N° 25593 ni su Reglamento contienen disposición alguna regulando la naturaleza, efectos y alcances de las cláusulas de paz laboral, como medida disuasiva y limitativa del desarrollo de huelga.

La falta de regulación legal no ha impedido que algunas empresas en nuestro país celebren convencionalmente cláusulas de paz con sus trabajadores pero para lograr dicho propósito han tenido que recurrir a la figura contractual prevista en el Código Civil, precisamente en el artículo 1757° “doy para que hagas” (contrato con prestaciones recíprocas), para lograr de sus trabajadores una determinada regla de conducta, a cambio de una contraprestación económica.

El silencio de la ley en este punto, ha permitido que el propósito que se supone persigue la cláusula de paz no tenga siempre el mismo efecto y resultado.

³⁸ **CORTES Carcelén.** , Juan Carlos Neves, “Reglamentación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”. Asesoría Laboral N° 23, Lima, noviembre 1992, p. 13.

Pues en ciertos casos la conducta prohibitiva (no hacer huelgas y paralizaciones) fue taxativamente señalada, en tanto que otros casos sólo se hizo alusión al compromiso de garantizar la producción empresarial, sin ingresar a precisar la conducta prohibitiva que posibilitaría dicho resultado.

La inexistencia de regulación legal, entonces, afecta y limita sensiblemente el derecho de huelga, por tratarse de una garantía fundamental prevista en el artículo 28° de la Carta Magna, pues como la ley no pone límite a ésta cláusula, queda sujeto a la negociación de los interlocutores sociales, encontrándose vigente en tanto dure un pacto colectivo.

Incluida la cláusula de paz en los convenios colectivos, se impide de esta forma a los trabajadores a ejercer eficaz y lícitamente su derecho a paralizar sus labores cuando las circunstancias lo ameriten.

Por lo que cabe acotar, que siempre el ejercicio del derecho de huelga ha tenido repercusiones económicas respecto de los trabajadores, su sólo ejercicio implica la pérdida del salario; pero anteriormente, implicaba también la pérdida de otros beneficios como el salario dominical.³⁹

³⁹ "Así, Santiesteban y Delgado al referirse al D. L.10908, que introdujo en la legislación peruana, el salario dominical para los obreros llegan a decir que "indirecta pero eficazmente el salario dominical comenzó a influir decisivamente en el ejercicio del derecho de huelga desde que los días de paralización impedían el requisito de puntualidad, asistencia y cumplimiento efectivo de labores. Desde Odría la huelga acarrea la pérdida del dominical, además de la pérdida del jornal

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga ha obligado al legislador a limitar la repercusión económica de su ejercicio a su lógica consecuencia, cual es la pérdida de la remuneración. Desde el punto de vista jurídico “la pérdida de la retribución de los trabajadores se deriva de la crisis de la sinalagma funcional del contrato de trabajo (Valdez Dal-Re citado por De La Jara), (...), por no haberse cumplido efectivamente con la labor convenida. La pérdida de remuneraciones no es pues una sanción a los trabajadores, correlativa al derecho de huelga”.⁴⁰ Sin embargo, los antecedentes inmediatos que hemos podido encontrar a los acuerdos de paz laboral, en las empresas estudiadas se encuentran en las bonificaciones que éstas venían otorgando a sus trabajadores que, habían laborado en forma ininterrumpida y asistido puntualmente a prestar sus servicios durante determinado tiempo. Así, llegado el tiempo de otorgar dichas bonificaciones, la empresa “premiaba” económicamente a aquellos trabajadores que no hubiesen paralizado sus labores, mientras que a los que lo hicieran, no recibían nada. Lo cual, era percibido por los trabajadores que realizaron las paralizaciones como injusto. Pues si bien estos recurrieron a estas medidas de conflicto, fue con el objeto de obtener determinadas reivindicaciones,

correspondiente al día de paralización de labores, perder el dominical se ha convertido así en una amenaza contra el ejercicio del derecho de huelga de los obreros (...). **SANTIESTEBAN JORGE Y DELGADO ANGEL.** La Huelga en el Perú. Historia y Derecho. CEDYS. Lima, 1980. pg. 129.

⁴⁰ **DE LA JARA,** Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate. IDL. Tarea. Lima 1986. Pág. 149.

que beneficiaron (o no) finalmente a todos los trabajadores, incluidos los que no paralizaron.

El empleador al otorgar estas bonificaciones, pretendía demostrar a los trabajadores que paralizaron que, con dicha paralización habían errado doblemente: perdieron sus remuneraciones por los días no laborados y no se beneficiaron con las bonificaciones otorgadas posteriormente. El empleador quería conseguir (y muchas veces lo hacía) que en el futuro los “huelguistas” mediten más detenidamente antes de recurrir a dichas medidas.

Características de estas bonificaciones son: En primer lugar, se trata de una liberalidad del empleador, es decir; que no está obligado a otorgarla, pero que sin embargo; crea una expectativa entre los trabajadores respecto a su percepción.

En segundo lugar, el pago de estas bonificaciones es con posterioridad al período laborado. En tercer lugar, dichas bonificaciones no mencionan que se hacen sólo para aquellos trabajadores que no hayan realizado huelgas (aún cuando es su finalidad principal), sino en general para los trabajadores que han asistido ininterrumpida y puntualmente a laborar. Entre otros los nombres que se le han dado a estas bonificaciones son: “asignación extraordinaria al personal que real y efectivamente haya laborado a partir de (.....) al (.....) incentivo de asistencia perfecta, bono tarea adicional, bono asistencia normal, etc. (anexo A)

El reconocimiento legislativo de este tipo de bonificaciones se encuentra actualmente en el art. 5 del Decreto Legislativo N° 713, que dice: *“los empleadores podrán establecer en forma unilateral o convencional, el otorgamiento de bonos o incentivos como estímulos a la asistencia, puntualidad y adecuado rendimiento en la labor, condicionando su percepción a tales factores”*. El establecimiento por el empleador de estos bonos o incentivos puede tener por objeto beneficiar a los trabajadores que cumplan con determinados requisitos, pero no puede significar perjudicar a otros trabajadores que ejerciten legítimamente su derecho de huelga.

II. 3. TIPOS DE ACUERDOS Y RELACION CON EL DERECHO DE HUELGA

II. 3.1. Acuerdo en el Convenio Colectivo

II. 3.1.1. Descripción

Doctrinariamente, a este tipo de acuerdos se les ha denominado “cláusulas de paz sindical”, sin embargo, es pertinente la corrección que al respecto realiza Gutiérrez *“cuando se habla de cláusula o pacto nos referimos a una disposición particular de un acto jurídico en el terreno de los contratos, una cláusula vendría a ser un sector individualizado del mismo, así por ejemplo una cláusula penal. En este sentido, la cláusula de paz es una parte individualizada del convenio colectivo en el cual se ha recogido el acuerdo de paz; en consecuencia, no es correcto identificar la cláusula con acuerdo, continente con contenido”*.⁴¹

⁴¹ GUTIERREZ, F. Ob. Cit. Pg. B-15.

Conforme se ha señalado anteriormente, en el Perú, siempre después de establecer un acuerdo de paz (recogido en una cláusula de paz), se coloca el pago de una prima anti-huelga, por lo que en realidad el acuerdo de paz laboral en el Perú implica a la cláusula de paz y a la prima anti-huelga.

Fácticamente, la inclusión de este acuerdo en el convenio colectivo se debe al planteamiento durante el proceso de negociación colectiva a propuesta por lo general del empleador,⁴² obligándose el sindicato a no convocar, ni participar en la ejecución de ninguna paralización durante el tiempo de vigencia del convenio y obligándose el empleador a entregar a cambio una retribución económica (la cláusula que recoge esta obligación del empleador será una de tipo normativo), la misma que por lo general se entrega en un período corto posterior a la firma del convenio colectivo, pero pactándose en ocasiones hacer el pago en partes. Si bien, el acuerdo es entre el sindicato y el empleador el pago es a cada uno de los trabajadores.

⁴² No olvidemos que actualmente, en el Perú, el empleador tiene iniciativa negociadora según el art. 57º 2º párrafo de la LRCT, que dice: "el empleador podrá proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenios anteriores."

II. 3.1.2. Deber de paz implícito

Los que sostienen la existencia de este deber de paz implícito parten de considerar que mediante la negociación colectiva (y concretamente mediante su producto: el convenio colectivo) se logra conseguir por lo menos temporalmente (durante la vigencia del convenio colectivo) la paz laboral.

Por eso *“una de las principales responsabilidades (sino la más importante) que asumen quienes negocian y suscriben un convenio colectivo es la recíproca obligación de respetarlo y hacerlo respetar”*.

Como menciona Alonso Olea *“el convenio colectivo pone (...) fin a la situación de conflicto a que contrae su causa; trae la paz al dirimir las controversias; es en efecto (...) “un pacto de paz” (...) la ruptura inmediata a su celebración renovando las hostilidades sería una contradictio in terminis”*.⁴³

El deber de paz implícito consistirá en la obligación que tienen los trabajadores de respetar lo establecido en el convenio colectivo y no pretender alterarlo mediante medidas de conflicto durante su vigencia. Parte de la doctrina considera que es una obligación intrínseca o connatural al convenio colectivo *“que*

⁴³ ALONSO OLEA, Manuel. Las Fuentes del Derecho, en especial del derecho del trabajo según la Constitución. Edit. Civita. S.A. España. Pg. 128.

surge por el sólo hecho de celebrarse el acuerdo y que se le impone a las partes sin necesidad de pacto alguno".⁴⁴

El modelo de huelga que más armoniza con el deber de paz implícito es el modelo contractual, este sólo reconoce la posibilidad de ejercer el derecho de huelga durante el proceso de negociación colectiva, como una forma de presión de los trabajadores al empleador.

En cuanto al deber de paz implícito existen a la vez dos posiciones; la primera que considera que deber de paz se limita a las materias que fueron objeto de la negociación y que se encuentran recogidas en el convenio colectivo, esto permitiría ejercer presión respecto de las materias no reguladas en el mismo.

La segunda posición, considera que el deber de paz abarca no sólo a las materias objeto del convenio colectivo, sino que este es un deber de paz absoluto, el cual impediría "cualquier conflicto durante la vigencia del acuerdo independientemente de su finalidad".⁴⁵

Este deber de paz en ocasiones viene impuesto heterónomamente, así por ejemplo (según menciona Boza), en Suecia la Ley de Convenios Colectivos de 1928 impedía a las partes acudir a medidas de lucha (cierre patronal, huelga, boicot o cualquier otra de naturaleza semejante), respecto de las materias

⁴⁴ BOZA, G. O. CIT. Julio 1993. Pg. 27

⁴⁵ Ibid pg. 27

pactadas en el convenio, posteriormente, en 1976, se amplió esta norma abarcando inclusive materias que habían sido establecidas convencionalmente. Igualmente en España. El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo, art. 11 literal. c, establece la ilegalidad de la huelga *“cuando tenga por objeto, alterar dentro del período de vigencia, lo pactado en el convenio colectivo”*.⁴⁶

A pesar de que el deber de paz implícito es impuesto heterónomamente en algunos ordenamientos que consideran que “los poderes públicos pueden por vía normativa más que resolver conflictos prevenirlos, estabilizar la sociedad”,⁴⁷ parte de la doctrina considera que dicha regulación es necesaria; y resaltando el carácter contractual del convenio colectivo, recurren a la aplicación de principios civilistas como el *pacta sunt servanda*, con lo cual consideran que todo convenio colectivo lleva implícita la obligación de paz.

Entre quienes sostienen esta posición se encuentra Alonso Olea, quien plantea cuatro situaciones de posible aplicación del deber de paz:

La primera; es la referida a las materias que han sido pactadas en el convenio colectivo, es decir, respecto de aquellas a las que se han llegado a un acuerdo, sobre éstas funcionará el deber de paz.

⁴⁶ Ibid pg. 28

⁴⁷ **BOZA, G. O.** CIT. Julio 1993. Pg. 30.

La segunda; sería respecto de aquellas materias que pudiendo haber sido objeto de negociación, no lo fueron, en este caso se entenderá que las partes han decidido mantener las cosas como estaban y por lo tanto, se aplicará el deber de paz también respecto de estas materias.

La tercera; si el empleador incumpliera el convenio colectivo, daría lugar a que los trabajadores puedan ejercer su derecho de huelga en aplicación del principio de excepción por incumplimiento.

La cuarta situación; sería la alteración sustancial de las condiciones que permitieron la firma de un convenio colectivo, lo cual facultaría, en aplicación del principio civilista *rebus sic stantibus*, a los trabajadores a ejercer el derecho de huelga, en la modalidad de novatorias.⁴⁸

La normativa peruana no contiene ninguna norma que establezca la obligación de paz laboral. Sin embargo, con la incorporación en la actual Constitución, y antes en la LRCT de la “fuerza vinculante” en los convenios colectivos, se ha trasladado la discusión que al respecto se tenía en la doctrina española, parte de la cual considera que ante la pregunta ¿”equivale fuerza vinculante al deber de paz relativo, esto es, a la prohibición constitucional de las huelgas novatorias, las que pretenden modificar lo pactado en una convenio

⁴⁸ ALONSO OLEA, M. O. Cit. Pg. 127.

colectivo vigente?, responden afirmativamente entendiendo que la Constitución Española establece el principio del “pacta sunt servanda” lo que se concretaría en la imposibilidad de ir a la huelga durante la vigencia del convenio colectivo para alterar lo acordado”⁴⁹

La doctrina opuesta tiene como argumentos en contra, que el derecho de huelga esta reconocido a los trabajadores individuales y no a sus representantes y que no es posible la aflicción del deber de paz relativo, pues, esto implica una disposición de derechos ajenos.

Sin embargo, coincidimos con Franco, en cuanto a que el término fuerza vinculante a que refiere la Constitución pretende resaltar que no *“reconoce el convenio colectivo como un simple contrato, sino como una norma jurídica, con las consecuencias que de ello se derivan, en especial la imposibilidad de derogación por vía del contrato individual (.....). La Constitución ordena al legislador ordinario el mantenimiento en todo caso del carácter normativo de los convenios colectivos”*.⁵⁰

De lo dicho hasta aquí, se pueden extraer algunas conclusiones iniciales:

1º Que no existe una concepción única sobre el deber de paz y por ende su referente la cláusula del deber de paz.

2º La aplicación de principio pacta sunt Servanda limita el ejercicio del derecho de cláusula de paz que pueda llevarnos a sostener su inmanencia.

⁴⁹ SALA FRANCO, Tomas. Derecho del Trabajo. Edit. Tirant Lo Blanch. Derecho. 1991. España. Pg. 167.

⁵⁰ Ob. Cit. Pg. 127-132.

3° Que aún quienes defienden la inmanencia de la obligación de paz, la consideran relativa y no ilimitada o absoluta.

4° El reconocimiento del derecho de huelga como un derecho fundamental de los trabajadores determina la lectura que se da a la huelga.

En el ordenamiento peruano, no existe ninguna norma que en forma expresa establezca la obligación de paz laboral y ya se ha puesto de manifiesto la dificultad para aceptar la inmanencia de la misma. Sin embargo algunos podrían pensar que existen ciertas referencias normativas en nuestro ordenamiento de las cuales podría derivarse o presumirse su consagración legal.

Deberá entonces tenerse en consideración en cada ordenamiento jurídico en particular las referencias que en éste se hagan respecto del deber de paz y consecuentemente en su expresión vívida la cláusula de paz.

II. 3.1.3. Reconocimiento expreso. Análisis.

Este “deber de paz”, será aquel que sólo existe si esta contenido en una cláusula del convenio colectivo e implica, generalmente, el no uso de medidas de conflicto durante la vigencia del mismo.

Este tipo de cláusulas forman parte del contenido obligacional del convenio colectivo; siendo una cláusula obligacional, según el artículo 29º del Reglamento

de la LRCT la que dispone que: *“se establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio”*, la expresión “partes del convenio” debe entenderse en su sentido estricto, es decir; a los sujetos que de un lado y otro suscribieron el acuerdo, vincula sólo a los firmantes del acuerdo.

Señala Boza que *“las cláusulas obligacionales se ocupan de regular, en el propio convenio colectivo, las concretas acciones o abstenciones que deben adoptar las partes firmantes con la finalidad no exclusiva, pero si primordial de garantizar su aplicación (o por lo menos contribuir a ello) mientras este vigente”*.⁵¹

Las cláusulas de paz han sido cuestionadas doctrinariamente, por su aparente contradicción con el principio de irrenunciabilidad de derechos, propio del derecho laboral. Por este principio, se entiende que están *“protegidos contra la renuncia todo los derechos (de los trabajadores) cualquiera sea la fuente de la que emanen”*.⁵² Se pretende proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, pues, esta condición no le permite negociar sus derechos en igualdad de condiciones.

Según De la Villa *“la renuncia es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el*

⁵¹ Ibid. Pg. 167.

⁵² Ibid. Pg. 168.

*ordenamiento. En virtud de ella, el trabajador se priva voluntariamente de una o más ventajas concedidas en su beneficio por la normativa”.*⁵³

Como señala Neves *“el principio de irrenunciabilidad no impide la celebración de figuras similares, en las que el trabajador cede un derecho pero a cambio de un cesión recíproca”.*⁵⁴

Pues bien, según los autores mencionados las cláusulas de paz sindical, no importan una renuncia al derecho de huelga de los trabajadores, pues, el no ejercicio del derecho es por un periodo determinado y no de manera definitiva, además; existe una contraprestación que van a recibir de parte del empleador, por lo tanto; afecta tan sólo a su ejercicio y no la derecho mismo.⁵⁵

Si bien la *“obligación de paz constituye un límite al ejercicio del derecho de huelga (.....) no en toda limitación que se imponga a un derecho es posible encontrar una renuncia del mismo”.*⁵⁶

Las cláusulas de paz sindical pueden ser de seis tipos, según menciona Boza a saber: (esta clasificación se diferencia de la que realiza Alonso Olea, que ha sido citada anteriormente, en que aquella estaba referida al caso en que el

⁵³ **DE LA VILLA, GARCIA Y BECEDAS Y GARCIA**, Instituciones del Derecho de Trabajo, Madrid, pg.159-160.

⁵⁴ **NEVES, JAVIER**. Fuentes y Principios laborales en la Constitución. En Trabajo y Constitución. Neves, Javier (Director). Edit. Cuzco pg. 60.

⁵⁵ Citado por Neves, J. Ibid. Pg. 60.

⁵⁶ **BOZA G**. Ob. Cit. Julio de 1993 Pág. 30.

deber de paz se concibiera como implícito al Convenio Colectivo, en cambio, la presente es una clasificación de los diversos tipos de cláusulas sindicales):

- 1)** La cláusula de paz absoluta: compromiso del sindicato a no realizar medidas de conflicto durante la vigencia del convenio colectivo.
- 2)** Deber de paz relativo: normalizar paralizaciones para modificar lo pactado en el convenio colectivo.
- 3)** Compromiso de abstenerse de medidas conflictivas durante un período determinado una vez concluida la vigencia del convenio.
- 4)** Compromiso de ejercer la fuerza solo una vez que se hayan agotado determinados medios de solución de conflictos.
- 5)** Compromiso de respetar las materias ya tratadas y pactadas en convenios de ámbitos diferentes.
- 6)** Compromiso de respetar determinado procedimiento para la declaratoria de medidas de conflicto.⁵⁷

Si bien no todas las cláusulas de paz se encaminan a limitar el ejercicio del derecho de huelga, en el Perú solo es su objetivo. En cuanto al alcance y efectos del incumplimiento de los acuerdos de paz, se puede decir que; formando parte del contenido obligaciones del convenio colectivo y vinculando por tanto únicamente a los sujetos que los suscribieron, los trabajadores individualmente considerados, podrían por si mismos declarar y realizar medidas de conflicto colectivas y no incurrirían en responsabilidad alguna. Así lo menciona Sala

⁵⁷ Ob. cit. Pg. 30.

Franco “podría (.....) comprometerse la parte contratante (el sindicato) con un convenio colectivo a no declarar la huelga so pena de responsabilidad; pero tal compromiso de paz, no debería desvincular a los trabajadores individuales, cuyo derecho a ir o no a la huelga estaría fuera del tráfico jurídico negocial ”.⁵⁸

Hay que tener presente, que según Hernandez Viguera *“en un sistema de ordenación de la huelga que únicamente admita la licitud de las huelgas sindicales, carece de trascendencia que la paz laboral sea una cláusula obligacional puesto que haya o no compromiso de paz, no cabe una huelga al margen de los sindicatos”*.⁵⁹ Si se produjera la ruptura de la paz laboral la responsabilidad solo atañería a los interlocutores sociales firmantes del convenio. Sin embargo; si la medida de conflictos se declarase ilegal se pueda imputar responsabilidad también a aquellos trabajadores que participaron activamente en dicha medida de fuerza.

Como señala Alonso Olea *“la ruptura de la paz, que ha tenido lugar colectivamente, es generadora de la responsabilidad de que quien la ha violado y en ella de la obligación consiguiente de indemnizar al perjudicado por la violación”*.⁶⁰

⁵⁸ SALA F. T. Ob.Cit. Pg. 167.

⁵⁹ HERNANDEZ VIGUERAS, Juan. La Solución de los Conflictos en el Sistema de Relaciones Laborales. Edit. Tesis. Doctorales. 1992. Madrid. Pg. 126.127.

⁶⁰ ALONSO OLEA, M. Ob. Cit. Pg. 134.

El artículo 29º del reglamento de la LRCT señala que las cláusulas obligacionales se interpretan según las reglas de los contratos, por lo tanto, la responsabilidad que se genere por su incumplimiento será del tipo civil. También se podría fijar mediante el convenio colectivo la responsabilidad de las partes.

II. 3.2. Acuerdos de paz fuera del convenio colectivo entre el sindicato y el empleador.

II .3.2.1. Descripción

Este tipo de acuerdos de paz laboral han sido introducidos en el Perú recientemente. Es a partir del año 1989, en que la empresa norteamericana Southern Perú y sus sindicatos inician esta práctica firmando acuerdos mediante los cuales, éstos se obligaron a no participar en ninguna huelga o paralización de periodo, a cambio de una retribución económica del empleador.

La peculiaridad de este tipo de acuerdos es que la firma de los mismos se hace con esa sola intención, es decir, establecer la paz laboral durante un lapso determinado, no se incluyen otro tipo de acuerdos.

Estos acuerdos presentan a veces cláusulas con meras declaraciones conjuntas de intenciones de dudosa virtualidad jurídica por su concreción. ⁶¹ Por

⁶¹ Ob. cit. pg. 35

ejemplo: *“las partes consienten de la necesidad de contribuir al desarrollo nacional y de la empresa, así como a la mejora económica de los trabajadores, convienen en mantener la armonía laboral (...)”* (Art. 1 Acuerdo de Armonía productiva. Southern Perú y Sindicato de Empleados, 22 de Marzo de 1993), etc.

Si bien como ya dijimos su aparición es reciente en nuestro medio, su uso se ha incrementado considerablemente, logrando reducir sensiblemente el número de paralizaciones en las empresas estudiadas. (siendo la excepción, Doe Run, que no obstante acuerdos de paz, los trabajadores realizaron huelga).

Mendoza Arroyo considera que con estos acuerdos la única beneficiada es la empresa, pues tendrá *“la garantía, a muy bajo costo, de que no se paralizará su producción y por tanto sus ganancias (.....); en segundo lugar, no tendrá mayor presión para elevar los de por sí comprimidos salarios y condiciones de trabajo. (.....)”*.⁶²

Si bien esto puede ser cierto, creemos que debe analizarse cada caso concreto, pues las circunstancias que rodean a cada empresa pueden ser muy distintas.

⁶² MENDOZA ARROYO, Amalia. Pactos Anti huelga. Desarme unilateral. En Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza. Ermida. O; Villavicencio A. y Cortés J. C. Lima 1990 PUC. Pg. 276.

II. 3.2.2. Análisis

Estos acuerdos están compuestos, obviamente, por cláusulas de tipo obligacional, dado que es el sindicato quien se compromete a mantener la paz laboral. En esto se quiere ir mucho más allá del deber de paz implícito en los convenios colectivos respecto de las materias en ella pactadas.

No se va a tratar de establecer un deber de paz relativo, sino uno de naturaleza absoluta, que como se ha estudiado anteriormente implica evitar el recurso de medidas de conflicto respecto a cualquier tipo de situaciones que se presenten hayan sido o no pactadas en el convenio colectivo.

Estos acuerdos podrían contener obligaciones adicionales para las partes a modo de sanción en caso de incumplimiento. En los estudiados se menciona que el sindicato se obliga a no realizar ninguna paralización colectiva, con lo cual se quiere evitar no solo la huelga que la LRCT menciona en su artículo 72º es decir; *“la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”*,⁶³ sino además (y aún estando prohibidas por la ley) las modalidades irregulares de huelga recogidas en el artículo 81º de la LRCT como son *“paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la*

⁶³ NEVES, J. Ob. Cit. Pg. 63.

*que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al mismo”.*⁶⁴

Un punto que podría causar controversia y dificultades al accionar sindical es el referido a la determinación de la naturaleza jurídica de estos acuerdos. Según el artículo 41º de la LRCT *“convención colectiva es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”.*

Además la OIT en la recomendación 51 sobre el contrato colectivo señala que *“...”la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.*⁶⁵ (.....). Acorde con estas definiciones podría establecerse que estos acuerdos son convenios colectivos.

Si esto es así, podría sostenerse lo siguiente:

1) En las empresas que adopten estos acuerdos se daría la existencia de dos convenios colectivos para el mismo ámbito, uno que contiene los acuerdos sobre

⁶⁴ DE LA VILLA, citado por Neves, Ob. Cit. Pg. 60.

⁶⁵ Recomendación OIT 51

remuneraciones, condiciones de trabajo, etc. Y el otro que contiene el acuerdo de paz.

2) Siendo la firma de los convenios de fechas distintas el plazo de duración de los mismos sería distinto, conforme lo establece el art. 43º de la LRCT la convención colectiva de trabajo tiene las siguientes características: (.....) c) tendrá una duración no menor de un año, pudiendo las partes establecer plazos mayores para la convención en su conjunto o parte de la misma.

De ser ciertos los dos planteamientos anteriores, sucederá que teniendo fechas de vigencia distintas al plazo de vigencia del acuerdo de paz, interferiría con la fecha en que se inicie (o quizás culmine) la negociación del convenio colectivo (sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, etc.) del año siguiente, privando al sindicato de su arma de lucha cuando más la necesita, que es precisamente en esa época, (no olvidemos que aún el modelo de concepción más restringido del derecho de huelga, que es el contractual reconoce que el derecho de huelga es necesario durante el proceso de negociación).

Una forma de conciliar estos problemas, creo que es la interpretación correcta, es decir; considerar que en cada unidad negociadora existe sólo un convenio colectivo.

El sustento legal se encontrará en la propia LRCT que menciona en diversos artículos (43º y 44º, etc.) a una única convención colectiva en cada ámbito. Y el establecimiento de plazos mayores al de su propia vigencia, estaría en la parte final del literal c del artículo 43º de la LRCT antes citado, que permite establecer plazos mayores en su conjunto o parte de la misma.

Queda a la autonomía de las partes y la madurez de las organizaciones sindicales el limitar el ejercicio del derecho de huelga, en la época en que más lo necesita, durante el proceso de negociación colectiva.

II. 3.3. Acuerdos entre el empleador y los trabajadores de manera individual

II. 3.3.1. Descripción

Este singular y novedoso acuerdo, sólo lo hemos podido estudiar del pacto de normalidad operativa firmado por la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. y sus trabajadores en 1993.

La característica saltante de estos acuerdos es que, a diferencia de los anteriormente estudiados, la firma de los mismos es hecha por los trabajadores de manera individual y ya no por sus sindicatos representantes.

Tienen estos acuerdos algunas cláusulas solo declaratorias de intenciones así por ejemplo *“las partes reconocen que Centromín Perú S.A. se haya en un*

proceso de recuperación económico-financiera y que por tal motivo se hace indispensable que sus operaciones y servicios se desarrollen con la normalidad del caso. Por esta razón se requiere la participación de todos los estamentos de la empresa para que con el esfuerzo conjunto de todo el personal, se avance en el logro de la recuperación económica de nuestra empresa

II. 3.3.2. Análisis

En el presente caso ya no se trata, como en las anteriores, de cláusulas de tipo obligacional a nivel colectivo, pues, aquí la obligación de no participar en medidas conflictivas es asumida por el trabajador de manera individual, es decir, que la obligación se ha incorporado a su contrato individual de trabajo.

Se puede extraer a este análisis la discusión doctrinaria, antes revisada, para determinar si se está o no, ante la renuncia de derechos del trabajador, agregando que en este tipo de contratos el trabajador no se encuentra en una situación jurídica igual a la del empleador, es la parte débil de la relación laboral situación que parecería desaparecer siendo el sindicato el que firmara el acuerdo, pues, doctrinariamente se acepta que en la negociación colectiva el sindicato y el empleador se encuentran en una situación de equiparidad de fuerzas.

Si bien es cierto lo señalado anteriormente, no por eso se configura una renuncia de derechos, pues, esta *“determina el abandono irrevocable de un*

derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento “, ⁶⁶ lo cual no se da en este acuerdo según Neves Mujica, pues el compromiso de no ejercer el derecho de huelga es por un periodo determinado y además se recibe una prestación económica del empleador.

Respecto de los trabajadores que podrían firmar estos acuerdos, considero que pueden ser todos aquellos que se encuentran laborando al momento en que se disponga su suscripción sin excepciones no justificadas, esto en aplicación del principio de igualdad de trato, que significa la *“consideración igual de los iguales en iguales circunstancias y, en virtud de la cual, el empleador no debe exceptuar arbitrariamente (trato desigual en caso semejantes por causas no objetivas) de reglas establecidas por el mismo a un trabajador.* ⁶⁷

⁶⁶ NEVES, J. Ob. Cit. Pg. 64.

⁶⁶ anexo D2 Convenio colectivo Centromín Perú 1993

⁶⁷ Ob. Cit. Pg.65

CAPITULO III

ACUERDOS DE PAZ LABORAL: El caso de algunas empresas peruanas

Se analizará los siguientes acuerdos:

III. 1. Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromín Perú S.A. (1990-1996).

III. 1.1. Antecedentes

III. 1.2. Análisis de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y Centromín (1992).

III. 1.3. Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromín Perú S.A. (1993-1996).

III. 2. Análisis del Pacto de Armonía Laboral en Electroperú. (1992).

III. 3. Análisis de la cláusula de Paz en Doe Run. (2003-2008).

III. 1 Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromin Perú S.A. (1990-1996).

III.1.1. Antecedentes

En sus inicios antes de 1968, se denominó Cerro de Pasco Corporation. Posteriormente pasó a ser Centromín Perú S.A. constituyéndose en una empresa única, poseía sus unidades de producción en Cerro de Pasco, Yaulicocha, Cobriza, Casapalca, San Cristóbal y la Central Hidroeléctrica de Centromín Perú. Siendo La Oroya, la unidad más importante, donde funcionaban las oficinas principales; y las demás; la gerencia de operaciones, la gerencia general, la gerencia de finanzas, y la gerencia comercial funcionaban en Lima.

Los rasgos iniciales que vislumbran el acuerdo de paz puede encontrarse en las asignaciones extraordinarias al personal de las tres planillas sierra, otorgadas por Centromín Perú a sus trabajadores entre el 17 de octubre de 1988 al 31 de marzo de 1990 que a continuación se detalla:

- 1 Asignación Extraordinaria al Personal de las tres planillas – sierra, pago por única vez al personal que real y efectivamente haya laborado a partir del 17 de octubre de 1988 al 14 de noviembre de 1988. En el Memorando interno IDPBS-170-88-0 de fecha 3 de noviembre de 1988, se denominó pagos adicionales por situación de emergencia. Y fue presentada independientemente en cada planilla.⁶⁸
- 2 Incentivo – Asistencia Perfecta, a los trabajadores de las tres planilla que hayan asistido puntualmente entre el 27 de marzo al 26 de julio de 1989.⁶⁹
- 3 Bono Tarea Adicional para el personal de las tres planillas –sierra, por los días laborados entre el 21 de agosto y el 3 de setiembre de 1989.⁷⁰
- 4 Incentivo de Asistencia Normal, para hacer participar al trabajador en proceso de reactivación, que cumplan con laborar normalmente en el período que va desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de 1989.⁷¹
- 5 Pago de incentivo por Asistencia Normal, entre el 1° de enero y el 31 de marzo de 1990.⁷²

⁶⁸ Anexo A.1. Memorando Interno JDPBS-170-88-0 de fecha 3 de noviembre de 1988.

⁶⁹ Anexo A 2 Memorando Interno JCB-190-89-0, del 5 de julio de 1989 Memorando Interno JDPBS-155-89 de fecha 7 de julio de 1989 Directiva para pago del Incentivo por Asistencia Perfecta – PAS, PM y PD y Memorando Interno OPS-170-89-0 del 17 de julio de 1989.

⁷⁰ Anexo A 3 Memorando Interno JDPBS-204-89 de fecha 31 de agosto de 1989

⁷¹ Anexo A 4 Boletín Informativo N° 10 de fecha 3 de octubre de 1989

Se aprecia que Centromín Perú abonaba bajo la denominación de “asignación extraordinaria”, “incentivo- asistencia perfecta”, “bono tarea adicional”, “incentivo de asistencia normal”, “pago por incentivo por asistencia normal”, aquellos trabajadores que real y efectivamente hayan laborado, que hayan asistido puntualmente y para hacer participar al trabajador en el proceso de reactivación, que cumpla con laborar normalmente en el periodo que se otorgaba el beneficio.⁷³

Es decir, no se mencionaba la prohibición de hacer huelga o que el trabajador se obligaba a no hacerla a cambio de una prima, sino que de manera encubierta Centromín Perú premiaba a los trabajadores que real y efectivamente hayan laborado asistiendo puntualmente y para que participen en el proceso de reactivación.

III. 1.2. Análisis de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y Centromín Perú S.A. (1992).

Durante la negociación colectiva 1992-1993 Centromín Perú S.A. ofreció a la Comisión Sindical que representaba a la Federación de Trabajadores suscribir un acuerdo de normalidad operativa, con el objetivo de garantizar el desarrollo normal

⁷² Anexo A 5 Memorando Interno OPS-281-89 de fecha 21 de diciembre de 1989 Directiva Pago de Incentivo por Asistencia Normal entre enero y marzo de 1990.

⁷³ Anexo A

de las operaciones y de ese modo poder acceder a créditos con proveedores, entidades financieras y clientes; créditos que eran imprescindibles para sostener las operaciones de la empresa. La Comisión Sindical se negó a suscribir ese acuerdo, aduciendo que era un factor de disuación de una medida de huelga, por lo que la empresa se dirigió directamente a los trabajadores a través de los delegados seccionales, llevando similar planteamiento y proporcionando suscribir acuerdos individuales de normalidad operativa. El acuerdo consistía por un lado que los trabajadores no incurriesen en paralizaciones por un período de seis meses a partir de la fecha de suscripción del acuerdo (octubre de 1992 aproximadamente) y, por su parte la Empresa abonaba al trabajador quince (15) salarios básicos y en adición un préstamo equivalente a quince (15) salarios básicos.

Este acuerdo se suscribió individualmente con la totalidad de los trabajadores coadyuvando a una solución pacífica de la Convención 1992-1993. Durante el mes de marzo de ese mismo año se suscribió nuevamente acuerdos individuales de normalidad operativa, por un plazo de seis meses, que se entiende hasta setiembre de 1992 y con un pago único de S/. 220.00.⁷⁴ .

Situación distinta se generó con los organismos sindicales de empleados afiliados a la Federación con ocasión de los tratos directos sobre Cláusula Salvaguarda en el año 1992, quienes suscribieron con la empresa un “Pacto de

⁷⁴ Anexo B Ayuda Memoria Acuerdos de Normalidad Operativa A: J. Akamine De: SPortocarrero/Medranda

Normalidad Operativa” con efectividad del 23 de junio al 22 de diciembre de ese año. Por este acuerdo, los empleados se comprometían a no participar de ningún acto de paralización o huelga y por su parte la Empresa abonaba a cada servidor (1/2 sueldo básico.) renovándose cada seis meses en la misma condición hasta diciembre de ese año.

El acta inicial de instalación de Trato Directo entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y la Empresa Centromín Perú S.A. se inicia el 10 de junio de 1992 cuya cláusula primera señalaba lo siguiente:

(...) PRIMERO: Las partes dan por iniciado e instalado los Tratos Directos de la Negociación del Petitorio de la Cláusula de Salvaguarda con sujeción al D.S. 028-92-EF y su Reglamento formulando votos por un diálogo caracterizado por la cordialidad y armonía laboral (...).⁷⁵

En la quinta Acta, además de suscribir el Pacto de Normalidad Operativa con las características detalladas que anteceden,⁷⁶ adicionalmente contenía la Cláusula de Salvaguarda cuya primera cláusula señalaba:

“(....) PRIMERO: Las partes reconocen que en Centromín Perú S.A. la antigüedad de sus minas, su tecnología no automatizada, sus equipos obsoletos que exigen

⁷⁵ Anexo C Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. Acta N° 1. Acta de Instalación por Trato Directo del 10-06-1992

⁷⁶ Anexo C.1. Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. Acta N° 5, Pacto de Normalidad Operativa. Cláusula Primera del 1° de julio de 1992.

permanente mantenimiento y renovación, el incremento constante de los precios de los insumos, materiales, repuestos, herramientas y servicios; una excesiva presión tributaria; la caída de los precios de los metales en el mercado internacional; el atraso cambiario y la onerosidad de los financiamientos han elevado materialmente los costos e producción irrogándole cuantiosas pérdidas y endeudamiento a corto y mediano plazo y una severa crisis económico financiera que lo imposibilita en las actuales circunstancias un proceso operativo rentable. En este sentido, reconociéndose además mutuamente, el esfuerzo supremo que las partes prodigan por superar dicha crisis que aún persiste, y con el más sentido interés común para mantener racionalmente los puestos de trabajo, las partes convienen para que sea la Empresa la que determine la cantidad y modalidad de aplicación de la Cláusula de Salvaguarda, que será vigente durante el período de prórroga del presente convenio según lo dispuesto por el D.S. N° 028-92-EF (...).”⁷⁷

Añadiéndose además una Cláusula de garantía, en el que las partes hacían extensiva a los trabajadores empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones cualquier otro beneficio que fuera acordado con los otros organismos sindicales de empleados sobre Cláusula de Salvaguarda y/o Acta de Normalidad Operativa.⁷⁸

Es decir, se justificaba el acuerdo de paz laboral aunado a la situación de crisis económica financiera y al interés de mantener racionalmente los puestos de trabajo de la empresa.

⁷⁷ Anexo C.2. Acta N° 5, II.-Cláusula de Salvaguarda. Punto Primero. Página 2

⁷⁸ Anexo C.2. Acta N° 5, III.- Cláusula de Garantía. Punto primero. Página 2.

III.1.3. Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromín Perú S.A. (1993-1996).

Es a partir del año 1992 que Centromín S.A. suscribió con los Sindicatos “Acuerdos de Normalidad Operativa”, prolongándose hasta el año 1996, según los cuales la federación correspondiente se obligaba a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, en un periodo determinado. Prueba de ello, resulta la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992) cuya acta N° 1 de fecha 6 de julio de 1992, expresaba en el punto uno, lo siguiente:

(...) I. PACTO DE NORMALIDAD OPERATIVA PRIMERO: El Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. se obliga a no participara en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el periodo que va del 23 de junio al 22 de diciembre de 1992.(...).⁷⁹

Por su parte Centromín Perú se obligaba a abonar a cada uno de los trabajadores afiliados que cumplían con el compromiso contraído, medio sueldo básico, consignándose que este pago no es computable para vacaciones, beneficios sociales y cualquier otro derecho o beneficio del trabajador. Tales condiciones fueron redactadas de la siguiente forma:

⁷⁹ Anexo D Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992) . Acta N° 1 de fecha 6 de julio de 1992. I. Pacto de Normalidad Operativa cláusula primera.

“(....) SEGUNDO: La Empresa Minera del Centro del Perú S.A. se obliga a abonar a cada uno de los empleados integrantes del Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. que cumplan con el compromiso contraído en el presente Pacto de Normalidad Operativa, un medio sueldo básico. En tal sentido, el próximo 10 de julio del presente año, se abonará un adelanto de S/. 150.00 a cada trabajador. Este pago no es computable para vacaciones, beneficios sociales, o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.”⁸⁰

Asimismo, se pactaba que en caso que los trabajadores recurran a la huelga o paralización, infringiendo el compromiso de paz laboral pactado, deberían devolver de inmediato el total de lo percibido por este concepto, deduciéndose de la planilla de remuneraciones. La redacción de la indicada cláusula señalaba:

“ (....) TERCERO: En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Pacto de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubiesen paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad, deberán devolverle total de lo percibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento. Para tal efecto Centromín Perú S.A. procederá a realizar los respectivos descuentos de los haberes sin necesidad de autorización individual del trabajador para ello.(....)”⁸¹

⁸⁰ Anexo D Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992) . Acta N° 1 de fecha 6 de julio de 1992. I. Pacto de Normalidad Operativa cláusula segunda.

⁸¹ Anexo E Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992) . Acta N° 1, de fecha 6 de julio de 1992. I. Pacto de Normalidad Operativa cláusula tercera.

La Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. Centromín S.A. después de múltiples deliberaciones⁸² suscribieron similares compromisos que involucraron a los Sindicato de Empleados de Andaychagua, Sindicato de Empleados de Cobriza, Sindicato de Operaciones Tajo, Sindicato de Empleados San Cristóbal, Sindicato de Empleados de Chumpe, Sindicato de Empleados Ferroviarios de Cerro de Pasco, Sindicato de Empleados Ferroviarios de La Oroya, Sindicato de Empleados de Morococha, Sindicato de Empleados de Casapalca, Sindicato de Empleados de Cerro de Pasco y Sindicato de Empleados de Lima los que suscribieron con los miembros de la Federación el Acta N° 4 de fecha 3 de julio de 1992.⁸³

En el mismo sentido, hemos podido constatar que se han suscrito acuerdos de “Continuidad Operativa” con trabajadores no sindicalizados, pero que de manera colectiva han suscrito el indicado acuerdo en términos similares a los pactados con la federación. Tales acuerdos datan del año 1992 no obstante no figurar la fecha se identifica por el monto de lo pactado.⁸⁴ En el año 1993 se siguió implementado, su redacción era la siguiente:

⁸² Anexo E.1, Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992), Acta N° 2, de fecha 15 de junio de 1992 y Acta N° 3 del 22 de junio de 1992.

⁸³ Anexo E.2, Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992), Acta N° 4, de fecha 3 de julio de 1992.

⁸⁴ Anexo F, Acuerdo de Continuidad Operativa que suscribía Centromín Perú S.A. y los trabajadores firmantes correspondiente al año 1992.

(....) “Centromín Perú S.A. y los trabajadores de la planilla diaria abajo firmantes, suscriben el presente Acuerdo de Continuidad Operativa, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: Las partes reconocen que CENTROMIN PERU S.A. se halla en un proceso de recuperación económica- financiera y que por tal motivo se hace indispensable que sus Operaciones y Servicios se desarrollen con la normalidad del caso. Por esta razón se requiere la participación de todos los estamentos de la Empresa para que con el esfuerzo conjunto de todo el personal, se avance en el logro de la recuperación de nuestra Empresa.

SEGUNDO: El Acuerdo de Continuidad Operativa tendrá las siguientes características:

A. Durará Un (1) año a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

B. Durante su vigencia el trabajador se compromete a laborar normalmente y a no participar en ninguna paralización colectiva de labores bajo ninguna forma o modalidad. En caso de incumplimiento, la Empresa queda facultada a descontar por planillas el total de lo percibido por este acuerdo, sin necesidad de autorización individual para ello.

C. CENTROMIN PERU S.A., ABONARÁ AL TRABAJADOR POR ÚNICA VEZ, LA SUMA DE Ochocientos Nuevos Soles (S/. 800.00), de la siguiente manera:

C.1. Los primeros Cuatrocientos Nuevos Soles (S/.400.00) se abonará a los siete (7) días siguientes a la fecha de la firma del presente documento.

C.2. Los restantes Cuatrocientos Nuevos Soles (S/.400.00 se abonará a los seis (6) meses de entrar en vigencia el presente Acuerdo.

TERCERO: *Los pagos materia de la cláusula segunda no son computables para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador (.....)*⁸⁵

A su vez, el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromín Perú y el Sindicato de Empleados de Yauli-La Oroya con fecha 10 de noviembre de 1993 suscribieron el mismo Acuerdo de Normalidad Operativa para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994, lo mismo sucedió en la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. para el indicado periodo. La empresa mediante Memorando Interno N° INC-185-93 de fecha 10 de diciembre de 1993 dispone al Departamento de Contabilidad y Operaciones el pago S/.400.00.

Al respecto, en la entrevista un ex dirigente sindical y a un trabajador cesante de Centromín Perú⁸⁶ sobre los efectos de esta cláusula de paz, señalaron: “que no realizan paralizaciones ni huelgas para no perjudicar la producción”, de igual forma, “solamente discuten los convenios colectivos aspectos de ingerencia económica”. Al suscitarse una controversia ellos no podían hacer valer su derecho recurriendo a la huelga,: “solamente se reclamaba lo económico mediante el arbitraje”.⁸⁷

⁸⁵ Anexo G Acuerdo de Continuidad Operativa que suscribía Centromín Perú S.A. y los trabajadores firmantes correspondiente al año 1993.

⁸⁶ Anexo H entrevista a Gerardo Julio Carlos Huaranga ex Sec. de Economía del Sindicato 1991-1992. Setiembre 2008

⁸⁷ Anexo I, entrevista a Flavio Alania Arias ex Topógrafo de Centromín Perú. Setiembre 2008.

Corroborándose estas manifestaciones, que en los acuerdos de paz laboral suscritos por Centromín Perú y sus trabajadores, no se reguló recurrir al arbitraje como mecanismo de solución de un conflicto durante la vigencia de la cláusula de paz.

A su vez, el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromín Perú ⁸⁸ y el Sindicato de Empleados de Yauli-La Oroya ⁸⁹ con fecha 10 de noviembre de 1993 suscribieron el mismo Acuerdo de Normalidad Operativa para el periodo comprendido ente el 1° de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1994, lo mismo sucedió en la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. ⁹⁰ para el indicado periodo. La empresa mediante Memorando Interno N° INC-185-93 de fecha 10 de diciembre de 1993 dispuso al Departamento de Contabilidad y Operaciones el pago S/.400.00 a favor de los empleados que suscribieron los acuerdos referidos. ⁹¹

En la Consulta efectuada por la demandada a sus Asesores Legales corroborado en el Memorando Interno N° GAD-413-93 de fecha 17 de noviembre de 1993 ⁹² sobre si la bonificación “paz Laboral” que se veía pactando con los sindicatos de la empresa respecto si en el futuro pueda constituir alguna forma de derecho y vaya a ser incorporada al salario básico, se refería la naturaleza del

⁸⁸ Anexo J Acuerdo de Normalidad Operativa entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromín Perú y Centromín Perú S.A.

⁸⁹ Anexo K Acuerdo de Normalidad Operativa entre el Sindicato de Empleados de Yauli La Oroya y Centromín Perú S.A.

⁹⁰ Anexo L Acuerdo de Normalidad Operativa entre la Federación de Empleados Centromín Perú y Centromín S A

⁹¹ Anexo M Memorando Interno N° INC-185-93 de fecha 10 de noviembre de 1993.

⁹² Anexo N Memorando Interno GAD-413-93 de fecha 17 de noviembre de 1993. Consulta absuelta por el Estudio Eche copar.

pago aludiendo que no tiene carácter remunerativo. Por cuanto la remuneración es la contraprestación del servicio prestado por el trabajador según el artículo 39° de la Ley de Fomento del Empleo vigente en aquella oportunidad, agregando que “en el caso del acuerdo de “Normalidad Operativa”, más conocido como Cláusula de Paz, no se está prestando servicio o labor alguna, por lo que el monto que se abona no tiene carácter remunerativo. La omisión colectiva en el uso de un derecho colectivo, que es además de necesario ejercicio, porque aún sin “Cláusula de Paz” puede no haber un uso del derecho de huelga, no puede pues dar lugar a una compensación, que aunque sea económica, pueda ser calificada de remuneración. Los Asesores Legales proponía a la empresa un texto para el Pacto de Paz Labore o Acuerdo de normalidad Operativa” en la cláusula Primera: La Federación... de Centromín Perú S.A. se compromete a solucionar cualquier diferencia que surja con la empresa durante la vigencia del convenio, en forma pacífica y por consiguiente, a no ejercitar su derecho de huelga, bajo ninguna modalidad, durante el periodo comprendido entre ... y ... “ Esta tendencia fue aceptada por Centromín Perú dado que la redacción del texto fue efectuado de manera similar durante varios años.

En el año 1996, se varía de estrategia, al suscribirse el Acuerdo de Asistencia, Puntualidad y Normalidad Laboral con fecha 8 de febrero de 1996,⁹³ la cláusula tenía el siguiente texto:

⁹³ Anexo O Acuerdo de Asistencia, Puntualidad y Normalidad Laboral de fecha 8 de febrero de 1996 entre el Sindicato de Empleados de Yauli La Oroya y Centromín Perú S.A.

“(…) SEGUNDO: El presente Acuerdo de Asistencia, Puntualidad y Normalidad Operativa tendrá las siguientes características:

B. Constituye un Contrato de Prestaciones Recíprocas normado en el Título VI del Libro VII, Sección Primera del Código Civil.

C. Durante la vigencia señalada en el acápite “A”, los trabajadores empleados se comprometen a asistir en forma regular y puntual a sus respectivas áreas de labor y a no efectuar paralizaciones ni huelgas de ninguna índole.

D. La Empresa por su parte otorgará como contraprestación por el compromiso asumido por sus trabajadores empleados la suma de S/. 900.00 (…)

G. En caso de paralización colectiva de trabajo (huelga), a los empleados involucrados en tal mediada de fuerza se les descontará automáticamente el (los) monto percibido (s) por el presente acuerdo, quedando excluidos tales empleados de los alcances del mismo.

H. Los trabajadores empleados autoriza a la Empresa el descuento por planilla del monto recibido por el periodo que corresponda siempre y cuando hayan incurrido en alguna causal prevista en los incisos F y G.

Se advierte, que no obstante el acuerdo convencional para lograr su propósito han tenido que recurrir a la figura contractual prevista en el Código Civil, precisamente en el artículo 1757° “doy para que hagas” (contrato con prestaciones recíprocas), para lograr de sus trabajadores una determinada regla de conducta, a cambio de una contraprestación económica.

De la documentación detallada que antecede, se puede concluir que; en los acuerdos de paz laboral entre la federación o los sindicatos y Centromín Perú S.A., las partes negociantes se equiparan, se trata de una cláusula obligacional de

carácter absoluto, por cuanto; las organizaciones sindicales que los suscribían no podían participar en ninguna huelga o paralización colectiva, sea por algún punto del convenio colectivo o cualquier otro motivo fuera del convenio, porque ello acarrearía la pérdida de la prima anti-huelga para los trabajadores a quienes representaban..

En el caso de los trabajadores no sindicalizados de Centromín Perú S.A., los acuerdos, si bien es cierto, han sido firmados por cada trabajador uno detrás de otro, no ha existido una negociación colectiva, por cuanto cada uno de manera individual ha cedido ante el influjo de la parte empleadora, que en este caso es la más fuerte económicamente de la relación laboral, y por lo tanto, existe una evidente renuncia a su derecho colectivo de huelga. Sea de forma individual, sea en forma colectiva a través del Sindicato o Federación.

El 23 de octubre de 1997, Centromín Perú se comenzó a disgregar, a partir de ese año existen diferentes empresas: San Cristóbal se convirtió en Volcán S.A., Casapalca se convirtió en Los Quenuales, La Oroya en Doe Run el 24 de octubre de 1997. Cobriza es Doe Run desde setiembre de 1998, la Central Hidroeléctrica de Centromin Perú que era parte de Centromín Perú se convirtió en Electroandes.

III. 2. Análisis del Pacto de Armonía Laboral en Electroperú. (1992)

Este Pacto de Armonía Laboral suscrito en enero de 1992 por cinco Sindicatos: el Sindicato Único de Trabajadores de Electroperú del Sistema Interconectado Centro, el Sindicato Único de Trabajadores de Electroperú Central Mantaro, el Sindicato Único de Trabajadores de Electroperú Presa Tablachaca, el Sindicato Único de Trabajadores de Electroperú Central Carhuaquero, el Sindicato de Trabajadores de Electroperú Lima- Huancayo.

La cláusula primera señalaba, que las organizaciones sindicales se comprometían a que los trabajadores garantizarían la producción y productividad de la empresa hasta el 30 de junio de 1992.⁹⁴ El texto era el siguiente::

“(....) CLAUSULA PRIMERA.- Las organizaciones sindicales se comprometen a que los trabajadores garantizarán la producción y productividad de la Empresa hasta el 30 de junio de 1992. (....)”

En la segunda cláusula se comprometían a suscribir en Trato Directo el Convenio Colectivo 1991/1992.

En la cláusula tercera se regulaba el pago excepcional, para todos los trabajadores con derecho a percibir los alcances del convenio colectivo 1991/1992, por única vez, equivalente a una remuneración mensual compuesta de: básico, costo de vida y bonificación especial. Que no es computable para

⁹⁴ Anexo P Pacto de Armonía Laboral de fecha 22 de enero de 1992 suscrito por los Sindicatos y Electroperú S.A.

vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador. Su redacción era de esta forma:

“(....) CLAUSULA TERCERA.- Asimismo, las partes acuerdan que la Empresa efectuará un pago excepcional para todos los trabajadores con derecho a percibir los alcances del Convenio Colectivo 1991/1992, por única vez, equivalente a un remuneración mensual compuesta e: Básico, Costo de Vida y Bonificación Especial que no es computable para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

Por último, en la cláusula quinta, se regulaba la penalidad en caso de incumplimiento de los trabajadores, procediendo a descontar en forma automática e integral y sin requisito de autorización previa del trabajador, el pago que se establecía conforme al siguiente detalle:

“(....) CLAUSULA QUINJTA.- E n caso de incumplimiento del presente acuerdo, la empresa procederá a descontar en forma automática e integral y sin requisito de autorización previa del trabajador, el pago que se establece en esta Acta. (....)”

Es de advertirse que esta modalidad es un típico acuerdo de paz fuera del convenio entre el Sindicato y el empleador, no se menciona la prohibición de

hacer huelga, sino se menciona el compromiso de garantizar la producción y productividad de la empresa por un determinado tiempo, a cambio de una prima anti huelga.

Se trata de un deber de paz absoluto, el cual impediría cualquier conflicto durante la vigencia del acuerdo independiente de su finalidad, dado que cualquier paralización afecta directamente la producción y productividad, aquí una de las partes se obliga, en este caso la organización sindical; y por parte del empleador, su obligación sólo se reduce al compromiso de coadyuvar al mantenimiento de la armonía laboral respetando los derechos laborales y convencionales de sus trabajadores dentro del marco legal vigente, conforme así los señalaba la cláusula cuarta, redacción lírica para esta parte.

Con lo cual el único beneficiado es el empleador, ya que asegura la producción y sus ganancias y tendrá la tranquilidad de sus finanzas por cuanto no se le podrá solicitar ningún aumento o mejora de condiciones de trabajo por parte de los trabajadores.

III. 3. Análisis de la cláusula de Paz en Doe Run. (2003-2008)

Téngase en cuenta, que Doe Run formó parte de Centromín Perú, y desde esa oportunidad, tuvieron sus trabajadores acuerdos de paz laboral con Doe

Run. Estos acuerdos se han ido dando fuera del convenio colectivo con participación de la organización sindical y por largo periodo de tiempo, de tres a cinco años a través de sus Sindicatos: Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, Sindicato de Empleados de La Oroya y Sindicato Unitario de Trabajadores de Cobriza.

Nótese que del mismo modo que los acuerdos analizados precedentemente, la redacción del pacto en la cláusula primera señala que “ *mediante el presente acuerdo las partes contratantes se comprometen a mantener, por todos los medios a su alcance, la continuidad de las operaciones, estimular la asistencia y puntualidad, así como promover el compromiso de los empleados con los resultados de la empresa, dentro del marco de la filosofía de Doe Run Perú, que privilegia la seguridad, productividad y competitividad* ”.⁹⁵

Otra de las características de este acuerdo radica en que las partes lo constituyen como un contrato de prestaciones recíprocas normado en el Título VI del Libro VII, Sección primera del Código Civil, en consecuencia (así lo señalan en el acápite b) de la cláusula segunda acuerdo 2003-2007) la contraprestación por el compromiso asumido por los empleados constituye un pago extraordinario de origen administrativo y que, por tanto, no constituye remuneración para ningún efecto legal.

⁹⁵ Anexo Q Acuerdo de Largo Plazo de Paz Laboral Asistencia y Puntualidad (2003-2008).

Entrevistado el Jefe de Relaciones Laborales de esta empresa, sobre cuál era el sustento jurídico de estos convenios de paz laboral, respondió: “*si, en una forma forzada en el Código Civil*” (pero bastante discutible).⁹⁶

Apreciándose que la falta de regulación legal no ha impedido que algunas empresas en nuestro país celebren convencionalmente cláusulas de paz con sus trabajadores, pero para lograr dicho propósito han tenido que recurrir a la figura contractual prevista en el Código Civil, precisamente en el artículo 1757° “*doy para que hagas*” (contrato con prestaciones recíprocas), para lograr de sus trabajadores una determinada regla de conducta, a cambio de una contraprestación económica.

En la cláusula c) se señala que durante la vigencia señalada en el acápite “a” (cinco años) los trabajadores empleados se comprometen a asistir en forma regular y puntual a sus respectivas áreas de labor y a no efectuar paralizaciones ni huelgas de ninguna índole y posteriormente en la cláusula d) se pacta la prima antihuelga año por año.

En el caso de surgimiento de alguna controversia durante la vigencia del acuerdo de paz laboral el Sindicato recurre al trato directo en reuniones semanales con el empleador y/o extraprocesos ante la autoridad administrativa de

⁹⁶ Anexo R ENTREVISTADO: Umbelino Peña Acevedo, Jefe de Relaciones Laborales. Setiembre 2008.

trabajo. No recurren al arbitraje por no estar regulado. Fracasados estos procesos se van a la huelga.

A pesar que existe al igual que en todos los pactos de paz laboral una penalidad por el incumplimiento el cual consiste en el descuento inmediato de la prima anti- huelga, en el caso del Sindicato Unitario de Cobriza desde el año 1996 bajo la vigencia del acuerdo de paz laboral se fueron a la huelga; y desde el año 1997, también los trabajadores de La Oroya, igualmente; en 1998 los trabajadores obreros se fueron a la huelga. Consecuentemente esto significa que estos acuerdos no resuelven las expectativas laborales de los trabajadores que los suscriben.

Sin embargo para la parte empleadora estos convenios de paz laboral controlan de alguna manera “los ímpetus sindicales “. ⁹⁷ y en honor a su redacción cautelan su productividad, competitividad y seguridad pero no las necesidades de sus trabajadores.

⁹⁷ Anexo S ENTREVISTADO: Umbelino Peña Acevedo, Jefe de Relaciones Laborales. Setiembre 2008.

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE PAZ LABORAL EN EL

DERECHO COMPARADO

EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y de huelga como derecho fundamental en la Constitución Española.

El Art. 37.1 de la Constitución Española estableció enfáticamente el reconocimiento de la negociación colectiva como fuente principal para la regulación de las relaciones laborales precisando la fuerza vinculante de los acuerdos, derivado de la negociación entre empresarios y trabajadores.⁹⁸

El Art. 28.2 de la misma Carta reconoció el derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga en defensa de sus intereses. Según Vida y Soria; desde el inicio de su vigencia, resultó novedoso que el legislador español le diera relevancia capital al conflicto de intereses en la configuración del sistema de relaciones constitucionales, pues venía siendo frecuente que las Constituciones circundantes normaran este derecho, pero no era frecuente que la huelga se reconociese como un derecho fundamental.⁹⁹

Por ello, ambas normas han de analizarse teniendo en cuenta el Art. 37.2 de la misma normativa en comento, cuando prescribe el derecho de los empleadores y trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo. Por

⁹⁸ **Art. 37.1, Constitución Española.** “ La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios ”.

⁹⁹ **VIDA SORIA, J. Y Gallegos Morales, A.L** “Derechos Sindicales y de Huelga”, en VV.AA. Comentarios a la Constitución Española de 1978, Dirc. Alzaga Villamil, O., T. III. Madrid, EDR, 1996, pág. 116.

cuanto como lo refiere Monereo Pérez *“aunque se trate de preceptos de diferente rango constitucional, las interconexiones entre ambos son más que evidentes, al encuadrarse la huelga como el derecho a la negociación colectiva en un sistema democrático y social de relaciones laborales”*.¹⁰⁰

Lo que no significa que si el derecho de huelga requiera una ley para su desarrollo, la autonomía colectiva tenga prohibido incidir sobre este derecho debido a que *“la función tutelar de las relaciones de trabajo ya no radica exclusivamente en el Estado.”*¹⁰¹

Si la negociación colectiva y huelga, resultan ser dos derechos constitucionales fuertemente interconectados, debido a que es frecuente que la huelga se convierta en un mecanismo de presión para lograr determinados objetivos en la negociación colectiva. El alcance del derecho de huelga es más amplio, por cuanto puede poner de manifiesto la opinión de un determinado grupo profesional sobre una materia concreta.¹⁰²

¹⁰⁰ **MONEREO PÉREZ**, JOSÉ LUIS, Derecho de huelga y conflictos colectivos..Editorial Comares, S.L. 1ª ed., 1ª imp.(09/2002203-204) pág..

¹⁰¹ **RAMOS QUINTANA**, L: El deber de paz laboral. (Su regulación en la Ley y en el Convenio Colectivo). Madrid. Civitas, 1992, pág. 18).

¹⁰² **MARTÍN VALVERDE**, “ La Doctrina General sobre el Derecho de Huelga en la Sentencia del Tribunal Const.11/1981, RL, Num. 15/16(1997) pág. 99.

Estas expresiones reconocen la existencia de dos formas constitucionales de huelga, una denominada profesional o laboral, y la otra el modelo clásico de huelga contractual.

Monereo Pérez sustenta que, *“la dicotomía contractual de huelga profesional, se encuentra presente en el ordenamiento español principalmente debido a que en el RDLRT 17/1977 el legislador optó por la primera de las opciones, esto es; un modelo de huelga profundamente vinculado al contrato de trabajo y al convenio colectivo”*.¹⁰³

Con la promulgación de la Constitución, se tuvo que adecuar esta normativa, y ese papel recayó en la justicia ordinaria y constitucional. Específicamente el Tribunal Supremo ha reconocido que la interpretación del Art. 11.c) del RDLRT 17/1977 debe hacerse desde la perspectiva del derecho que como fundamental consagra el Art. 28.2 de la Constitución, precepto éste que regula la huelga y acoge el modelo profesional y no el contractual, de estructura más rígida.¹⁰⁴

Consecuentemente el modelo de huelga profesional implica la necesidad de profundizar los supuestos de hecho que legitiman el derecho a la huelga, aunque exista un convenio colectivo vigente en el ámbito del conflicto, lo que conlleva a analizar el denominado deber de paz laboral. Por último, centra su objetivo; en el

¹⁰³ Obra citada. pág. 205.

¹⁰⁴ Obra citada. pág. 205.

convenio colectivo, núcleo del actual sistema de fuentes laborales que resulta adecuado por contener aspectos referidos al ejercicio del derecho de huelga.

El deber legal de paz en el Ordenamiento Español

En el Ordenamiento español, no existe una regulación específica sobre el deber de paz laboral, conceptuado como *“el compromiso que adquieren los sujetos negociadores de no promover medidas de conflicto colectivo mientras el convenio colectivo se encuentre vigente”*.¹⁰⁵

Se ha sostenido también por parte de un sector mayoritario de la doctrina que todo convenio colectivo tiene un componente obligacional, ubicándose el deber de paz dentro de su contenido. Muy bien lo señala Montoya Melgar cuando expresa que: *“a diferencia de la parte normativa, que ha de ser expresa y no puede presumirse, la parte obligacional pueda quedar y así ocurre en la mayoría de los casos sobreentendida”*¹⁰⁶. Situación que resulta expuesta cuando el convenio colectivo es definido en el artículo 82.2 ET que literalmente expone: *“...Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios*

¹⁰⁵ **MONEREO PÉREZ**, JOSÉ LUIS, Derecho de huelga y conflictos colectivos..Editorial Comares, S.L. 1ª ed., 1ª imp.(09/2002) pág 207

¹⁰⁶ **MONTOYA MELGAR**, ALFREDO. El Contenido de los Convenios Colectivos. VI Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. M. de T. y Seg. Social, Madrid, 1993.

regulan las condiciones de trabajo y de productividad, igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que pacten".¹⁰⁷. fórmula claramente facultativa.

Resulta claro, conforme lo señala Monereo Pérez; que la diferencia entre cláusulas obligacionales y normativas del convenio colectivo, tiene como presupuestos: la eficacia personal de las cláusulas obligacionales, las cuales solo vinculan a las partes firmantes del convenio, por el contrario; las cláusulas normativas resultan ser erga omnes, por afectar a todos los sujetos involucrados en el ámbito de aplicación del convenio.¹⁰⁸

Por su parte, Matía Prim precisa que; *"la negociación colectiva estatutaria se configura como un sistema de creación de normas jurídicas estables reguladoras de las relaciones laborales durante un período determinado de tiempo, extendiéndose su eficacia más allá del período de duración hasta la sustitución por un nuevo convenio colectivo. Nada más lejos por tanto de una pretendida consagración de un sistema de negociación y conflicto permanentes"*¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Artículo 82.1 Estatuto de Trabajadores.

¹⁰⁸ MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, Derecho de huelga y conflictos colectivos..Editorial Comares, S.L. 1ª ed., 1ª imp.(09/2002) pág. 209.

¹⁰⁹ MATIA PRIM. Javier Los Problemas actuales de la Negociación Colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, 1993.

El deber legal de paz (relativo) y el deber de paz convencional

Barreiro González señala que excepcionalmente la doctrina laboral ha sustentado la existencia de un deber de paz relativo que es inmanente al convenio colectivo en la medida a que si se llega a un acuerdo, consecuentemente se llega a la paz sobre lo acordado.¹¹⁰ En el ordenamiento jurídico español se ha normado el deber de paz en las distintas leyes de carácter laboral tales como: el artículo 82.3 y 86.3 del Estatuto de Trabajadores siendo el más específico el artículo 11 c) del RDLRT/17/1997 que señala que toda huelga que tenga por finalidad *“alterar dentro de su periodo de vigencia lo acordado en un convenio colectivo o laudo es ilícita.”*¹¹¹

El deber de paz, posee carácter relativo y comprende dos aspectos: uno temporal, debido a que el convenio rige por el periodo de su vigencia, salvo que las propias partes acuerden su prórroga, y otro; material, por cuanto su ámbito se circunscribe a los temas determinados en el propio convenio.¹¹²

¹¹⁰ **BARRENO González G.** Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente. REDT. Número 4, (1980) pág. 465.

¹¹¹ **MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS,** Derecho de huelga y conflictos colectivos..Editorial Comares, S.L. 1ª ed., 1ª imp.(09/2002)2 11.

¹¹² Ob. Citada pág. 211

ADMISIBILIDAD DE LA HUELGA Y SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 11/1981.

Matía Prim al comentar la sentencia 11/1981, del 8 de abril del mismo año, expedida por el Tribunal Constitucional español declaró, al tiempo de justificar la constitucionalidad del artículo 11. c) del RDLRT, que *“nada impide la huelga durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio”*.

Y añadió: *“Por otro lado, es posible reclamar una alteración del convenio en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula “rebus sic stantibus”*.

Esta Sentencia muy cuestionada por su contenido, ha sido interpretada por los doctrinarios a fin de establecer las excepciones a este deber legal de paz, cuyo contenido señala que *“ las circunstancias que legitiman el ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio colectivo, son las excepciones que el derecho privado prevé para justificar la extinción de las obligaciones entre las partes de un contrato “¹¹³.*

¹¹³ MATIA PRIM, J. Sala Franco, T; Valdez Del –Re, F. Y Vida y Soria: Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Madrid, Civitas, 1992, pág. 44.

Los requisitos para poder aplicar la cláusula rebus sic stantibus son las siguientes:

- Debe tratarse de un contrato de tracto sucesivo, o referido a un momento futuro.
- La alteración de las circunstancias ha de revestir carácter extraordinario.
- Esta alteración debe provocar una desproporción desorbitante y fuera de todo cálculo entre las prestaciones convenidas.
- Se debe carecer de otro remedio jurídico para subsanar el desequilibrio prestacional sobrevenido.
- Las circunstancias sobrevenidas han de ser imprevisibles en el momento de celebración del contrato. ¹¹⁴

El valor de la sentencia del Tribunal Constitucional español, en este punto, no es sólo el de delimitar el alcance del deber legal de paz, sino sobre todo el de garantizar la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga en los conflictos jurídicos, es decir; en aquellos que versan sobre Derecho preexistente y pueden ser resueltos por los Tribunales de acuerdo con razonamientos objetivos y fundados en Derecho. De existir un problema de fundamentación jurídica en este supuesto de huelga, no surgiría en relación al convenio, sino a una eventual exclusividad de la función judicial. ¹¹⁵

¹¹⁴ **CASTAN TOBEÑAS**, J; Derecho Civil Español, Común y Foral, T. III, Derecho de Obligaciones, Madrid, Reus, 1988, Pág. 621-625

¹¹⁵ **MATIA PRIM**. Javier Los Problemas actuales de la Negociación Colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, 1993. Pág. 93.

EL DEBER DE PAZ CONVENCIONAL

Así como el deber de paz legal (ejecutado por el DLRT) relativo, referido a las huelgas que pretendan alterar el convenio colectivo siempre que se den los supuestos requeridos por el Tribunal Constitucional; el ordenamiento español accede a que se pacte un deber de paz absoluto, el que se encuentra previsto en el art. 8.1. DLRT *“que autoriza a pactar en convenio y durante la vigencia de éste la renuncia al ejercicio de huelga”*.¹¹⁶

El recurso que dio origen a la trascendental Sentencia del TC solicitaba la inconstitucionalidad del artículo 8.1. del RDLRT por colisionar con el derecho fundamental al derecho de huelga, y tuvo como resultado; que en la citada sentencia, se plantease dos situaciones en la que se producía la renuncia a este derecho: la primera, que los sujetos negociadores del convenio colectivo sean los representantes de los trabajadores debido a que éstos no eran titulares de este derecho, el TC respecto de ello, señaló; *“ por regla general puede hacerse por representante aquello que uno puede hacer por si mismo”*. Según Durán López el problema de la disponibilidad no puede cubrirse por las reglas de la representatividad, por cuanto la doctrina aún no ha resuelto la complejidad de los poderes atribuidos al sindicato y su relación con los derechos del individuo.¹¹⁷

¹¹⁶ **MONTOYA MELGAR**, ALFREDO. El Contenido de los Convenios Colectivos. VI Jornada de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. M. de T. y Seg. Social, Madrid, 1993. Pág. 101.

¹¹⁷ Citado por Monereo Pérez pág. 223. Duran López, F. La renuncia al derecho de huelga y las cláusulas de paz laboral. En VV.AA. La Ley de Huelga. Instituto Sindicato de Estudios, Madrid, 1993.pág. 68.

En segundo lugar, contrario sensu si se aplica el artículo 2° del RDLRT, el trabajador individualmente considerado no puede pactar la renuncia ni la restricción al derecho de huelga, por lo que Baylón Cruz refiere: “ *lo que no puede hacer una persona por sí mismo tampoco lo puede hacer mediante su representante*”.

Planteado así el caso, Monereo sostiene que no se trata de un problema de representatividad sino de disponibilidad de las propias facultades (de naturaleza colectiva), reconocidas a los representantes de los trabajadores en relación con el ejercicio del derecho de huelga y no de otros sujetos, (los trabajadores individuales). Posteriormente a esta Sentencia el TC ha emitido pronunciamiento distinto en la causa STC 189/1993 del 14 de junio señalando que las cláusulas de paz laboral “ *constituyen un compromiso que es contraído por el sujeto colectivo (comité de empresa, sección sindical, sindicato..) que suscribe y firma el convenio independientemente de la proyección que, en su caso, el convenio pueda tener sobre los trabajadores individuales, ya que los sujetos colectivos pueden disponer a modo de acto negocial de las facultades que le son propias*”.¹¹⁸

¹¹⁸ Iden. Obra citada pág. 225

CLÁUSULAS OBLIGACIONALES DE PAZ

Cuando se refiere a la naturaleza obligacional de las cláusulas de paz Matía Prim expresa que: se está refiriendo al hecho de que *“vinculan exclusivamente a las partes firmantes y generan exclusivamente responsabilidad contractual entre dichas partes”*.¹¹⁹

Agrega el mismo autor, que así sucede cuando se resuelven conflictos condicionando, limitando o excluyendo en algunos casos el ejercicio del derecho de huelga. La responsabilidad derivada del incumplimiento de la parte obligacional del convenio tiene como lógica consecuencia jurídica la indemnización de daños y perjuicios causados a la otra parte siguiendo una tendencia civilista. pero en la práctica sancionar un incumplimiento a la parte empleadora se daría en términos de incumplimiento del convenio colectivo que acarrearía el resarcimiento económico buscada por la parte trabajadora.

Esta cláusula se puede configurar en actuaciones lícitas como el de no convocar o promover huelgas durante la vigencia del convenio, de influir para que se convoque o promueva, de no seguir las huelgas convocadas o de adoptar medidas alternativas condicionantes o excluyentes de la huelga. La causa se traduce en derechos o ventajas para la propia parte obligada. Por ejemplo:

¹¹⁹ **MATIA PRIM.** Javier Los Problemas actuales de la Negociación Colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, 1993. Pág. 88.

derechos o facilidades de acción sindical, o para los trabajadores afectados por el convenio y representados por el sujeto obligado, por ejemplo, mejores condiciones de trabajo. La ausencia de causa, convertiría el acuerdo en un simple acto unilateral de renuncia, que acarrearía la ineficacia del pacto.¹²⁰

CLÁUSULAS NORMATIVAS DE PAZ

Cuando se establecen requisitos para el ejercicio del derecho de huelga o se somete la solución de los conflictos a procedimientos específicos limitativos o excluyentes de la huelga establecidos en el convenio, se está refiriendo al aspecto normativo de éstas cláusulas de paz. Reviste notoriedad el hecho de que *“se esté vinculando a todos los afectados del convenio y que tal normativa se establece no como obligación autónoma sino como regla reguladora de los derechos y obligaciones de los afectados”*.¹²¹

El carácter obligacional o normativo de una cláusula de paz no incide en su naturaleza jurídica, sino en *“la extensión de su ámbito de aplicación y con su eficacia vinculante. De manera que se atenderá a la voluntad de las partes y a la capacidad otorgada por el ordenamiento para actuar esa voluntad”*.¹²²

¹²⁰ Obra citada pág. 114.

¹²¹ Obra citada. Pág. 115

¹²² Obra citada. Pág. 116

CLÁUSULAS DE RENUNCIA O DISPOSICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

Denominadas también según la doctrina española “cláusulas de tregua” *“consisten en el pacto de renuncia al ejercicio de derecho de huelga durante la vigencia del convenio colectivo, sea en forma absoluta es decir, para todo supuesto de huelga o en forma restringida para algunos supuestos específicos; por lo general huelgas relacionadas con conflictos de interpretación y aplicación del convenio”*.¹²³ Sobre este tema añade Monereo Pérez que estas cláusula de tregua o paz laboral deben reunir características de temporalidad, es decir; durante la vigencia del convenio colectivo; y transaccionalidad, referido a la obtención de algún tipo de ventaja o beneficio a cambio del compromiso de no ejercitar la huelga; visto de esta manera el TC en su emblemática sentencia STC11/1981 no las considera una genuina renuncia y serían absolutamente válidas. Lo opuesto conllevaría a que *“todo pacto de renuncia de derecho de huelga que no sea temporal y que no contenga una compensación económica sería nulo de pleno derecho”*¹²⁴.

Por lo demás, dicho autor señala que las únicas facultades que tienen los negociadores para renunciar temporalmente al derecho de huelga mediante éstas cláusulas son las que tienen atribuidas y no las que corresponden individualmente a cada trabajador.

¹²³ Obra citada. Pág. 122

¹²⁴ **MONEREO** Pérez. José Luis, Derecho de huelga y conflictos colectivos..Editorial Comares, S.L. 1ª ed., 1ª imp.(09/2002). pág. 228.

EFICACIA DE LAS CLÁUSULAS DE RENUNCIA O DISPOSICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

Según Javier Matía Prim el carácter de vincular a terceros se deriva del carácter normativo erga omnes del convenio colectivo. La capacidad de vinculación en las cláusulas de paz se efectúa de la admisibilidad legal de tales cláusulas y de la ordenación legal de la licitud de la huelga.¹²⁵

Este autor agrega que; las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores en una empresa suscriben una cláusula de paz de este tipo, están en principio vinculándose tanto a sí mismos como a los sujetos que representan en virtud de los efectos derivados de la legitimación negocial en el ordenamiento español.

De esta manera, la convocatoria de una huelga por uno de los sujetos firmantes del convenio que incluye una cláusula de paz acarrea la declaración de ilicitud de la huelga por mandato expreso del artículo 11.d) del Real Decreto –Ley de Relaciones de Trabajo, por cuanto contraviene lo concertado en el convenio colectivo, y sus efectos son los que contempla el ordenamiento jurídico por su ilicitud.

¹²⁵ **Idem.** Pág. 91

En contraposición, si *“la convocatoria de la huelga es efectuada por un sujeto no firmante del convenio colectivo, la situación es distinta. El convenio, que en razón a su naturaleza vincula a los sujetos afectados dentro de su ámbito de aplicación, no puede disponer de derechos pertenecientes a sujetos no representados como sucedería con el derecho de huelga de sindicatos no firmantes. El derecho de huelga es, para el sindicato, contenido esencial del derecho de libertad sindical consagrado por el artículo 28.1 de la Constitución Española, y la facultad del sindicato de convocarla deriva del reconocimiento de tal derecho”*.¹²⁶

Concluye el autor que, tratándose de un derecho propio de los trabajadores, y no de aquellos que han sido representados por los firmantes, el mismo no puede ser afectado por la cláusula de paz, resultando por tanto; lícita la convocatoria de la huelga, por no contravenir lo concertado en el convenio. Siendo lícito el seguimiento que puedan realizar los trabajadores. Es el obligado respeto a la libertad sindical el que conduce a esta conclusión en cuanto supone un límite de orden público, en este caso de naturaleza constitucional, a la capacidad de pacto en convenio colectivo.

¹²⁶ **MATIA PRIM**, J. Sala Franco, T; Valdez Del –Re, F. Y Vida y Soria: Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Madrid, Civitas, 1992, pág. 134-135

EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

Según Informe sobre el Estado de la Negociación Colectiva, elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales y la Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo para el tercer trimestre de 2008, se utilizó una metodología de síntesis descriptiva cuyos primeros resultados sobre el contenido de principales convenios y acuerdos colectivos homologados exponemos a continuación:¹²⁷

CLÁUSULAS DE RELACIONES LABORALES

Según el Convenio N° 154 de la OIT, *“la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”*.

La unidad de análisis es configurada por las convenciones colectivas de trabajo, reguladas por la Ley 14.250 y sus modificatorias, celebradas por un

¹²⁷ **INFORME ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales y la Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo para el tercer trimestre de 2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

empleador o una asociación de empleadores y un sindicato de trabajadores con personería gremial, siendo homologadas por la autoridad de aplicación. Lo que se observa es el producto de la negociación colectiva, es decir, los convenios y acuerdos colectivos homologados por el MTEySS a que arriban las partes involucradas. En materia de relaciones laborales, se destacan las cláusulas de “paz social” que aparecen en 22% de las homologaciones que establecen compromisos de las partes para preservar en condiciones armónicas las relaciones laborales durante el período de vigencia del acuerdo salarial.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

La Ley permite la realización de negociaciones colectivas a escala nacional, regional, provincial o de empresa, pero al mismo tiempo impide la participación en dichas negociaciones a los sindicatos con simple inscripción que no cuentan con la “personería gremial”. A demás la Ley 14.250 dispone que para que un convenio colectivo sea vinculante, debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo, con miras a proteger el interés de los trabajadores a fin de que las cláusulas de los convenios colectivos no menoscaben los derechos que les corresponden en virtud de las normas legales vigentes.

DERECHO DE HUELGA:

El artículo 14 de la Constitución Nacional garantiza el derecho de huelga, Sin embargo, dentro del concepto de “representación de los intereses colectivos” que la ley asigna con exclusividad a los sindicatos con “personería gremial” se encuentra comprendido del derecho de huelga, lo que trae como consecuencia la negativa de este derecho de huelga, lo que trae como consecuencia la negativa de este derecho a los sindicatos con simple inscripción. El decreto 272/06 de la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 reglamentó el derecho de huelga en lo que respecta a los servicios esenciales, de manera que resulte compatible con el Convenio 87 de la OIT.

El artículo 2b del decreto establece la Comisión de Garantías, que estipularía los servicios mínimos en el caso de huelga, aunque es el Ministerio de Trabajo quien tiene la decisión final en cuanto a la fijación de los servicios mínimos necesarios cuando “las partes no lo hubieren acordado” o “cuando los acuerdos fueron insuficientes”. Todavía no se ha creado dicha Comisión de Garantías en materia de servicios esenciales.¹²⁸

Según Juan Pablo Mugnolo, en Argentina el art. 14 de la Constitución Nacional, como mandato originario del derecho de huelga que garantiza a los

¹²⁸ **MUGNOLO** Juan Pablo. Titularidad y Derecho de Huelga en Argentina.

gremios, ha suscitado diversas interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales que actualmente generan debates.

En los trabajos preparatorios de la reforma constitucional el diputado Alfredo Palacios sostuvo durante el debate que debía sustituirse la palabra “gremios” por “trabajadores”, entendiendo que el derecho de huelga es un derecho que tienen los trabajadores de concertarse con el propósito de no trabajar, y que consignar la huelga como un derecho gremial implicaba limitarla, concluyendo que el “derecho de huelga es para los trabajadores, si se quiere agregar que los gremios, en el caso de estar organizados, también pueden ejercitar ese derecho de huelga, pero el derecho en general es para todos los trabajadores sin excepción.”¹²⁹

Por su parte, la jurisprudencia mayoritaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, tal como lo señala Pollero, sostiene el criterio de exclusividad de la titularidad del derecho de huelga en las asociaciones sindicales con personería gremial, basándose sustancialmente en la norma de los artículos 31, inciso a, ley 23551 y 1, ley 14250 entendiendo que al ser el sujeto legalmente habilitado para negociar colectivamente, fracasada la negociación y las instancias conciliadoras como etapas previas a todo conflicto, sólo aquellas estarán habilitadas para su ejercicio.¹³⁰

¹²⁹ Conf. Convención Nacional Constituyente de Santa Fe, Diario de Sesiones, ps. 1456/1460.

¹³⁰ POLLERO, Edgardo. EL Derecho de Huelga. Instituto del Derecho de Trabajo en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Ed. La Ley, Bs. As., 2003, p. 466.

Cabe destacar que el sistema normativo regulatorio restringe el ejercicio del derecho de huelga al ente sindical, es decir, el sindicato como forma jurídica del gremio.

Por otra parte, la admisión de la huelga como un derecho cuyo ejercicio se habilita sólo a los sindicatos con personería gremial en tanto sujetos negociables plantea algunas dudas respecto de la disponibilidad de la huelga que efectivicen aquellos sindicatos en las cláusulas de paz establecidas en los convenios colectivos de trabajo como contenido obligatorio de los mismos.

El derecho de huelga desde una concepción no orgánica impediría que los sindicatos dispongan del derecho de huelga en los convenios colectivos, de modo que las cláusulas de paz absoluta negociadas sólo los afectarían en calidad de organización firmante. Sin embargo, la Ley 14250 establece que las convenciones colectivas homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad. Así pues, siendo el sindicato con personería gremial el único que puede negociar convenios con efecto erga omnes, no sólo se estaría afectando el derecho individual de cada trabajador y/o el derecho colectivo de los gremios, sino que además se tornaría ilusoria la supuesta pluralidad sindical que promueve el Estado argentino.

CONCLUSIONES

1. A diferencia de la Constitución de 1979, la Constitución de 1993, no acoge una concepción individual en cuanto a la titularidad del derecho de huelga, y así en el texto de su artículo 28º pueden perfectamente encajar cualquiera de las dos concepciones (la orgánica o la individual), pues, simplemente reconoce el derecho de huelga y cautela su ejercicio democrático.

2. Tratándose el derecho de huelga de un derecho propio de los trabajadores, el mismo no puede ser afectado por la cláusula de paz, debido a que es de obligatorio cumplimiento el respeto a la libertad sindical, en cuanto su no ejercicio supone un límite de orden público, en este caso de naturaleza constitucional.

3. En nuestra legislación peruana, encontramos que ni en el Decreto Ley N° 25593 ni su Reglamento contienen disposición alguna regulando la naturaleza, efectos y alcances de las cláusulas de paz laboral, como medida disuasiva y limitativa del desarrollo de huelga.

4. La falta de regulación legal no ha impedido que algunas empresas en nuestro país celebren convencionalmente cláusulas de paz con sus trabajadores pero

para lograr dicho propósito han tenido que recurrir a la figura contractual prevista en el Código Civil, precisamente en el artículo 1757° “doy para que hagas” (contrato con prestaciones recíprocas), para lograr de sus trabajadores una determinada regla de conducta, a cambio de una contraprestación económica.

5. Si en el convenio colectivo se establecen cláusulas de paz sindical, éstas son cláusulas de tipo obligacional dentro del convenio, por tanto sólo obliga a las partes firmantes y no se individualizan en los contratos de trabajo.

6. El silencio de la ley en este punto, ha permitido que el propósito que se supone persigue la cláusula de paz no tenga siempre el mismo efecto y resultado, pues en ciertos casos la conducta prohibitiva (no hacer huelgas y paralizaciones) fue taxativamente señalada, en tanto que otros casos sólo se hizo alusión al compromiso de garantizar la producción empresarial, sin ingresar a precisar la conducta prohibitiva que posibilitaría dicho resultado.

7. La cláusula de paz laboral vulnera el derecho de huelga, cuya irrenunciabilidad se pone en tela de juicio.

RECOMENDACIONES

1. La inexistencia de una normatividad que regule la cláusula de paz hace que colisione con el derecho fundamental de huelga cuya irrenunciabilidad resulta cuestionada, por tanto; se crea la necesidad de establecer una norma que regule el equilibrio entre los interlocutores sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

(1) Mendoza Arroyo Amalia : Pactos anti huelga. Desarme unilateral. Revista Análisis Laboral, 1989.

(2) ROJO TORRICELLI. Eduardo. El Derecho de Huelga. Elementos para la reflexión. Facultad de Derecho de la Facultad de Barcelona. 15 de mayo de 1992.

(3) ROJO TORRICELLI. Eduardo. El Derecho de Huelga. Elementos para la reflexión. Facultad de Derecho Universidad de Barcelona.15 de mayo de 1992. Facultad de Derecho Universidad de Barcelona.

(4) ERMIDA URIARTE, Oscar. Entrevista difundida por Consorcio Justicia Viva y la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(5) ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre huelga. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1983, pag. 34.

(6) ROJO TORRECILLA, Eduardo. El derecho de huelga. Elementos para la reflexión, pág. 15. Facultad de Derecho Universidad de Barcelona.15 de mayo de 1992.

(7) DE LA JARA, Ernesto. La Huelga en el Perú. Dos modelos normativos en debate IDL-Tarea Lima 1986, pag. 127

(8) Esta es la terminología utilizada por De La Jara, otros autores la denominan “clásica”. De igual forma De La Jara utiliza la denominación de modelo “histórico y dinámico”, para el modelo que se esta estudiando.

(9) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Citado por De La Jara, Ernesto. Ob. Cit. pg. 127.

(10) Sin embargo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define la huelga como “la cesación colectiva y concertada del trabajo con abandono de los lugares de labor injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los empresarios”. En esta segunda definición se ve una mayor amplitud del concepto de huelga, quizás en tránsito a un modelo histórico y dinámico, pues a diferencia de la primera definición, en ésta se menciona que el objeto es obtener determinadas “condiciones” de sus patronos, en la anterior se decía “ pretensiones de carácter profesional o ”preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”; además, en la primera se circunscribiría a ejercer “presión sobre el patrono o empresario” y en la segunda se diferencia entre obtener condiciones de sus patronos o ejercer presiones sobre los empresarios”. Aquí la diferencia de patrono con empresario sería del que en forma personal dirige su empresa y a los trabajadores y en el

caso de los empresarios cuando son empresas transnacionales y se administran por terceros quienes son gerentes de éstas.

(11) ALONSO GARCIA, Manuel. La Huelga y el cierre empresarial. Citado por De La Jara, Ernesto. La Huelga en el Perú: ¿Es un derecho constitucional? En NEVES MUJICA, Javier. Trabajo y Constitución. Cultural Cuzco. Lima, 1989. pag. 278.

(12) DE LA JARA, Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate. Op. Cit. Pag. 127.

(13) Ibid. Pag. 12.

(14) GARCIA BLASCO, Juan. Derecho de Huelga en España: Calificación y efectos jurídicos. Citado por Cortes, Juan Carlos Op. Cit. Pg. 278.

(15) Ibid.

(16) DE LA JARA, Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate. Op. Cit. Pg. 129.

(17) Ibid. Pg. 129.

(18) DE LA VILLA Gil, Luis Enrique. García Becedas, Gabriel y García Perrote Escartin, Ignacio. Instituciones del Derecho de Trabajo. Curos. Madrid. 1983.

- (19) SINAY, Helene.** Tratado de Derecho del Trabajo. Citados por Ermida Uriarte, Oscar. Op. Cit. Pg. 35.
- 20) SALA FRANCO,** Tomas. Derecho del Trabajo. Edit. Tirant Lo Blanch. Derecho. 1991. España. Pg. 167.
- (21) Ibid.** Pg. 127-132
- (22) CORTES CARCELEN,** Juan Carlos. Op. Cit. Pg. 90.
- (23) CORTES CARCELEN,** Juan Carlos. Op. Cit. Pg. 91.
- (24) DE LA JARA,** Ernesto. Op. Cit. Pg. 192.
- (25) CORTES CARCELEN,** Juan Carlos. Op. Cit. Pag. 91.
- (26)** Citado por Neves, J. Ibid. Pg. 60.
- (27) BOZA G.** Ob. Cit. Julio de 1993 Pág. 30.
- (28) BOZA PRO,** Guillermo. Contenido negocial, titularidad del Derecho de Huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano. En Asesoría Laboral N° 30 de Junio de 1993. Pg. 20. Lima, 1993.
- (29) DURAN LOPEZ,** Federico. Titularidad y contenido del derecho de huelga. Citado por Boza, Guillermo. Op. Cit. Pag. 20.
- (30) NEVES MUJICA, Javier.** El derecho de huelga en la legislación peruana. En Análisis Laboral. Lima. 1992 Junio. Pag. 41.

- (31) MATIA PRIM, SALA FRANCO, VALDES DAL-RE Y VIDA SORIA.** Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Citado por **BOZA PRO**, Guillermo. Op. Cit. Pag. 19.
- (32) BOZA PRO**, Guillermo. Op. cit. Pag. 19.
- (33) ERMIDA URIARTE**, Oscar. Op. Cit. Pag. 16.
- (34) Ibid.** Pg. 17.
- (35) DE LA JARA**, Ernesto. La Huelga en el Perú: ¿Es un derecho constitucional? Ob.cit. pag.20
- (36) BOZA PRO**, Guillermo. Op. Cit. Pg. 20.
- (37) GUTIERREZ FRANK**, ¿Cláusula de paz, o acuerdo de paz laboral?. El Peruano23/7/93. Pg. B15.
- (38) BOZA Pro**, Guillermo. Contenido Negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano I parte Análisis Laboral. Mayo de 1993. Pg. 18.
- (39) GIUGNY** Gino, “Negociación Colectiva en el Ordenamiento Constitucional. En los Trabajadores y la Constitución. Selsa, Madrid. 1980, pg. 71.
- (40) CORTEZ CARCELEN**, Juan Carlos. Reglamentación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Asesoría Laboral N° 23, Lima noviembre 1992, p.13.
- (41)** “Así, Santiesteban y Delgado al referirse al D. L.10908, que introdujo en la legislación peruana, el salario dominical para los obreros llegan a decir que

“indirecta pero eficazmente el salario dominical comenzó a influir decisivamente en el ejercicio del derecho de huelga desde que los días de paralización impedían el requisito de puntualidad, asistencia y cumplimiento efectivo de labores. Desde Odría la huelga acarrea la pérdida del dominical, además de la pérdida del jornal correspondiente al día de paralización de labores, perder el dominical se ha convertido así en una amenaza contra el ejercicio del derecho de huelga de los obreros (...).” **SANTIESTEBAN JORGE Y DELGADO ANGEL.** La Huelga en el Perú. Historia y Derecho. CEDYS. Lima, 1980. pg. 129. **Convenio** que se encuentra ratificado por el Perú y que se incorporó en nuestro ordenamiento mediante Resolución Legislativo N° 14712 de fecha 15 de noviembre de 1963.

(42) DE LA JARA, Ernesto. Derecho de Huelga en el Perú. Dos modelos normativos en debate. IDL. Tarea. Lima 1986. p. 149.

(43) GUTIERREZ, F. Op. Cit. Pg. B-15

(44) Comentario.

(45) BOZA, Guillermo. Contenido Negocial. Titularidad del Derecho de Huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano. Rev. Asesoría Laboral. Mayo de 1993. pg. 118.

(46) ALONSO OLEA, Manuel, Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho de Trabajo según la Constitución. Civistas S.A., Madrid, 1982 p. 128.

(47) BOZA, Guillermo. O. Cit. Julio de 1993. pg. 27.

(48) Ibid. Pg. 27.

(49) Ibid. Pg. 28.

(50) **ALONSO OLEA**, Manuel, ob. Citada p. 127.

(51) **SALA Franco**, Tomás y **ALBIOL Montesinos**, Ignacio. Derecho Sindical. Valencia. 1992. p.167

(52) Ibid. Pg. 127-132.

(53) **BOZA G.** Ob. Cit. Julio de 1993 Pág. Ibid. Pg. 168.

(54) Ibid. Pg. 167.

(55) Ibid. Pg. 168

(56) **DE LA VILLA, GARCIA Y BECEDAS Y GARCIA**, Instituciones del Derecho de Trabajo, Madrid, pg.159-160

(57) **NEVES**, Javier. Fuentes y Principios Laborales de la Constitución. En el Trabajo y Constitución. Edit. Cuzco. P. 60.

(58) Citado por Neves, J. Ibid. Pg. 60.

(59) **BOZA**. Guillermo. Ob. Cit. Julio de 1993. pag. 30.

(60) Ibid. Pg. 30.

(61) **SALA Franco**, Tomás y **ALBIOL Montesinos**, Ignacio. Derecho Sindical. Pg. 167.

(62) **HERNANDEZ VIGUERAS**, Juan. La Solución de los Conflictos en el Sistema de Relaciones Laborales. Edit. Tesis. Doctorales. 1992. Madrid. Pg. 126.127.

(63) **ALONSO OLEA**, M. Ob. Cit. Pg. 134.

(64) Ibid. pg. 35

(65) MENDOZA ARROYO. Amalia. Pactos anti huelga. Desarme unilateral. En Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de enseñanza. Ermida. O. Villavicencio A. y Cortés. J. C. Lima 1990 PUC. Pg. 276.

(66) DE LA VILLA, citado por Neves Ob. Cit. Pg. 60.

(67) NEVES, J. Ob. Cit. Pg. 63.

(68) DE LA VILLA, citado por Neves, Ob. Cit. Pg. 60.

(69) Entrevista a Gerardo Julio Huaranga. Ex Sec. De Economía del Sindicato Centromín Perú. 1991-1992. Setiembre 2008.

(70) Entrevista a Flavio Alania Arias ex Topógrafo de Centromín Perú. Setiembre del 2008.

(71) Entrevista a Umbelino Peña Acevedo. Jefe de Relaciones Laborales de Doe Run. Setiembre 2008.

(72) Idem.

(73) VALVERDE Martín, Rodríguez Sañudo Gutiérrez, F; García Murcia J. Derecho del Trabajo, Ob. Cit. P. 342.

(74) MATIA PRIM Javier, Negociación Colectiva y Derecho de Huelga. Deber y Pactos de Paz. Universidad Autónoma de Madrid.

(75) Ibid. P. 84

(76) Ibid. P. 88

(77) Ibid. P. 90.

(78) Ibid. P. 91

(79) Informe Estado de la Negociación Colectiva elaborado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales y la Dirección

General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleos para el tercer trimestre del 2008. del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.

(80) MUGNOLO Juan Pablo. Titularidad y Derecho de Huelga en Argentina.

(81) Conferencia Convención Nacional Constituyente de Santa Fe. Diario de Sesiones, pg. 1456/1460.

(82) POLLERO, Edgardo. El Derecho de Huelga. Instituto del Derecho de trabajo en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Ed. La Ley, Bs. As. 2003, pg. 466.

(83) DERECHO DE HUELGA Y CONFLICTOS COLECTIVOS. Monereo Pérez, José Luis, Editorial Comares, S.L. 1ª ed., 1ª imp. (09/2002).

ABREVIATURAS

LRCT Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

METySS Ministerio de Trabajo y Empleo y de Seguridad Social.

DLRT Decreto Ley de Relaciones de Trabajo.

RDLRT Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo.

ANEXOS

- A.** Antecedentes de la cláusula de paz en la Empresa Centromín Perú S.A.
 - A.1.** Memorando Interno JDPBS-170-88-0 de fecha 3 de noviembre de 1988.
 - A.2.** Memorando Interno JCB-190-89-0, del 5 de julio de 1989 Memorando Interno JDPBS-155-89 de fecha 7 de julio de 1989 Directiva para pago del Incentivo por Asistencia Perfecta – PAS, PM y PD y Memorando Interno OPS-170-89-0 del 17 de julio de 1989.
 - A.3.** Memorando Interno JDPBS-204-89 de fecha 31 de agosto de 1989.
 - A.4.** Boletín Informativo N° 10 de fecha 3 de octubre de 1989
 - A.5.** Memorando Interno OPS-281-89 de fecha 21 de diciembre de 1989 Directiva Pago de Incentivo por Asistencia Normal entre enero y marzo de 1990.

- B.** Ayuda Memoria Acuerdos de Normalidad Operativa A: J. Akamine De: SPortocarrero/Medranda. Cláusula de Salvaguarda entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y Centromín Perú S.A. 1992.

- C.** Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. Acta N° 1. Acta de Instalación por Trato Directo del 10-06-1992

C.1. Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. Acta N° 5, Pacto de Normalidad Operativa. Cláusula Primera del 1° de julio de 1992.

C.2. Acta N° 5, II.-Cláusula de Salvaguarda. Punto Primero. III.- Cláusula de Garantía. Punto primero. Página 2.

D. Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992). Acta N° 1 de fecha 6 de julio de 1992. I. Pacto de Normalidad Operativa cláusula primera.

D.1. Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992). Acta N° 1 de fecha 6 de julio de 1992. I. Pacto de Normalidad Operativa cláusula segunda.

D.2. Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992) . Acta N° 1, de fecha 6 de julio de 1992. I. Pacto de Normalidad Operativa cláusula tercera.

D.3. Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992), Acta N° 2, de fecha 15 de junio de 1992 y Acta N° 3 del 22 de junio de 1992.

- D.4.** Negociación de la Cláusula de Salvaguarda con la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A. y la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (1992), Acta N° 4, Pacto de Normalidad Operativa, de fecha 3 de julio de 1992.
- E.** Acuerdo de Continuidad Operativa que suscribía Empresa Centromín Perú S.A. y los trabajadores firmantes correspondientes al año 1992.
- F.** Acuerdo de Continuidad Operativa que suscribía Empresa Centromín Perú S.A. y los trabajadores firmantes correspondientes al año 1993.
- G.** Entrevista a Gerardo Julio Carlos Huaranga ex Sec. de Economía del Sindicato 1991-1992. Setiembre 2008.
- H.** Entrevista a Flavio Alania Arias ex Topógrafo de Centromín Perú. Setiembre 2008.
- I.** Acuerdo de Normalidad Operativa entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromín Perú y Centromín Perú S.A. (1994).
- J.** Acuerdo de Normalidad Operativa entre el Sindicato de Empleados de Yauli La Oroya y Centromín Perú S.A. (1994).
- K.** Acuerdo de Normalidad Operativa entre la Federación de Empleados Centromín Perú y Centromín S A. (1994).
- L.** Memorando Interno N° INC-185-93 de fecha 10 de noviembre de 1993.
- M.** Memorando Interno GAD-413-93 de fecha 17 de noviembre de 1993. Consulta absuelta por el Estudio Ehecopar. Acuerdo de Continuidad Operativa Centromín Perú y sus trabajadores año 1993.

- N.** Acuerdo de Asistencia, Puntualidad y Normalidad Laboral de fecha 8 de febrero de 1996 entre el Sindicato de Empleados de Yauli La Oroya y Centromín Perú S.A.
- O.** Pacto de Armonía Laboral de fecha 22 de enero de 1992 suscrito por los Sindicatos y Electroperú S.A.
- P.** Acuerdo de Largo Plazo de Paz Laboral Asistencia y Puntualidad Doe Run (2003-2008).
- Q.** Entrevistado Umbelino Peña Acevedo, Jefe de Relaciones Laborales Setiembre 2008.
- R.** Plan de Tesis aprobado

A: J. Akamine

Antecedentes

DE. Sportocarrero

AYUDA MEMORIA: ASIGNACIONES EXTRAORDINARIAS AL PERSONAL DE LAS TRES PLANILLAS - SIERRA ENTRE EL 17.10.88 Y EL 31.03.90

- 1.- Asignación Extraordinaria al Personal de las tres planillas - Sierra, pago por única vez al personal que real y efectivamente haya laborado a partir del 17.10.1988 al 14.11.1988.
2. Incentivo - Asistencia Perfecta, a los trabajadores de las tres planillas que hayan asistido puntualmente entre el 27 de marzo y el 26 de julio de 1989.
3. Bono Tarea Adicional para el personal de las tres planillas - Sierra, por los días laborados entre el 21 de agosto y el 03 de setiembre de 1989.
4. Incentivo de Asistencia Normal, para hacer participar al trabajador en proceso de reactivación, que cumplan con laborar normalmente en el período que va desde el 01 de octubre al 31 de diciembre de 1989.
5. Pago por Incentivo por Asistencia Normal, entre el 01 de enero y el 31 de marzo de 1990.

La Oroya, 13 de agosto de 1993

AYUDA MEMORIA

- 1) Asignación Extraordinaria al Personal de las Tres Planillas - Sierra (JDPBS-170-88-0 del 03. Nov. 88)
 - Pago por única vez al personal que real y efectivamente haya laborado a partir del 17 Octubre de 1988 (... al 14. Nov. 88)
- 2) Incentivo - Asistencia Perfecta (Ver ... 05. Julio. 1989
Memo JCB-190-89-0 de N. Santibáñez a A. Romero)
Del 27. Marzo. al 26 de julio de 1989 (Ver Memo OPS-140-89-0 del 17. Julio. 88 de Cabanillas a R. Pacheco)
- 3) Bono Tarea Adicional para el personal de las 3 planillas - Sierra, por los días laborados entre el 21 de agosto al 03 de Setiembre de 1989
(Ver Memo JDPBS-204-89 del 31. Ago. 1989 de A. Romero a J. Begoña)
- 4) Incentivo de Asistencia Normal, para hacer al trabajador en el proceso de reactivación de las 3 planillas, que cumplan con laborar normalmente en el período que va desde el 01 de Octubre al 31 de Diciembre de 1989.
Monto: \$/ 1'000,000 (Un millón de intis)
(Ver Boletín Incentivos N° 10. del 03. Octubre de 1989 y Directiva OPS-239-89 del 24. Oct. 89)
- 5) Pago de Incentivo por Asistencia Normal entre 01. Enero y 31. Marzo de 1990, para las tres planillas
Monto: \$/ 3'000,000 (Tres millones de Intis)
(Ver Directiva OPS-281-89 del 21. Dic. 1989 de C. Cabanillas a R. Pacheco)



A.A.
Empresa Minera del Centro del Perú S. A.

MEMORANDUM INTERNO

La Oroya Noviembre 3 de 1988

FECHA

10. 27
OTROS DESTINATARIOS - PARA RECONEXION

cc: G. Guanilo
C. Cabanillas
F. Casós
A. Triviños
Jefes de RR. II.
Archivo

NO ARCHIVE PAPELES INNECESARIOS

JDPES-170-88-0

A: F. Malpartida, Director de Contabilidad

DE: A. Romero, Jefe de Oficina de Personal y Bienestar-Sierra

ASUNTO: DIRECTIVA SOBRE PAGO DE ASIGNACION EXTRAORDINARIA PERSONAL DE LAS TRES PLANILLAS - SIERRA

Apresiasi tener presente las siguientes indicaciones para el pago por única vez dispuesto por la Dirección de la Empresa, respecto del personal de la Sierra que real y efectivamente haya laborado a partir del 17 de Octubre inclusive.

- 1.- Desde la fecha mencionada y mientras se mantengan las condiciones excepcionales o se disponga en contrario, se abonará una (1) ta rea adicional por cada día de labor.
- 2.- Procederá el pago para el personal que haya registrado asistencia normal y efectiva desde esa fecha y hasta nuevo aviso, incluyendo a quienes en ese lapso se han reintegrado luego de sus vacaciones.
- 3.- El mencionado beneficio comprende a las tres planillas, al personal eventual con contrato vigente no menor de seis meses, a los Becarios de los Planes de Becas de Extensión Profesional, a Médicos Residentes e Internos, Secigristas y demás profesionales que registren un status similar.

ATS/ytf.



EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.

20.1

MEMORANDUM INTERNO

- J. De la Cruz
- V. Castro
- E. Delgado
- G. Guzmán
- S. Ivanovitch
- A. Pérez
- O. Pineda
- A. Romero
- Control General
- Archivo
- *No Archivo Papeles Interiores

La Oroya

FECHA

Noviembre 14, 1988

19-073-000

16-861-89

A: JEFES DE DEPARTAMENTO Y DIVISION.

DE: F. MALPARTIDA, Director de Contabilidad, División Contabilidades.

ASUNTO: PREOS ADICIONALES POR SITUACION DE EMERGENCIA

Ref.: Memó SIPNS-170-88-0

A fin de dar cumplimiento a la Directiva de la referencia, se requiere con suma urgencia la información detallada del personal que ha concurrido a trabajar entre el 17 de octubre al 14 de noviembre inclusive.

La información requerida comprende al personal de las tres planillas y debe ser presentada independientemente por cada planilla. Los listados deberán ser entregados a Contabilidad a más tardar el lunes 14 de noviembre de 1988.

[Handwritten signature]

Fm:igs.

CENTROMIN - PERU S.A.
 DEPARTAMENTO DE
 RELACIONES HUMANAS
 9-30
 14-11-88
 S. ... IA
 LA OROYA

JUL 06 '89 16:45 CENTROHIN PERU



Empresa Minera del Centro del Perú S. A.

MEMORANDUM INTERNO

San Borja, FECHA 05 de Julio de 1989

OTRO... ATRIATARIOS - PARA INFORMACION

C. Cabanillas
A. Galleno
F. Malpartida
G. Icaza/R. Alor

"NO ARCHIVE PAPELES INNECESARIOS"

JCB-190-89-0

A: A. Romero, Jefe Oficina de Personal y Bienestar

DE: N. Santivañez, Jefe de Compensación y Beneficios

ASUNTO: OTORGAMIENTO DE INCENTIVO - ASISTENCIA PERFECTA

Ref: Su telex N° 2344 de Malpartida a A. Dentone del 05.07.89

Con la finalidad de precisar el alcance del otorgamiento del incentivo por la suma de I/.300,000 para el personal de las tres planillas, agradeceré se sirva remitirnos a la brevedad del caso la relación de los trabajadores que no percibirán dicho beneficio, en razón de las inasistencias al centro de trabajo. De esta forma se estaría facilitando la emisión de sobres de pago en forma correcta y determinar el requerimiento de dinero para su efectividad.

NS/sa.



EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.

MEMORANDUM INTERNO

A-2.

970.86 cl / 15.8.89
 Destinatarios - Para Informar:
 Gerentes
 Jefes de Departamento
 Superintendentes Camps.
 RR.II. Camps
 Contabilidad Camps.
 ATriviños WCermeño
 EAstuvilca NSantiváñez
 SPortocarrero JMedranda
 CVargas LSolarí
 Archivo
 "No Archivo Papeles Innecesario:"

La Oroya,
19-025-000

FECHA, 7 de Julio de 1989

JDPBS-155-89

DE: F. Malpartida, Director de Contabilidad

DE: A. Romero, Jefe Oficina de Personal y Bienestar-Sierra

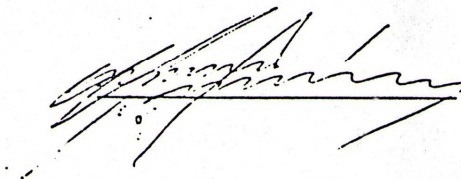
ASUNTO: DIRECTIVA PARA PAGO DEL INCENTIVO POR ASISTENCIA PERFECTA - PAS, PM Y PD

Habiendo aprobado la Dirección de la Empresa el otorgamiento del incentivo por Asistencia Perfecta para el personal de las tres planillas, apreciaré disponer lo conveniente a fin de que el pago correspondiente se efectivice el día jueves 20 de julio de 1989, para lo cual deberá tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El monto del incentivo es de I/. 300,000 para los trabajadores de las tres planillas que hayan asistido en forma normal del 27 de Marzo al 26 de Julio de 1989.
2. El pago que se efectuará el 20 de Julio será con carácter de adelanto, en vista de que el período considerado para este beneficio vence el día 26 de Julio de 1989.
3. A la condición indicada en el acápite primero se considera las siguientes excepciones:
 - a) Todas las licencias y permisos sindicales.
 - b) Permisos y licencias otorgados a solicitud de Cooperativas.
 - c) Descansos médicos
 - d) Permisos sin goce de haber hasta un límite de 8 días inclusive.
 - e) Inasistencias con goce de haber:
 - . Días libres
 - . Asistencia a programas de capacitación, dentro y fuera de la Empresa
 - . Permisos a cuenta de vacaciones
 - f) Vacaciones
4. Para efectos de este adelanto, se tareará del 27 de Marzo al 09 de Julio 1989 inclusive.
5. Para la P.A.S., los Jefes de Departamento y/o División remitirán a las Oficinas de Contabilidad la relación de personas que de acuerdo a esta Directiva hayan perdido el derecho a este beneficio. La fecha límite será el martes 11 de Julio.

///

6. Para la PM y PD, el Departamento de Contabilidad asumirá la responsabilidad de elaborar los listados del personal que al igual que en el caso anterior, hayan perdido este beneficio.
7. Los listados de las tres planillas de La Oroya y Campamentos, serán remitidos a la Oficina de Compensación y Beneficios-Lima, a más tardar el miércoles 12 de Julio.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive name, possibly "J. P. ...", written over a horizontal line.

AR/DL

MONTO TOTAL REQUERIDO ESTIMULO POR ASISTENCIA PERFECTA

CAMPAMENTO	NUMERO MONTO REQUERIDO		NUMERO MONTO REQUERIDO		NUMERO MONTO REQUERIDO		TOTAL REQUERIDO TRES PLANILLAS
	PLANILLA PAS	PLANILLA MENSUAL	PLANILLA MENSUAL	PLANILLA DIARIA	PLANILLA DIARIA		
CALLAO							
LIMA	296	97,680,000	124	40,920,000	93	30,690,000	71,610,000
ICA	2	660,000	359	118,470,000	89	29,370,000	245,520,000
OROYA	394	130,020,000			10	3,300,000	3,960,000
CERRO DE PASCO	85	28,050,000	1,226	404,580,000	3,261	1,076,130,000	1,610,730,000
CASAPALCA	27	8,910,000	117	38,610,000	95	31,350,000	98,010,000
MOROCOCHA	12	3,960,000	91	30,030,000	109	35,970,000	74,910,000
MAHAR TUNNEL	5	1,650,000	23	7,590,000	39	12,870,000	24,420,000
SAN CRISTOBAL	33	12,540,000	15	4,950,000	86	28,380,000	34,980,000
ANDAYCHAHUA			60	19,800,000	550	181,500,000	213,840,000
YAURICOCHA	25	8,250,000	33	10,890,000	19	6,270,000	17,160,000
COBRIZA	42	13,860,000	81	26,730,000	419	138,270,000	173,250,000
TOTAL	926	305,580,000	2,253	743,490,000	5,326	1,757,580,000	2,806,650,000



Empresa Minera del Centro del Perú S. A.

MEMORANDUM INTERNO

San Borja, FECHA 17 de Julio de 1989

A. 2.
OTROS NATARIOS - PARA INFORMACION

J. Cenzano G. García
J. Ortíz
O. Posadas
G. Palacios
A. Romero
F. Casós
P. Huayta
F. Malpartida

"NO ARCHIVE PAPELES INNECESARIOS"

OPS-170-89-0

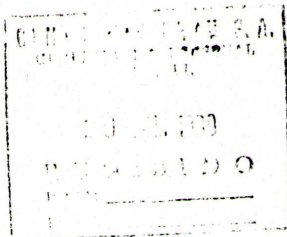
A: R. Pacheco, Gerente de Finanzas y Contabilidad
DE: C. Cabanillas, Jefe Oficina de Personal y Servicios
ASUNTO: INCENTIVO POR ASISTENCIA PERFECTA - TRES PLANILLAS

Conforme a lo manifestado, agradeceré a usted se sirva disponer lo conveniente a fin de que el pago de Incentivo por Asistencia Perfecta se efectivice el día jueves 20 de Julio de 1989, a los trabajadores de las tres planillas que hayan asistido en forma normal del 27 de Marzo al 26 de Julio de 1989.

El monto total requerido por las tres planillas asciende a I/.2,806'650,000 y el detalle de desembolso por cada locación se adjunta al presente.

Cabe precisar que el asunto solicitado es el resultado de la información remitida por los contadores de cada-campamento en aplicación a la Directiva N°JDPBS-155-89.

CC/sa.





Empresa Minera del Centro del Perú S. A.

A.3.

OTR DESTINATARIOS - PARA INFORMACION 070-86.01/51.24

MEMORANDUM INTERNO

CCabanillas
NSantivañez
AGalleno

Archivo

La Oroya, FECHA 31 de Agosto de 1989

"NO ARCHIVE PAPELES INNECESARIOS"

JDPBS-204-89

- A: J. Begazo, Director de Contabilidad (e)
- CC: A. Romero, Jefe Oficina de Personal y Bienestar - Sierra

ASUNTO: ADELANTO BONO TAREA ADICIONAL - 21 DE AGOSTO AL 3 DE SETIEMBRE

Según lo coordinado con su despacho y el Sr. Nelson Santivañez, mucho agradeceré se sirva disponer lo conveniente a efectos de que el día Jueves 7 de Setiembre se proceda con el otorgamiento de un adelanto del Bono de Tarea Adicional por los días laborados entre las fechas arriba indicadas, para la personal de las tres planillas de la División Sierra.

En este sentido hemos comunicado a Lima que el Departamento de Contabilidad remitirá directamente a la Sub-Gerencia de Informática los listados de las planillas Mensual y Diaria y los Jefes de Departamento harán lo propio con el personal de la P.A.S. con memorándum dirigido al Director de Personal quien remitirá los listados directamente a Lima.

Mucho agradeceré se sirva indicarnos, a la brevedad posible, la cantidad de dinero que se ha de requerir para este fin, con el objeto de gestionar los recursos necesarios ante la Gerencia Central de Finanzas y Administración.

AR/DL



13
A 079.86101
CROS DESTINATARIOS - PARA INFORMACION
CCabanillas
Bivankovich
Archivo
"NO ARCHIVE PAPELES INNECESARIOS"

Empresa Minera del Centro del Perú S.A.

19-024-000

MEMORANDUM INTERNO

La Oroya, FECHA 21 de Setiembre 1989

JDPBS-226-89

A: F. Malpartida, Director de Contabilidad

DE: A. Romero, Jefe Oficina de Personal y Bienestar - Sierra

ASUNTO: AMPLIA DIRECTIVA PAGO INCENTIVO POR ASISTENCIA NORMAL

Según lo acordado y dispuesto en el Comité de Gerencia del día Miércoles 20, apreciaré considerar dentro del alcance de la Directiva de la referencia a los Trabajadores de Cerro de Pasco y San Cristóbal que se incorporaron a sus labores a más tardar el Miércoles 16 y Jueves 17 de Agosto 1988 respectivamente. Por consiguiente las inasistencias incurridas entre el Lunes 14 y las fechas antes indicadas no serán consideradas como causales de pérdida del incentivo por asistencia normal.

AR/DL

A.4.

ARCHIVO

070.86.01

boletín informativo

EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.



No 10

La Oroya 3 de Octubre de 1989

PARA PERIODO OCTUBRE - DICIEMBRE

DIRECCION DE LA EMPRESA AUTORIZA INCENTIVO DE ASISTENCIA NORMAL

Se comunica a todos los trabajadores en general que la Dirección de la Empresa continuando con la política de hacer participar al trabajador en el proceso de reactivación de Centromin-Perú S. A. ha decidido en forma administrativa otorgar un pago por única vez de I/. 1'000,000 (UN MILLON DE INTIS) a cada uno de los trabajadores comprendidos en las planillas Diaria, Mensual y Administrativa Superior que cumplan con laborar normalmente en el período que va desde el 01 de Octubre al 31 de Diciembre (inclusive) del año en curso.

La participación activa de los trabajadores en el proceso de reactivación de la Empresa contribuirá a superar los resultados negativos del ejercicio económico de 1988, asegurando la generación de los recursos necesarios para atender los diversos programas de Bienestar y Servicios de nuestro personal, además de las necesidades operativas, que usualmente debe afrontarse.

Este estímulo por asistencia normal se hará efectivo el día 20 de Diciembre próximo.

LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Al: C. Cabanillos

De: A. Romero

ARCHIVO

A.5.

Otros Destinatarios - Para Información



EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU

MEMORANDUM INTERNO

- J. Ortíz
- O. Posadas
- F. Casós
- N. Santiváñez
- Gerentes
- Jefes de Departamento

San Borja

FECHA 21 de Diciembre, 1989

"No Archive Papeles Innecesarios"

19-025-000

OPS-281-89

R. Pacheco, Gerente de Finanzas y Contabilidad

DE: C. Cabanillas, Jefe, Oficina de Personal y Servicios

ASUNTO: PAGO DE INCENTIVO POR ASISTENCIA NORMAL ENTRE ENERO Y MARZO DE 1990

Habiendo aprobado la Dirección de la Empresa el otorgamiento del Incentivo de la referencia, agradeceré considerar las pautas de aplicación siguientes:

1. Monto : 1/. 3'000,000 (Tres millones de Intis)
2. Alcance

Comprende a todos los trabajadores de las tres planillas que cumplan con asistir a trabajar normalmente del 1° de Enero al 31 de Marzo de 1990 y, en forma extraordinaria, al personal contratado a plazo fijo por más de seis meses consecutivos.

3. Asistencia Normal

Se considera asistencia normal, además de los días real y efectivamente trabajados:

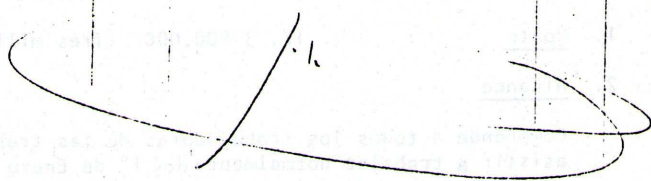
- a) Los permisos con o sin goce de sueldo y días libres previamente autorizados.
- b) Los días de asistencia real a programas de capacitación auspiciados por la Empresa.
- c) Vacaciones.
- d) Los días de licencia sindical concedidos para:
 - . Negociaciones Colectivas.
 - . Proceso electoral de la Comunidad Minera.
 - . Agendas semanales ordinarias y extraordinarias.
 - . Citaciones y diligencias ante las autoridades.
 - . Reuniones previamente concertadas con la Dirección de la Empresa.
- e) Accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos por motivos ajenos al trabajador.

OPS-281-89

4. Fecha de Pago

El abono de este incentivo será el 28 de Marzo de 1990. Para efectivizar el pago en esa fecha, se tareará del 1° de Enero al 20 de Marzo. De producirse ausencias al trabajo en los restantes días del mes de Marzo, el pago será deducido íntegramente en la planilla del mes de Abril de 1990.

5. El Departamento de Contabilidad General remitirá a Informática los listados correspondientes al personal de las planillas diarias y mensual de Lima y Callao y para la P.A.S., los Gerentes y Jefes de Departamento remitirán a la Supervisión P.A.S. e Impuestos la relación de personas - que, de acuerdo a la presente Directiva, hayan perdido el derecho a este beneficio. La fecha límite será el 21 de Marzo. Consolidados los listados P.A.S., serán remitidos al Departamento de Informática por conducto de la Dirección de Beneficios y Compensaciones.



ET/CC/11g.



19-024-000

Empresa Minera del Centro del Perú S. A.

A-5

MEMORANDUM INTERNO

La Oroya FECHA 30 de Enero de 1990

OTR ESTIMACIÓN - PARA INFORMACIÓN
c.c. : A. Galleno

INCENTIVO

N. Santiviáñez
A. Triviños
C. Pacheco
L. Solari
J. Medranda
RR. II, Campamentos
Cont. Campamentos
Jefes Dpto. / División
"NO ARCHIVE POR FAVOR INNECESARIO"

JRS-033-90

A: F. Malpartida - Director de Contabilidad Operaciones

CC: W. Cermeño - Jefe de Remuneraciones Sierra

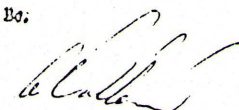
ASUNTO: ADELANTO PAGO DE INCENTIVO POR ASISTENCIA NORMAL ENERO-MARZO 1990 AL PERSONAL CONTRATADO A PLAZO FIJO

De conformidad a la Directiva OPS-281-89 del 21 de Diciembre de 1989, agradeceremos a Ud. se sirva disponer lo conveniente para efectivizar un adelanto por el monto de I/1'000,000,00 (UN MILLON Y 00/100), al personal con Contrato a Plazo Fijo de las tres planillas comprendidos en este beneficio.

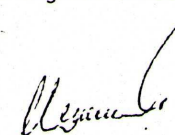
Para éste efecto, adjunto le alcanzamos la relación de dicho personal con Contrato vigente por más de seis(06) meses consecutivos para que previa confirmación de los respectivos Jefes de Departamento y/o División se proceda al pago.

Como es de su conocimiento éste beneficio premia al personal con Asistencia Normal del 01 de Enero de 1990 al 31 de Marzo de 1990 por lo que, al término de este periodo deberá regularizarse el referido pago.

Va. Bjo:


ALFREDO GALLENOS COSSIO

JC/WC/mg



EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.
GERENCIA DE PERSONAL
Y RR. II.
31 ENE. 1990
RECIBIDO
POR: _____
FIRMA: _____

A: J. AKANINE DE: SPORTOCARRERO/JMEDRANDA

B.

(1992)

2

AYUDA MEMORIA

ACUERDOS DE NORMALIDAD OPERATIVA

FEDERACION DE TRABAJADORES

La Empresa durante la negociación colectiva 1992-93 ofreció a la Comisión Sindical suscribir un acuerdo de normalidad operativa, con el objetivo de garantizar el desarrollo normal de las operaciones y de ese modo poder acceder a créditos con proveedores, entidades financieras y clientes; créditos que eran imprescindibles para sostener las operaciones de la Empresa.

La Comisión Sindical se negó a suscribir este acuerdo, aduciendo que era un factor de disuasión de una medida de huelga, por lo que la Empresa se dirigió directamente a los trabajadores a través de los delegados seccionales, llevando similar planteamiento y proponiendo suscribir acuerdos individuales de normalidad operativa.

El acuerdo consistía en, por el lado del trabajador, no incurrir en paralizaciones por un periodo de seis (6) meses a partir de la fecha de suscripción del acuerdo (Octubre de 1992 aproximadamente) y, por su parte la Empresa abonaba al trabajador quince (15) salarios básicos y en adición un préstamo equivalente a quince (15) salarios básicos.

Este acuerdo se suscribió individualmente con la totalidad de los trabajadores, coadyuvando a una solución pacífica de la convención 1992-93.

Durante el mes de Marzo del presente año se suscribió nuevamente acuerdos individuales de normalidad operativa, por un plazo de seis meses, que se extiende hasta Setiembre del año en curso y con un pago único de S/.220.00

FEDERACION DE EMPLEADOS - SEYO - SEDET - SDCTO. PMP

Los organismos sindicales de empleados con ocasión de los tratos directos sobre Cláusula Salvaguarda el año 1992, suscribieron con la Empresa un "Pacto de Normalidad Operativa" con efectividad del 23 de Junio al 22 de Diciembre de ese año. Por este acuerdo los empleados se comprometían a no participar de ningún acto de paralización o huelga y por su parte la Empresa abonaba a cada servidor medio (1/2) sueldo básico.

La Empresa y los organismos sindicales arriba anotados suscribieron en el marco de la negociación colectiva 1993

acuerdos de normalidad operativa, por un periodo de seis meses, del 01 de Enero hasta el 30 de Junio. Durante este lapso los empleados se comprometían a abstenerse de incurrir en paralizaciones y la Empresa por su parte a abonar a cada servidor medio (1/2) sueldo básico.

En Mayo del presente año la Empresa y los organismos sindicales renovaron este acuerdo de normalidad operativa, extendiéndole sus efectos desde el 1ro. de Julio hasta el 31 de Diciembre del presente año. En esta oportunidad la Empresa se comprometió en abonar igualmente la suma de medio (1/2) sueldo básico.

Anexo C

J. H. Peña

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE ELECTRICIDAD Y TELECOMUNICACIONES Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A. (1992)

ACTA DE INSTALACION DEL TRATO DIRECTO

ACTA NRO. 1

En la Oroya, a los diez días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 10.00 de la mañana, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Relaciones Laborales-La Oroya, de una parte y en representación del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones los señores: Román Jesús Niliario, Secretario de Control y Disciplina; Cipriano Alarcón Angales, Secretario General y Luis Córdova Pefialosa, Secretario de Actas y Archivos; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Antonio Romero Gálvez, Jefe de la Oficina de Personal y Bienestar-Sierra; Segundo Portocarrero Silva, Director de RR.II.-Sierra; Edmundo Astuvilca Montes, Sub-Director de RR.II.Campamentos; Luis Lisnos Orbazo, Jefe de Relaciones Laborales-Oroya; Jorge Velit Sarcón, Supervisor de Relaciones Laborales y Humbelino Peña, Supervisor de RR.II.; a efectos de dar por instalada la Etapa de Trato Directo de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.028-92-EF, presentado por el Sindicato de Empleados del Dpto. de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromin Perú S.A.

Iniciada la reunión, las partes formalizan los siguientes acuerdos:-----

PRIMERO: Las partes dan por iniciado e instalado los Tratos Directos de la Negociación del Petitorio de la Cláusula de Salvaguarda con sujeción al D.S.028-92-EF y su Reglamento, formulando votos por un diálogo caracterizado por la cordialidad y armonía laboral.-----

SEGUNDO: Las reuniones de Trato Directo se llevarán a cabo en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Relaciones Laborales - La Oroya, los días lunes, miércoles y viernes de horas 10.00 am. a 12.00 m., con flexibilidad para que las partes, merituando las circunstancias, puedan habilitar otros días y horario pertinentes, previo acuerdo.-----

TERCERO: Las partes volverán a reunirse el próximo viernes 12 en el horario acordado.-----

Lefde que fue la presente, las partes la suscriben en señal de conformidad.-----

[Handwritten signatures and stamps]

Ho Perú

NEGOCIACION DE LA CLAUDULA DE SALVAGUARDA CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE ELECTRICIDAD Y TELECOMUNICACIONES Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A. (1992)

ACTA NRO. 2

En la Oroya, a los doce días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 10.00 de la mañana, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Relaciones Laborales-Oroya, de una parte y en representación del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones los señores: Román Jesús Hilario, Secretario de Control y Disciplina y Cipriano Alarcón Angeles, Secretario General; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Luis Llanos Orbezo, Jefe de Relaciones Laborales-Oroya y Humbelino Peña, Supervisor de RR.LL.; a efectos de proseguir las reuniones de Trato Directo de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.026-92-EP, presentado por el Sindicato de Empleados del Dpto. de Electricidad y Telecomunicaciones de Centro del Perú S.A.-----

Finalizada la reunión, luego de una amplia deliberación y siendo avanzada la hora, las partes convienen en que volverán a reunirse el próximo lunes 15, en el horario acordado. -----

Lefda que fue la presente, los participantes la suscriben en señal de conformidad. -----

Acta 3
ROMAN JESUS HILARIO
Luis Llanos Orbezo
Humbelino Peña

H. PEÑA

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUADA CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE ELECTRICIDAD Y TELECOMUNICACIONES Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A. (1992)

ACTA NO. 3

En la Oroya, a los quince días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 10.00 de la mañana, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Relaciones Laborales-La Oroya, de una parte y en representación del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones los señores: Román Jesús Rillaco, Secretario de Control y Disciplina y Cipriano Alarcón Angeles, Secretario General; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Luis Llanos Urbano, Jefe de Relaciones Laborales-Oroya; Jorge Veit Sardón, Supervisor de Relaciones Laborales-Oroya y Humbelino Peña, Supervisor de RR.LL.; a efectos de proseguir las reuniones de Trato Directo de la Negociación de la Clausula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.028-92-EF, presentado por el Sindicato de Empleados del Dpto. de Electricidad y Telecomunicaciones de Contronía Perú S.A.-----

Iniciada las conversaciones y luego de una amplia deliberación, las partes acuerdan suspender la misma hasta el próximo lunes 22 del presente a la hora acostumbrada.-----

Leída que fue la presente, los participantes la suscriben en señal de conformidad.-----



H. PEÑA

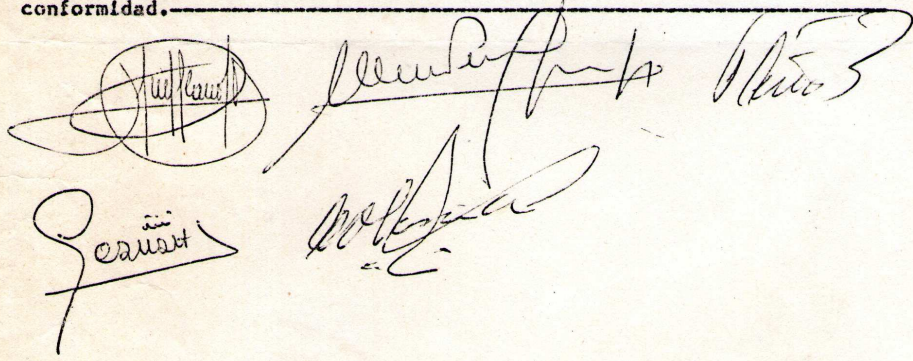
NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE ELECTRICIDAD Y TELECOMUNICACIONES Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.(1992)

ACTA NRO.4

En la Oroya, a los veintidos días del mes de junio de mil novecientos noventidos, siendo las 10.00 de la mañana, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Personal y Bienestar, de una parte y en representación del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones los señores: Cipriano Alarcón Angeles, Secretario General y Román Jesús Hilario, Secretario de Control y Disciplina; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Luis Llanos Orbezo, Jefe de Relaciones Laborales Oroya, Jorge Valit Sardón, Supervisor de Relaciones Laborales y Humbelino Peña Camarena, Supervisor de Relaciones Laborales; a efectos de proseguir las reuniones de Trato Directo de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.No.028-92-EF, presentado por el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromín Perú S.A.—

Iniciada las conversaciones y luego de una amplia deliberación, las partes acuerdan suspender la misma hasta el próximo miércoles 1 de Julio a la hora acostumbrada.

Leída que fue la presente, los participantes la suscriben en señal de conformidad.



The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Jesús Hilario'. To its right, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. Below the 'Jesús Hilario' signature, there is another signature that looks like 'Jesús'. The signatures are written over a horizontal line.

C.A.

J.H. PEÑA

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE ELECTRICIDAD Y TELECOMUNICACIONES Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.(1992)

ACTA NRO. 5

En la Oroya, al primer día del mes de Julio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 3.00 de la tarde, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Personal y Bienestar, de una parte y en representación del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones los señores: Cipriano Alarcón Angeles, Secretario General y Román Jesús Hilarie, Secretario de Control y Disciplina; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Antonio Romero Cálvez, Jefe de la Oficina de Personal y Bienestar-Siorra; Segundo Portocarrero Silva, Director de Relaciones Industriales-Sierra, Edmundo Astuvilca Montes, Sub-Director de Relaciones Industriales Campamentos; Luis Llanos Orbezo, Jefe de Relaciones Laborales La Oroya; Jorge Veliz Sardón, Supervisor de Relaciones Laborales y Humbelino Peña Camarena, Supervisor de Relaciones Laborales; a efectos de proseguir las reuniones de Trato Directo de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.No.028-92-EF, presentado por el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromin Perú S.A., las partes adoptan los siguientes acuerdos:

I. PACTO DE NORMALIDAD OPERATIVA

PRIMERO: El Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el período que va del 23 de Junio al 22 de Diciembre de 1992.

SEGUNDO: La Empresa Minera del Centro del Perú S.A., se obliga a abonar a cada uno de los empleados integrantes del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. que cumplan con el compromiso contraído en el presente Pacto de Normalidad Operativa, un medio sueldo básico. En tal sentido, el próximo 10 de Julio del presente año, se abonará un adelanto de S/.150.00 a cada trabajador..

Este pago no es computable para vacaciones, beneficios sociales, o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

TERCERO: En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Pacto de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubiesen paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad, deberán devolver el total de lo percibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento.

Para tal efecto, Centromin Perú S.A. procederá a realizar los respectivos descuentos de los haberes sin necesidad de autorización

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

individual del trabajador para ello.

II. CLAUSULA DE SALVAGUARDA

PRIMERO: Las partes reconocen que en Centromin Perú S.A., la antigüedad de sus minas, su tecnología no automatizada, sus equipos obsoletos que exigen permanente mantenimiento y renovación, el incremento constante de los precios de los insumos, materiales, repuestos, herramientas y servicios; una excesiva presión tributaria; la caída de los precios de los metales en el mercado internacional; el atraso cambiario y la onerosidad de los financiamientos han elevado notablemente los costos de producción, irrogándole cuantiosas pérdidas y endeudamiento a corto y mediano plazo y una severa crisis económico-financiera que le imposibilita en las actuales circunstancias un proceso operativo rentable.

En este sentido, reconociéndose además mutuamente, el esfuerzo supremo que las partes prodigan por superar dicha crisis que aún persiste, y con el más sentido interés común para mantener racionalmente los puestos de trabajo, las partes convienen para que sea la Empresa la que determine la cantidad y modalidad de aplicación de la Cláusula de Salvaguarda, que será vigente durante el período de prórroga del presente convenio según lo dispuesto por el D.S.Nro.028-92-EP.

III. CLAUSULA DE GARANTIA

Primero: Las partes concuerdan en hacer extensiva a los trabajadores empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones cualquier otro beneficio que pueda ser acordado con los otros organismos sindicales de empleados sobre Cláusula de Salvaguarda y/o Acta de Normalidad Operativa.

Léida que fue la presente, las partes la suscriben en señal de conformidad.

[Handwritten signatures in blue ink]

113

ANEXO D

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON EL SINDICATO DE SUPERVISORES DE LA PLANILLA MENSUAL PROFESIONAL Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.(1992)

ACTA NRO.1

En la Oroya, a los seis días del mes de Julio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 9.00 de la mañana, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Personal y Bienestar, de una parte y en representación del Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional los señores: Tomás Nuñez Mayta, Secretario General; Leonel Aragón Calderón, Sub-Secretario General y Héctor Suárez Huamán, Secretario de Defensa; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Antonio Romero Gálvez, Jefe de la Oficina de Personal y Bienestar-Sierra; Segundo Portocarrero Silva, Director de Relaciones Industriales-Sierra y Edmundo Astuvilca Montes, Sub-Director de RR.II.Campamentos; a efectos de dar solución a la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.No.028-92-EF, presentado por el Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional de Centromín Perú S.A.

Iniciada la reunión, las partes formalizan los siguientes acuerdos:

I. PACTO DE NORMALIDAD OPERATIVA

PRIMERO: El Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el período que va del 23 de Junio al 22 de Diciembre de 1992.

SEGUNDO: La Empresa Minera del Centro del Perú S.A., se obliga a abonar a cada uno de los empleados integrantes del Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. que cumplan con el compromiso contraído en el presente Pacto de Normalidad Operativa, un medio sueldo básico. En tal sentido, el próximo 10 de Julio del presente año, se abonará un adelanto de S/.150.00 a cada trabajador..

Este pago no es computable para vacaciones, beneficios sociales, o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

TERCERO: En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Pacto de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubiesen paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad, deberán devolver el total de lo percibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento.

Para tal efecto, Centromín Perú S.A. procederá a realizar los respectivos descuentos de los haberes sin necesidad de autorización individual del trabajador para ello.

II. CLAUSULA DE SALVAGUARDA

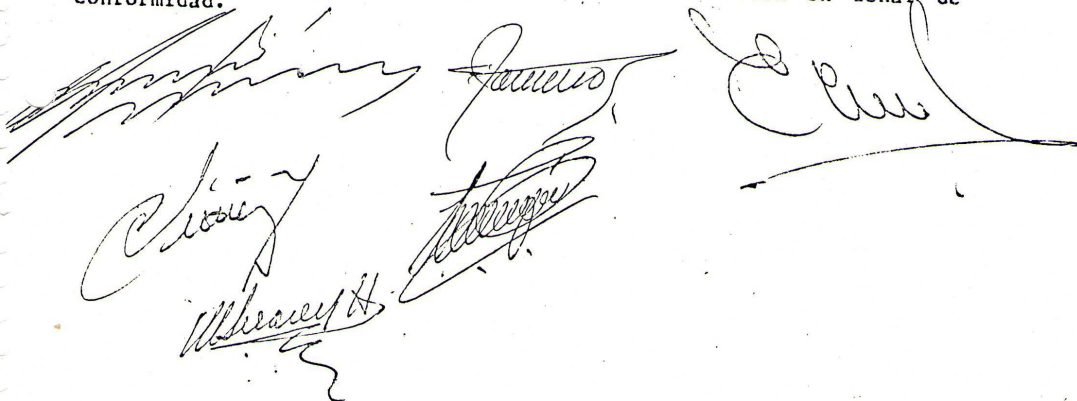
PRIMERO: Las partes reconocen que en Centromín Perú S.A., la antigüedad de sus minas, su tecnología no automatizada, sus equipos obsoletos que exigen permanente mantenimiento y renovación, el incremento constante de los precios de los insumos, materiales, repuestos, herramientas y servicios; una excesiva presión tributaria; la caída de los precios de los metales en el mercado internacional; el atraso cambiario y la onerosidad de los financiamientos han elevado notoriamente los costos de producción, irrogándole cuantiosas pérdidas y endeudamiento a corto y mediano plazo y una severa crisis económico-financiera que le imposibilita en las actuales circunstancias un proceso operativo rentable.

En este sentido, reconociéndose además mutuamente, el esfuerzo supremo que las partes prodigan por superar dicha crisis que aún persiste, y con el más sentido interés común para mantener racionalmente los puestos de trabajo, las partes convienen para que sea la Empresa la que determine la cantidad y modalidad de aplicación de la Cláusula de Salvaguarda, que será vigente durante el período de prórroga del presente convenio según lo dispuesto por el D.S.Nro.028-92-EF.

III. CLAUSULA DE GARANTIA

Primero: Las partes concuerdan en hacer extensivo a los trabajadores empleados del Sindicato de Supervisores de la Planilla Mensual Profesional cualquier otro beneficio que pueda ser acordado con los otros organismos sindicales de empleados sobre Cláusula de Salvaguarda y/o Acta de Normalidad Operativa.

Leída que fue la presente, las partes la suscriben en señal de conformidad.

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the parties to the agreement.

ANEXO 03.

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON LA FEDERACION DE EMPLEADOS DE CENTROMIN PERU S.A. Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A. (1992)

ACTA NRO.2

En la Oroya, a los quince días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 2.30 de la tarde, fueron presentes en la sala de conferencias de la Jefatura de Personal y Bienestar-Sierra, de una parte la Comisión de la Federación de Empleados de Centromín Perú los señores: César Morales por el Sindicato de Empleados de Andaychagua, Elmer Roque por el Sindicato de Empleados de Cobriza, Ronald Ruiz por el Sindicato de Empleados de Yauricocha, Cosme Cajahuamán por el Sindicato de Empleados Operaciones Tajo, Jorge Yauri por el Sindicato de Empleados de San Cristóbal, Sáenz Varillas por el Sindicato de Empleados de Chumpe; Santiago Cairo por el Sindicato de Empleados Ferroviarios de Cerro de Pasco, Ubaldo Alvaro por el Sindicato de Empleados Ferroviarios Oroya, Edwin López por el Sindicato de Empleados de Morococha, Marcelo Samaniego por el Sindicato de Empleados de Casapalca, Herminio Soto por el Sindicato de Empleados de Cerro de Pasco y Luis Vásquez por el Sindicato de Empleados de Lima, y como Ejecutivos de la Federación: Flavio Alania A., Pablo López M. y Oscar Espejo D.; y de la otra parte, en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Antonio Romero Gálvez, Jefe de la Oficina de Personal y Bienestar-Sierra; Segundo Portocarrero Silva, Director de RR.II.Sierra y Edmundo Astuvilca Montes, Sub-Director de RR.II.Campamentos; a efectos de proseguir las reuniones de Trato Directo de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.No.028-92-EF, presentado por la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A.-----

La representación de la Empresa, expuso los motivos por los cuales se ve en la necesidad de suspender hasta el próximo lunes 22 de los corrientes, las reuniones de Trato Directo; estando a esta petición de acuerdo la representación sindical.-----

Leída que fue la presente, las partes la suscriben en señal de conformidad.-----

[Handwritten signatures and initials]

ANEXO D.3.

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON LA FEDERACION DE EMPLEADOS DE CENTROMIN PERU S.A. Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.(1992)

ACTA NRO.3

En la Oroya, a los veintidos días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos, siendo las 2.30 de la tarde, fueron presentes en la sala de conferencias de la Jefatura de Personal y Bienestar, de una parte la Comisión de la Federación de Empleados de Centromín Perú los señores: César Morales por el Sindicato de Empleados de Andaychagua, Elmer Roque por el Sindicato de Empleados de Cobriza, Ronald Ruiz por el Sindicato de Empleados de Yauricocha, Cosme Cahahuamán por el Sindicato de Empleados de Operaciones Tajo, Jorge Yauri por el Sindicato de Empleados de San Cristóbal, Saénz Varillas por el Sindicato de Empleados de Chumpe, Santiago Cairo por el Sindicato de Empleados Ferroviarios de Cerro de Pasco, Ubaldo Alvaro por el Sindicato de Empleados Ferroviarios Oroya, Ewán López por el Sindicato de Empleados de Morococha, Marcelo Samaniego por el Sindicato de Empleados de Casapalca, Herminio Soto por el Sindicato de Empleados de Cerro de Pasco y Luis Vásquez por el Sindicato de Empleados de Lima, y como Ejecutivos de la Federación: Flavio Alania A., Pablo López M. y Oscar Espejo D.; y de la otra parte, en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Antonio Romero Gálvez, Jefe de la Oficina de Personal y Bienestar-Sierra; Segundo Portocarrero Silva, Director de Relaciones Industriales-Sierra y Edmundo Astuvilca Montes, Sub-Director de RR.II.Campamentos; a efectos de proseguir con la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.No.028-92-EF, presentado por la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A.

Iniciadas las conversaciones y luego de una amplia deliberación las partes acuerdan suspender la misma hasta el próximo lunes 6 de julio, a la hora acostumbrada.

Manifestación de la representación sindical: Ponemos en manifiesto que en vista que hasta el día 22 de Junio de 1992, no hay una respuesta concreta y definida de parte de los representantes de nuestra empleadora, por acuerdo de partes, se optó por suspender nuestra Negociación de Trato Directo por la Cláusula de Salvaguarda D.S.028-CMP-92 hasta el día 06/07/92; a horas 2.00 pm. Dicha suspensión obedece para que los Directivos de nuestra Empresa realicen las gestiones y coordinaciones pertinentes ante CONADE y M.De E.F.a la brevedad posible, para así dar solución positiva y favorable a las expectativas de la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A.. Por tanto la Empresa está obligada a hacer el llamado respectivo, a la Comisión que viene sosteniendo las conversaciones en Trato Directo, si hubiera solución favorable y definitiva antes de la fecha señalada líneas arriba, estarían convocándonos lo más pronto posible.

Manifestación de la representación de la Empresa: Como ha sido ampliamente explicado a la Comisión Sindical, que a pesar de la grave crisis por la viene atravesando la actividad minera nacional y en

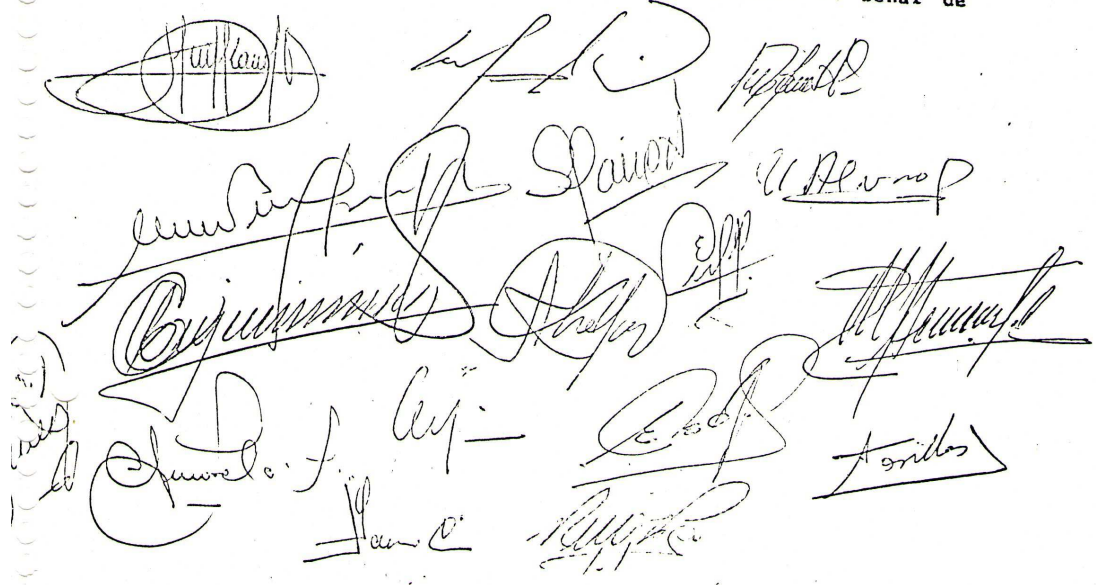
[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

particular Centromín Perú S.A. reflejada principalmente en su déficit de caja, existe la permanente predisposición de la Empresa de seguir manteniendo el diálogo con sus distintas organizaciones sindicales tendientes a superar la actual crisis que nos afecta, contando con el concurso activo de estas y sus trabajadores. Bajo estas consideraciones y dentro del marco establecido por el D.S.028-92-EF, la representación de la Empresa viene efectuando gestiones ante los organismos directivos y de control del estado para definir la posible atención del establecimiento de la Cláusula de Salvaguarda. Dicha posibilidad indefectiblemente se circunscribe a las reales posibilidades económicas de nuestra empleadora, razón por la cual y por acuerdo de partes se decidió la suspensión de las reuniones hasta el día lunes 6 de Julio próximo; esta suspensión implica el retorno a sus labores habituales de todos los delegados a partir del día 25 de los corrientes; en el caso de los delegados de Cobriza, Yauricocha y Chumpe se reincorporarán a sus labores a más tardar el día 26 de los corrientes.

Leída que fue la presente, las partes la suscriben en señal de conformidad.

The block contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a circular stamp with the word 'Juli' and some illegible text. To its right are several large, stylized signatures. Below these, there are more signatures, some with names like 'Cajamarca' and 'Fonillas' written below them. The signatures are written in dark ink on a light-colored paper.

ANEXO D. 4.

NEGOCIACION DE LA CLAUSULA DE SALVAGUARDA CON LA FEDERACION DE EMPLEADOS DE CENTROMIN PERU S.A. Y LA EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A. (1992)

ACTA NRO.4

En la Oroya, a los tres días del mes de Julio de mil novecientos noventidos, siendo las 2.30 de la tarde, fueron presentes en la Sala de Conferencias de la Jefatura de Personal y Bienestar, de una parte en representación de la Federación de Empleados de Centromín Perú los señores: César Morales por el Sindicato de Empleados de Andaychagua, Elmer Roque por el Sindicato de Empleados de Cobriza, Ronald Ruíz por el Sindicato de Empleados de Yauricócha, Cosme Cajahuamán por el Sindicato de Empleados de Operaciones Tajo, Jorge Yauri por el Sindicato de Empleados de San Cristóbal, Saénz Varillas por el Sindicato de Empleados de Chumpe, Santiago Cairo por el Sindicato de Empleados Ferroviarios de Cerro de Pasco, Ubaldo Alvaro por el Sindicato de Empleados Ferroviarios Oroya, Edwin López por el Sindicato de Empleados de Morococha, Marcelo Samaniego por el Sindicato de Empleados de Casapalca, Reynaldo Cristóbal Palacios por el Sindicato de Empleados de Cerro de Pasco y Luis Vásquez por el Sindicato de Empleados de Lima, y como Ejecutivos de la Federación: Flavio Alania A., Pablo López M. y Oscar Espejo D.; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., los señores: Antonio Romero Gálvez, Jefe de la Oficina de Personal y Bienestar-Sierra; Segundo Portocarrero Silva, Director de Relaciones Industriales-Sierra y Edmundo Astuvilca Montes, Sub-Director de Relaciones Industriales Campamentos; a efectos de proseguir los tratos sobre la Cláusula de Salvaguarda, en concordancia con el D.S.Nro.028-92-EF, presentado por la Federación de Empleados de Centromín Perú S.A., las partes adoptan los siguientes acuerdos:

I. PACTO DE NORMALIDAD OPERATIVA

PRIMERO: La Federación de Empleados de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A., se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el período que va del 23 de Junio al 22 de Diciembre de 1992.

SEGUNDO: La Empresa Minera del Centro del Perú S.A., se obliga a abonar a cada uno de los empleados integrantes de la Federación de Empleados de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. que cumplan con el compromiso contraído en el presente Pacto de Normalidad Operativa, un medio sueldo básico. En tal sentido, el próximo 10 de Julio del presente año, se abonará un adelanto de S/.150.00 a cada trabajador..

Este pago no es computable para vacaciones, beneficios sociales, o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

TERCERO; En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Pacto de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubiesen paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad, deberán

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

devolver el total de lo percibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento.

Para tal efecto, Centromín Perú S.A. procederá a realizar los respectivos descuentos de los haberes sin necesidad de autorización individual del trabajador para ello.

II. CLAUSULA DE SALVAGUARDA

PRIMERO: Las partes reconocen que en Centromín Perú S.A., la antigüedad de sus minas, su tecnología no automatizada, sus equipos obsoletos que exigen permanente mantenimiento y renovación, el incremento constante de los precios de los insumos, materiales, repuestos, herramientas y servicios; una excesiva presión tributaria; la caída de los precios de los metales en el mercado internacional; el atraso cambiario y la onerosidad de los financiamientos han elevado notoriamente los costos de producción, irrogándole cuantiosas pérdidas y endeudamiento a corto y mediano plazo y una severa crisis económico-financiera que le imposibilita en las actuales circunstancias un proceso operativo rentable.

En este sentido, reconociéndose además mutuamente, el esfuerzo supremo que las partes prodigan por superar dicha crisis que aún persiste, y con el más sentido interés común para mantener racionalmente los puestos de trabajo, las partes convienen para que sea la Empresa la que determine la cantidad y modalidad de aplicación de la Cláusula de Salvaguarda, que será vigente durante el período de prórroga del presente convenio según lo dispuesto por el D.S.Nro.028-92-EF.

III. CLAUSULA DE GARANTIA

Primero: Las partes concuerdan en hacer extensivo a los trabajadores empleados de la Federación de Empleados cualquier otro beneficio que pueda ser acordado con los otros organismos sindicales de empleados sobre Cláusula de Salvaguarda y/o Acta de Normalidad Operativa.

Leída que fue la presente, las partes la suscriben en señal de conformidad.

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including names like 'Carmen', 'Juan', 'Benjamin', and 'Alfonso']

ACUERDO DE CONTINUIDAD OPERATIVA

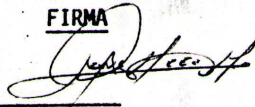
CENTROMIN PERU S.A. y los trabajadores de la planilla diaria abajo firmantes, suscriben el presente Acuerdo de Continuidad Operativa, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: Las partes reconocen que CENTROMIN PERU S.A. se encuentra atravesando por una delicada situación económico-financiera que se ha visto agravada en los últimos meses por la baja de los precios internacionales de nuestros principales productos de exportación, así como por la falta de compradores en el mercado internacional para nuestros concentrados de Zinc. Esta situación afecta seriamente la capacidad de pago de la Empresa, por lo que se hace necesario obtener préstamos del extranjero a condición de pagarlos con nuestra producción mensual, y así cumplir con nuestros compromisos de pago, incluyendo las planillas de sueldos y salarios.

SEGUNDO: El Acuerdo de Continuidad Operativa tendrá las siguientes características:

- a. Durará seis (06) meses a partir de la fecha de suscripción.
- b. Durante su vigencia el Trabajador se compromete a laborar normalmente y a no participar en ninguna paralización colectiva de labores bajo ninguna forma o modalidad. En caso de incumplimiento, la Empresa queda facultada a descontar por planillas el total de lo percibido por este Acuerdo, sin necesidad de autorización individual para ello.
- c. CENTROMIN PERU S.A., abonará al trabajador por única vez, la suma de Doscientos Veinte (S/.220.00) Nuevos Soles, dentro de los siete (07) días siguientes a la fecha de la firma del presente documento.

TERCERO: Los pagos materia de la cláusula tercera no son computables para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>FICHA</u>	<u>L.E.NRO.</u>	<u>FIRMA</u>
1. JESUS MEZA MALDONADO	311.58729	19847398	
2. _____	_____	_____	_____
3. _____	_____	_____	_____
4. _____	_____	_____	_____
5. _____	_____	_____	_____
6. _____	_____	_____	_____
7. _____	_____	_____	_____

ANEXO B

4

1993

ACUERDO DE CONTINUIDAD OPERATIVA

CENTROMIN PERU S.A. y los trabajadores de la planilla diaria abajo firmantes, suscriben el presente Acuerdo de Continuidad Operativa, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: Las partes reconocen que CENTROMIN PERU S.A. se halla en un proceso de recuperación económica - financiera y que por tal motivo se hace indispensable que sus Operaciones y Servicios se desarrollen con la normalidad del caso. Por esta razón se requiere la participación de todos los estamentos de la Empresa para que con el esfuerzo conjunto de todo el personal, se avance en el logro de la recuperación de nuestra Empresa.

SEGUNDO: El Acuerdo de Continuidad Operativa tendrá las siguientes características:

- A. Durará Un (01) año a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.
- B. Durante su vigencia el trabajador se compromete a laborar normalmente y a no participar en ninguna paralización colectiva de labores bajo ninguna forma o modalidad. En caso de incumplimiento, la Empresa queda facultada a descontar por planillas el total de lo percibido por este acuerdo, sin necesidad de autorización individual para ello.
- C. CENTROMIN PERU S.A., abonará al trabajador por única vez, la suma de Ochocientos Nuevos Soles (S/.800.00), de la siguiente manera:
 - C.1. Los primeros Cuatrocientos Nuevos Soles (S/.400.00) se abonará a los siete (7) días siguientes a la fecha de la firma del presente documento.
 - C.2. Los restantes Cuatrocientos Nuevos Soles (S/.400.00) se abonará a los seis (6) meses de entrar en vigencia el presente Acuerdo.

TERCERO: Los pagos materia de la cláusula segunda no son computables para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>FICHA</u>	<u>L.E.NO.</u>	<u>FIRMA</u>
<u>OSCAR ESPINOZA TORRES</u>	<u>190-36580</u>	<u>04013452</u>	<u>[Firma]</u>
<u>JORGE SIMONEZ REBARRA</u>	<u>511-49142</u>	<u>09716532</u>	<u>[Firma]</u>

p' CENTROMIN PERU S.A.
FUNCIONARIO RESPONSABLE

ca Prof 08/09/93. de 1993

ANEXO 6

CUESTIONARIO

EMPRESA: *Empresa Minera del Centro de Perú S.A. Unidad Casapalca.*
NOMBRE DEL ENTREVISTADO: *Gerardo Julio Carlos Huaringa.*
CARGO DEL ENTREVISTADO: *Cesante.*
FECHA: *09 de Septiembre del 2008.*
Dirigente Sindical - Cargo Secretario de Economía AÑO 1991-1992

1. ¿ Desde qué fecha pactan la cláusula de paz con los trabajadores? Dijo:

Apartir del Año 1992. En forma Colectiva.

2. ¿ Está cláusula de paz se pacta con la organización sindical o con los propios trabajadores de manera individual? Dijo:

Se pacta con la Federación de Trabajadores de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. (Centrotin Perú S.A)

3. ¿Cuál ha sido el efecto de haber suscrito la cláusula de paz con los trabajadores? Dijo:

No realizar paralizaciones ni huelgas, de igual forma solamente Disputar los convenios Colectivos aspectos de imperencia económica.

4. ¿ Si no obstante haber suscrito la cláusula de paz se suscita una controversia con los trabajadores como ellos pueden hacer valer su derecho sin recurrir a la huelga? Dijo:

No se pedía, porque el acuerdo de paz laboral no lo permitía, salvo casos específicos.

5. ¿ En el referido acuerdo de cláusula de paz se regula recurrir al arbitraje en caso de surgir alguna controversia entre las partes? Dijo:

Si ante la Autoridad de Trabajo.

ANEXO H

CUESTIONARIO

EMPRESA: EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERÚ S.A. UNIDAD DE PRODUCCION CASAPACA
NOMBRE DEL ENTREVISTADO: FLAVIO ALVARO ARIAS
CARGO DEL ENTREVISTADO: TOPOGRAFICO
FECHA /

1. ¿ Desde qué fecha pactan la cláusula de paz con los trabajadores? Dijo:

NO TENER CONOCIMIENTO EXACTO LA FECHA, SIENDO MAS O MENOS
ENTRE 1990 A 1993, POR MEDIO DE LA FEDERACION DE EMPLE-
ADOS.

2. ¿ Está cláusula de paz se pacta con la organización sindical o con los propios trabajadores de manera individual? Dijo:

SE PACTO CON LA FEDERACION DE EMPLEADOS DE
CENTRO MIN PERU S.A.

3. ¿Cuál ha sido el efecto de haber suscrito la cláusula de paz con los trabajadores? Dijo:

NO REALIZAR HUELGAS NI PAROS PARA NO PERSUDICAR
LA PRODUCCION.

4. ¿ Si no obstante haber suscrito la cláusula de paz se suscita una controversia con los trabajadores como ellos pueden hacer valer su derecho sin recurrir a la huelga? Dijo:

SOLAMENTE SE PODIA RECLAMAR LA ECONOMICA
MEJANTE EL ARBITRAJE.

1994

Anexo I

Taborales

EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.
ACUERDO DE NORMALIDAD OPERATIVA

En la Uroya a los diez dias del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y tres, siendo las dos de la tarde, fueron reunidos en la sala de Reuniones de la Oficina de Recursos Humanos Sierra, de una parte la Comisión Negociadora del Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y telecomunicaciones de Centromin Perú, integrada por los señores: José Porras Raymundo (L.E. 21245030), Román Jesús Hilario (L.E. 21240574), y Alfredo Córdova Quintanilla (L.E. 21245198); y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. los funcionarios Antonio Romero Gálvez (L.E. 19816882), Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Sierra; Segundo Portocarrero Silva (L.E. 08198020), Director de Relaciones Industriales-Sierra; Edmundo Astuvilca Montes (L.E. 20010674), Sub Director de Relaciones Industriales Campamentos; Roger López Villanueva (L.E. 08611720), Jefe de Negociaciones Laborales; con el objeto de establecer un Acuerdo de Normalidad Operativa, en los siguientes términos:

PRIMERO.- Las partes reconocen que Centromin Perú S.A. se encuentra en un proceso de recuperación económico-financiera y que por tal motivo se hace indispensable que sus Operaciones y Servicios se desarrollen con la normalidad del caso. Por esta razón se requiere la participación de todos los estamentos de la Empresa para que con el esfuerzo conjunto de todo el personal, se logre la recuperación de nuestra Empresa.

SEGUNDO.- El Sindicato del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones de Centromin Perú, se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el periodo comprendido entre el 1ro de Enero de 1.994 al 31 de Diciembre de 1.994.

TERCERO.- La Empresa Minera del Centro del Perú S.A. se obliga a abonar por única vez, a cada uno de los Empleados representados por el Sindicato del Departamento de Electricidad y telecomunicaciones de Centromin Perú, que cumplan con el compromiso contraído en el presente Acuerdo de Normalidad Operativa la suma de S/. 800.00 (Ochocientos Nuevos Soles), de la siguiente manera:

Raymundo

- a) Los primeros S/. 400.00 (Cuatrocientos Nuevos Soles) se abonará a los siete (7) días siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.
- b) Los restantes S/. 400.00 (Cuatrocientos Nuevos Soles) se abonará a los seis (6) meses vencidos de vigencia del presente acuerdo.

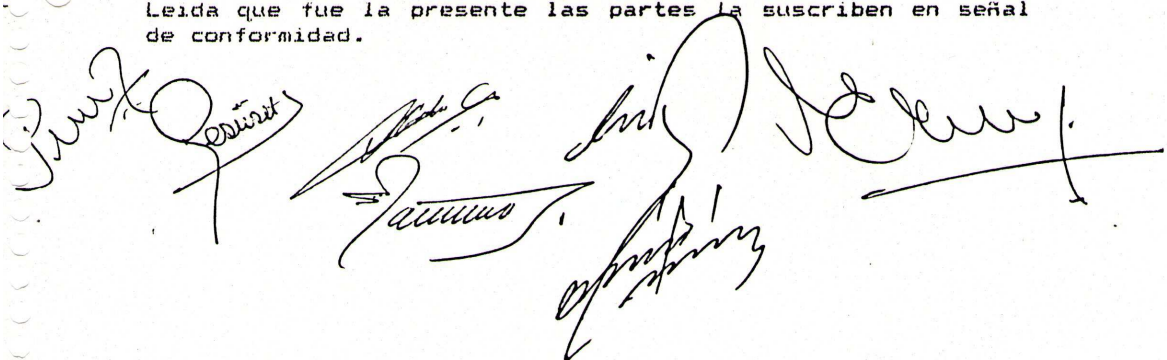
Raymundo *Antonio Romero Gálvez* *Segundo Portocarrero Silva* *Roger López Villanueva*

c) Estos pagos no son computables para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

CUARTO.- En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Acuerdo de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubieren paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad deberán devolver el total de lo recibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento.

Para tal efecto Centromin Perú S.A., procederá a realizar los respectivos descuentos por planilla de los haberes, sin necesidad de autorización individual para ello.

Leída que fue la presente las partes la suscriben en señal de conformidad.

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the page. From left to right: the first signature is a stylized cursive name; the second is a more legible signature with a horizontal line underneath; the third is a large, bold signature with a vertical line extending downwards; and the fourth is a signature with a long horizontal line extending to the right.

Anexo II

Laborales

1994

EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.
ACUERDO DE NORMALIDAD OPERATIVA

En la Oroya a los diez días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y tres, siendo las dos de la tarde, fueron reunidos en la sala de Reuniones de la Oficina de Relaciones Laborales, de una parte la Comisión Negociadora del Sindicato de Empleados de Yauli-La Oroya, integrada por los señores: Remigio Gonzales Miquel (L.E. 21256022), Humberto Rojas Ladera (L.E. 21276930), Domingo Garay peña (L.E. 08088071), Abilio Arias Atanacio (L.E. 21254104), Alejandro Pozo Velita (L.E. 21256760), Grimaldo Monge Baldeón (L.E. 21247256), Alfredo Camarena Quintanilla (L.E. 21240220), Teodoro Eulogio Martinez (L.E. 21241406), Graciano Torres Ramirez (L.E. 21251397), Nicolás Valentín Bernuy (L.E. 21246380), y Roberto Luna Salcedo (L.E. 21248404); y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. los funcionarios Antonio Romero Gálvez (L.E. 19816882), Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Sierra; Segundo Portocarrero Silva (L.E. 08198020), Director de Relaciones Industriales-Sierra; Edmundo Astuvilca Montes (L.E. 20010674), Sub Director de Relaciones Industriales Campamentos; Roger López Villanueva (L.E. 08611/20), Jefe de Negociaciones Laborales; con el objeto de establecer un Acuerdo de Normalidad Operativa, en los siguientes términos:

PRIMERO.- Las partes reconocen que Centromin Perú S.A. se encuentra en un proceso de recuperación económico-financiera y que por tal motivo se hace indispensable que sus Operaciones y Servicios se desarrollen con la normalidad del caso. Por esta razón se requiere la participación de todos los estamentos de la Empresa para que con el esfuerzo conjunto de todo el personal, se logre la recuperación de nuestra Empresa.

SEGUNDO.- El Sindicato de Empleados de Yauli-La Oroya, se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el periodo comprendido entre el 1ro de Enero de 1994 al 31 de Diciembre de 1994.

TERCERO.- La Empresa Minera del Centro del Perú S.A. se obliga a abonar por única vez, a cada uno de los Empleados representados por el Sindicato de Empleados de Yauli-La Oroya, que cumplan con el compromiso contraído en el presente Acuerdo de Normalidad Operativa la suma de S/. 800.00 (Ochocientos Nuevos Soles), de la siguiente manera:

a) Los primeros S/. 400.00 (Cuatrocientos Nuevos Soles) se abonará a los siete (7) días siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.

Vertical signatures on the left margin:
Rojas Ladera
Gonzales Miquel
Camarena Quintanilla
Martinez
Torres Ramirez
Luna Salcedo
Romero Gálvez
Portocarrero Silva
Astuvilca Montes
López Villanueva

Vertical signature on the right margin:
Antonio Romero Gálvez

Horizontal signatures at the bottom of the page.

Centromin

- b) Los restantes S/. 400.00 (Cuatrocientos Nuevos Soles) se abonará a los seis (6) meses vencidos de vigencia del presente acuerdo.
- c) Estos pagos no son computables para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

CUARTO.- En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Acuerdo de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubieren paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad deberán devolver el total de lo recibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento.

Para tal efecto Centromin Perú S.A., procederá a realizar los respectivos descuentos por planilla de los haberes, sin necesidad de autorización individual para ello.

Leída que fue la presente las partes la suscriben en señal de conformidad.

[Handwritten signatures and initials]

1994
11/11/94

Anexo

Laborales

EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A. ACUERDO DE NORMALIDAD OPERATIVA

En la Droya a los diez días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y tres, siendo las dos de la tarde, fueron reunidos en la sala de conferencias de la Oficina de Recursos Humanos Sierra, de una parte la Comisión Negociadora de la Federación de Empleados de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. integrada por los señores: Teodosio Panéz Espinoza (L.E. 04016424), Alberto Grados Meza (L.E. 04005504), Jorge Espinoza Atencio (L.E. 04007286), Blas Paita Huaynate (L.E. 20884696), César Morales Izurrieta (L.E. 20641551), Valentín Pari Fiqueroa (L.E. 19858318), Teófilo Rivas Caso (L.E. 20818423), Adolfo Ascanio Valdez (L.E. 207099783), Alejandro Meza Ramos (L.E. 23679708), Eduardo Lozano Salomé (L.E. 19837151), Aladino Inga Medina (L.E. 19960454), Esteban Chirinos Alvarez (L.E. 21280981) y los señores Guido Herrera Rodríguez (L.E. 04063644), y Marcelo Samaniego Cano (L.E. 07679925), en su calidad de Secretario General y Secretario de Defensa de la Federación de Empleados de Centromin Perú S.A., respectivamente; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. los funcionarios Antonio Romero Gálvez (L.E. 19816882), Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Sierra; Segundo Portocarrero Silva (L.E. 08198020), Director de Relaciones Industriales-Sierra; Edmundo Astuvilca Montes (L.E. 20010674), Sub Director de Relaciones Industriales Campamentos; Roger López Villanueva (L.E. 08611720), Jefe de Negociaciones Laborales; con el objeto de establecer un Acuerdo de Normalidad Operativa, en los siguientes términos:

PRIMERO.- Las partes reconocen que Centromin Perú S.A. se encuentra en un proceso de recuperación económico-financiera y que por tal motivo se hace indispensable que sus Operaciones y Servicios se desarrollen con la normalidad del caso. Por esta razón se requiere la participación de todos los estamentos de la Empresa para que con el esfuerzo conjunto de todo el personal, se logre la recuperación de nuestra Empresa.

SEGUNDO.- La Federación de Empleados de Centromin Perú S.A., se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, bajo ninguna modalidad, por el periodo comprendido entre el 1ro de Enero de 1.994 al 31 de Diciembre de 1.994.

TERCERO.- La Empresa Minera del Centro del Perú S.A. se obliga a abonar por única vez, a cada uno de los Empleados representados por los organismos sindicales afiliados a la Federación de Empleados de Centromin Perú, que cumplan con el compromiso contraído en el presente Acuerdo de Normalidad Operativa la suma de S/. 800.00 (Ochocientos Nuevos Soles), de la siguiente manera:

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

a) Los primeros S/. 400.00 (Cuatrocientos Nuevos Soles) se abonará a los siete (7) días siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.

b) Los restantes S/. 400.00 (Cuatrocientos Nuevos Soles) se abonará a los seis (6) meses vencidos de vigencia del presente acuerdo.

c) Estos pagos no son computables para vacaciones, beneficios sociales o cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

CUARTO.- En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por los trabajadores empleados, el presente Acuerdo de Normalidad Operativa quedará automáticamente sin efecto y los trabajadores empleados que hubieren paralizado sus labores, bajo cualquier modalidad deberán devolver el total de lo recibido por este concepto, en forma íntegra y de inmediato de haberse producido el acto que origina el incumplimiento.

Para tal efecto Centromin Perú S.A., procederá a realizar los respectivos descuentos por planilla de los haberes, sin necesidad de autorización individual para ello.

Leída que fue la presente las partes la suscriben en señal de conformidad.

[Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement, including names like 'Cruz', 'Luis', 'Juan', 'Antonio', 'Francisco', 'Eduardo', 'Roberto', 'Luis', 'Antonio', 'Francisco', 'Eduardo', 'Roberto', 'Luis', 'Antonio', 'Francisco', 'Eduardo', 'Roberto']

ANEXO M



EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.

MEMORANDUM INTERNO

"1993: AÑO DE LA PROMOCION DE LA INVERSION PRIVADA EN CENTROMIN PERU S.A."

San Borja, FECHA 17 de Noviembre de 1993

OTROS DESTINATARIOS PARA INFORMACION

S. Portocarrero
N. Santiváñez
E. Astuvilca
R. López
R. Huapaya

"NO ARCHIVE PAPELES INNECESARIOS"

GAD-413-93

A: A. Romero, Jefe, Oficina de Recursos Humanos-Sierra

DE: J. Akamine, Gerente de Administración

ASUNTO: CONSULTA - ACUERDO DE NORMALIDAD OPERATIVA

Ajuntó remito copia de la consulta absuelta por el Estudio Echeconpar sobre los Acuerdos de Normalidad Operativa que hemos suscrito con nuestros organismos sindicales.

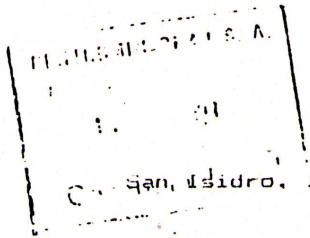
Tomar nota, para los futuros acuerdos, de las sugerencias y recomendaciones sobre el texto de los pactos.

ESTUDIO LUIS ECHECOPAR GARCIA

ABOGADOS

DANIEL AMADO VARGAS
BERTO ARAOZ VILLENA
FRANCISCO DE LOS HEROS P.A.
EDRO G. MORALES CORRALES
M. L. NOYA DE LA PIEDRA
BERGE OSSIO GARGUREVICH
PEREZ ALBELA BENAVIDES
RAFAEL PICASSO SALINAS
EL DE LA PUENTE Y LAVALLE
RIBAL QUIROGA LEON
RAMIREZ GASTON ROE
ENATO VAZQUEZ COSTA
AMAMOTO SUDA

LUIS ECHECOPAR GARCIA
(1906 - 1984)
LUIS ECHECOPAR REY
CONSEJERO
REPUBLICA DE PANAMA 3055 PISO 10
SAN ISIDRO
LIMA - PERU
TELEFONO: 42-7777
FAX: 51/14 - 427778



San Isidro, 11 de noviembre de 1993

Señores
EMPRESA MINERA DEL CENTRO DEL PERU S.A.
CENTROMIN PERU
Av. de la Poesia Nº 155
San Borja

J. Guamillo
J. Akamino

Atn.: Dr. Roberto Rotta Bisso
Gerente Legal

De nuestra consideración:

Nos referimos a sus comunicaciones GL 307-93 y GL 319-93 con la que se sirven consultarnos si la bonificación por "paz laboral" que vienen pactando con los sindicatos de la empresa "en el futuro puede constituir alguna forma de derecho y que vaya a ser incorporada al salario básico".

Antecedentes

De la documentación proporcionada por ustedes hemos podido constatar que desde el año 1992 se han venido suscribiendo con los sindicatos "Acuerdos de Normalidad Operativa", según los cuales la federación correspondiente se obliga a no participar en ninguna huelga o paralización colectiva, en un periodo determinado.

For su parte Centromin Perú se obliga a abonar a cada uno de los trabajadores afiliados que cumplan con el compromiso contraído, medio sueldo básico, consignándose que este pago no es computable para vacaciones, beneficios sociales y cualquier otro derecho o beneficio del trabajador.

Asimismo se pacta que en caso que los trabajadores recurran a la huelga o paralización, infringiendo el compromiso de paz laboral pactado, deberán devolver de inmediato el total de lo percibido por este concepto, deduciéndose de la planilla de remuneraciones.

En el mismo sentido hemos podido constatar que se han suscrito acuerdos de "Continuidad Operativa" con trabajadores no sindicalizados, pero que de manera colectiva han suscrito el indicado acuerdo en términos similares a los pactados con la federación.

Naturaleza del pago

De conformidad con el Artículo 399 del Decreto Legislativo 728 -Ley de Fomento del Empleo- constituye remuneración "... el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le de, siempre que sea de su libre disposición ...".

Como puede apreciarse del texto del artículo transcrito, la remuneración es la contraprestación del servicio prestado por el trabajador.

En el caso del acuerdo de "Normalidad Operativa", más conocido como Cláusula de Paz, no se está prestando servicio o labor alguna, por lo que en consecuencia el monto que se abona no tiene carácter remunerativo. La omisión colectiva en el uso de un derecho colectivo, que no es además de necesario ejercicio, porque aún sin "Cláusula de Paz" puede no haber un uso del derecho de huelga, no puede pues dar lugar a una compensación, que aunque sea económica, pueda ser calificada de remuneración.

Si esto es así, en forma alguna podría suceder que los montos pagados por dicho concepto puedan incorporarse algún día a la remuneración básica de los trabajadores.

Además debe tenerse presente que la cláusula de paz laboral se negocia y acuerda en cada convenio de tal modo que puede acordarse o no, en cada oportunidad, no teniendo por su propia naturaleza un carácter permanente o remunerativo.

Sugerencias sobre texto del Pacto de Paz Laboral

Nos permitimos sin embargo sugerir una redacción más adecuada de la referida cláusula con el objeto de que, de una parte quede claro que la suscripción de dicho acuerdo no importa la renuncia al derecho de huelga que la Constitución y las leyes consagran en favor de los trabajadores, ya que de lo contrario, dicho pacto podría considerarse nulo.

De otro lado debe quedar meridianamente claro que el pago que se efectúa no tiene carácter remunerativo sino que se trata de una compensación como contrapartida o contraprestación del cumplimiento del compromiso de no ejercitar el derecho de huelga durante un periodo determinado.

Por lo expuesto, el texto que proponemos es el siguiente:

"PACTO DE PAZ LABORAL O ACUERDO DE NORMALIDAD OPERATIVA"

Primero: La federación de Centromin Perú S.A. se compromete a solucionar cualquier diferencia que surja con la empresa durante la vigencia del convenio, en forma pacífica y por consiguiente, a no ejercitar su derecho de huelga, bajo ninguna modalidad, durante el periodo comprendido entre y

Segundo: Por su parte la Empresa Minera del Centro del Perú S.A. se obliga a abonar a cada uno de los trabajadores representados por los organismos sindicales afiliados a la federación, que cumplan con el compromiso de paz laboral, a que se refiere la cláusula anterior, el equivalente a medio sueldo básico que se abonará "

Ambas partes dejan constancia que el pago a que se refiere la

LUIS ECHECOPAR GARCIA

4

presente cláusula no tiene carácter remunerativo, pues lo único que compensa es el cumplimiento del compromiso de no ejercitar el derecho de huelga o, paralización colectiva.

Tercero: En el supuesto caso que los trabajadores a quienes representa la federación de incumplan el compromiso pactado por sus representantes y ejerciten el derecho de huelga durante el periodo de paz laboral pactado, automáticamente y de pleno derecho quedará sin efecto la obligación de pago asumida por Centromin. En caso que el pago se hubiera producido, los trabajadores que hubieran incurrido en la paralización, se encuentran obligados a devolver el monto total de lo percibido por dicho concepto de manera inmediata, quedando para tal efecto la empresa facultada a efectuar el respectivo descuento, de las remuneraciones que se abonen a los indicados trabajadores, sin necesidad de autorización individual para ello."

Desde luego, quedamos a su disposición para las aclaraciones o mayor información que pudieran estimar de interés sobre el particular.

Atentamente,
ESTUDIO LUIS ECHECOPAR GARCIA

Pedro Morales
Pedro G. Morales Corrales

FMC/tcv

10

ANEXO B

1996

ACUERDO DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y NORMALIDAD LABORAL

En La Oroya, a los ocho (08) días del mes de febrero de mil novecientos noventa y seis, siendo las dieciséis horas, fueron reunidos en la sala de conferencias de la Oficina de Recursos Humanos - Sierra, de una parte la Comisión Negociadora del Sindicato de Empleados de Yauli - La Oroya, integrada por Angel Lazo Comejo, Secretario General, identificado con I.E. 21245633; Luis Segura Huancas, Subsecretario General, identificado con I.E. 21244881; Juan Chávez Delgado, Sub-Secretario de Defensa, identificado con I.E. 21243109; Nestor Luayza Navarro, Secretario de Técnica y Estadística, identificado con I.E. 06078568; Luis Farreyra Alvarez, Secretario de Prensa y Difusión, identificado con I.E. 08259363; Marcelino Jesús Morales, Secretario de Disciplina y Control, identificado con I.E. 21255002; Graciela Torres Ramírez, Secretaria del Interior y del Exterior, identificada con I.E. 21251387 y Humberto Barros Córdova, Secretario de Organización, identificado con I.E. 21253091; y de la otra parte en representación de la Empresa Minera del Centro del Perú, los funcionarios: José Alcamisa Oshiro, Gerente de Administración, identificado con I.E. 06113533; Ramón Huapaya Raygada, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Sierra, identificado con I.E. N° 06595171; Eduardo Astudillo Montes, Director de Relaciones Industriales Sierra, identificado con I.E. N° 10274173; Roger López Villanueva, Jefe del Departamento de Personal y Bienestar, identificado con I.E. 06511720; Carlos González Diaz, Jefe de Relaciones Laborales La Oroya, identificado con I.E. No. 08196844; a efectos de suscribir a un acuerdo de Asistencia, Puntualidad y Normalidad Operativa en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: Mediante el presente acuerdo las partes contratantes buscan mantener la regularidad de las operaciones, estimular la puntualidad y el mejor desempeño, promover el compromiso de la fuerza laboral y mejorar los resultados corporativos, incrementando la producción y productividad dentro del desarrollo compartido que beneficia mutuamente a los trabajadores y a la Empresa

SEGUNDO: El presente Acuerdo de Asistencia, Puntualidad y Normalidad Operativa tendrá las siguientes características:

- A. Su vigencia es de un (01) año, contado a partir de la fecha de suscripción del mismo, es decir, 08 de febrero de 1996.
- B. Constituye un Contrato de Prestaciones Recíprocas normado en el Título VI del Libro VII, Sección Primera del Código Civil.
- C. Durante su vigencia señalada en el acápite "A", los trabajadores empleados se comprometen a asistir en forma regular y puntual a sus respectivas áreas de labor y a no efectuar paralizaciones ni huelgas de ninguna índole.
- D. La Empresa por su parte otorgará como contraprestación por el compromiso asumido por sus trabajadores empleados la suma de S/ 900.00 (NOVECIENTOS Nuevos Soles), monto que será abonado de la siguiente forma:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including names like 'Luis Segura', 'Juan Chávez', 'Roger López', and 'Carlos González'.]

- a) S/. 400.00 (CUATROCIENTOS Nuevos Soles) a la inscripción del presente acuerdo.
- b) S/. 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA Nuevos Soles) al finalizar el primer cuatrimestre desde la firma del acuerdo, y
- c) S/. 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA Nuevos Soles) al finalizar el segundo cuatrimestre.

E. Por excepción, sólo para efectos del presente acuerdo, se considerarán como asistencia normal los casos siguientes:

- a. Las licencias y permisos sindicales otorgados por la Empresa con arreglo a ley y a la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- b. Los descansos médicos por accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional. Sin embargo cada caso será evaluado individualmente según su duración de manera de no desvirtuar el objetivo del acuerdo.
- c. Los descansos médicos por enfermedad particular, comunicados dentro del término máximo de tres (03) días que establece la ley y acreditados con los documentos oficiales expedidos por el médico tratante. En cada caso también serán evaluados individualmente según su duración, de manera de no desvirtuar el objetivo del acuerdo.
- d. Asistencia a programas de capacitación debidamente autorizados y vacaciones.

F. En el supuesto caso que un trabajador empleado, en el período retribuido, tenga una (01) inasistencia o cinco (05) tardanzas injustificadas, se le descontará la retribución correspondiente a dicho período inmediatamente después de producida la falta. No obstante, el trabajador empleado tendrá opción a reunir su récord de asistencia y puntualidad en el siguiente cuatrimestre.

G. En caso de paralización colectiva de trabajo (huelga), a los empleados involucrados en tal medida de fuerza se les descontará automáticamente el (los) monto (s) previsto (s) por el presente acuerdo, quedando excluidos tales empleados de los alcances del mismo.

H. Los trabajadores empleados autorizan a la Empresa el descuento por multa del monto recibido por el período que corresponda siempre y cuando hayan incurrido en alguna causal prevista en los incisos F y/o G.

En señal de conformidad firman las partes contratantes, en La Oroya a los ocho (08) días del mes de febrero de mil novecientos noventa y seis.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

UNIDAD DE POST GRADO

Av. Garcilaso de la Vega 1218 6to. Piso - Lima, Fax: 330-5425 Tel.: 433-7823

LIMA - PERU

Lima, 17 de Enero del 2001.-

Por presentado el Informe Favorable del Proyecto de Tesis, titulada: ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE PAZ, por el Asesor, Dr. Francisco Romero Montes; APRUEBESE, el mencionado informe y AGREGUESE al expediente de don Alicia Doris RODRIGUEZ BERROCAL.



M. S. L. M. T. J.
ULISES MONTOYA ALBERTI

Director de la Unidad de
Post Grado de Derecho

UMA/JAC/ec.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE DERECHO Y C. P.
UNIDAD DE POST-GRADO

Lima, 15 de Enero del 2001

Señor doctor
Ulises Montoya Alberti
Director de la Unidad de Post grado de Derecho
Presente.-

RECIBIDO

FECHA: 15 DE ENERO 2001
HORA: 19:00
FIRMA:

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación con el plan de tesis presentado por la ex alumna Alicia Doris Rodríguez Berrocal, para expresarle lo siguiente:

La recurrente, ha formulado un plan para desarrollar la investigación referida al análisis de las cláusulas de paz en el derecho colectivo de trabajo.

Analizado dicho trabajo, el suscrito considera que el plan presentado es viable, razón por la que su autora puede a comenzar ha desarrollarlo de acuerdo al informe presentado en el trabajo materia del informe.

Atentamente,

Francisco Javier Romero Montes.
Profesor Principal



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

UNIDAD DE POST GRADO

Av. Garcilaso de la Vega 1218 6to. Piso - Lima. Fax: 330-5425 Tel.: 433-7823

LIMA - PERU

Lima, 27 de diciembre del 2000

Señor Doctor
Prof. Francisco ROMERO MONTES

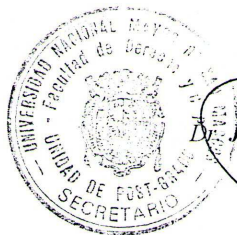
Presente.

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. por especial encargo del Director de la Unidad de Post Grado, Dr. Ulises Montoya Alberti, para comunicarle que ha sido designado Asesor del Proyecto de Tesis, titulado: "ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE PAZ", de doña Alicia Doris RODRIGUEZ BERROCAL, quien pretende optar el Grado Académico de Magister en Derecho, para el informe correspondiente.

Es propicia la ocasión para saludarlo.

Atentamente,



Dr. JESUS MORICONDORI
SECRETARIO

Adjunto:
- Copia del Proyecto de Tesis.

JMC/ec.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

UNIDAD DE POST GRADO

Av. Garcilaso de la Vega 1218 6to. Piso - Lima, Fax: 330-5425 Tel.: 433-7823

LIMA - PERU

Lima, 26 de Diciembre del 2000.-

Por presentada y estando a lo solicitado por don (ña) Alicia Doris RODRIGUEZ BERROCAL: **DESIGNASE** al Dr. Francisco Romero Montes, Asesor del Proyecto de Tesis del recurrente, para optar el Grado Académico de Magister en Derecho, titulado: "Análisis de las Cláusulas de Paz", debiendo emitir un informe sobre dicho proyecto.



Elise Montoya Alberti
DR. ELISES MONTOYA ALBERTI

**Director de la Unidad de Post Grado
de Derecho**

UMA/jmc



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE DERECHO Y C. P.
UNIDAD DE POST GRADO

RECIBIDO

FECHA: 26 DIC 2000

HORA: 10:00 am

FIRMA: *[Signature]*

UNIDAD DE POST GRADO DE DERECHO
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE PAZ

*PLAN DE TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAGISTER EN
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

ALICIA DORIS RODRIGUEZ BERROCAL

*LIMA- PERU
2000*

1. - TITULO DEL TRABAJO

Análisis de las cláusula de paz .

2. - PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

2.1. - MOTIVACION Y JUSTIFICACION

¿ Que son acuerdos de Paz laboral?, Llamados también pactos de armonía laboral . Acuerdos de Normalidad Operativa, Actas de Alianza Laboral , etc. son acuerdos escritos firmados entre el empleador y los trabajadores (o sus representantes),destinados a impedir la realización de huelgas durante un periodo determinado , A cambio de una retribución económica.

Durante los últimos años se han constituido en algo usual , en determinadas empresas , la firma de " Acuerdos o Pactos de Naturaleza Laboral " con la finalidad de garantizar la continuidad y normalidad de las operaciones por cierto tiempo . Esta práctica plantea diversas dudas acerca de su validez jurídica, pues el trabajador (parte débil de la relación laboral) se encuentra negociando derechos que el ordenamiento considera irrenunciables. Dicha negociación podría devenir en nula si es que se pretende encubrir una verdadera renuncia de derechos por parte de los trabajadores .

La investigación pretende analizar la validez de dichos acuerdos en relación al derecho de huelga reconocido a los trabajadores, teniendo en cuenta que dichos acuerdo limitan en forma expresa o tácitamente su ejercicio por un periodo determinado.

Si bien es estos acuerdos "acuerdos" aún no se han generalizado puede preverse que lo harán porque las empresas donde se han generado importantes ventajas (no sólo económicas) al empleador. Asimismo se han ido innovando tipos de acuerdos en un principio eran sólo las cláusulas de Paz Sindical, hoy se hacen también a nivel individual en las legislaciones de algunos países.

2.2. - DELIMITACION DE OBJETIVOS

2.2.1. - OBJETIVO GENERAL

Analizar la naturaleza jurídica de las cláusulas de paz laboral.

2.2.2. - OBJETIVOS ESPECIFICOS

1º Analizar diversos acuerdos de paz laboral, identificar las características de cada una de ellas para determinar su naturaleza jurídica.

2º Explicar la titularidad y naturaleza jurídica del derecho de Huelga .

3º Irrenunciabilidad del derecho de huelga.

4º El efecto vinculante de las cláusulas de paz. Por los miembros del sindicato. Para con el empleador. Plazo.

5º Analizar los Acuerdos de Paz en diversas empresas nacionales .

6º Revisar la doctrina y la legislación sobre el tema .

3.- MARCO TEORICO CONCEPTUAL

3.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El tema que se intenta investigar ha sido escasamente tratado, principalmente por su reciente aparición en nuestra realidad, así, el primer estudio que hemos encontrado data de 1,989 (Amalia Mendoza Arroyo) : Pactos anti huelga . Desarme Unilateral) . En nuestro país, son pocos los estudios específicos sobre este tema .

En la doctrina extranjera podemos señalar que el tratamiento es mayor sin embargo, al igual que los estudios nacionales, se limitan al estudio de Cláusulas de Paz Sindical. Por lo que para hacer un estudio completo del tema es necesario revisar las obras generales sobre derecho de Trabajo , en especial sobre el Derecho de Huelga en la legislación española e internacional, donde diversos tratadistas inciden sobre este último tema.

Los estudios existentes ayudan a establecer la titularidad del Derecho de Huelga, lo que implica el deber de paz en un convenio colectivo, el significado de las cláusulas de paz sindical, etc.

3.2.- HIPOTESIS GENERALES

Uno de los puntos esenciales para determinar la validez de los acuerdos de paz laboral es establecer a quien corresponde la titularidad del derecho de Huelga . A pesar de ser la Huelga un derecho individual su ejercicio es necesariamente colectivo. Sin implicar esto que el colectivo de los trabajadores organizados (quizá un sindicato) pueda renunciar a su ejercicio y perjudicar con ello a los trabajadores)

La firma de un Convenio Colectivo implica llegar a un acuerdo sobre los puntos allí planteados por el tiempo de duración del convenio . Sin embargo teniendo presente las condiciones en que se pactaron sean las mismas durante su vigencia.

Ahora, si en el convenio Colectivo se establecen cláusulas de paz sindical, estas son cláusulas de tipo obligacional dentro del convenio, por lo tanto sólo obliga a las partes firmantes y no se individualizan en los contratos de trabajo del mismo ámbito de negociación. A la misma naturaleza de las cláusulas obligacionales tendrán los acuerdos en que un sindicato y un empleador firman exclusivamente la paz laboral.

La firma de un acuerdo de paz laboral o por un trabajador no implica que este pierda la posibilidad de ejercer su derecho de huelga, pues su reconocimiento

es constitucional . Puede hacerlo, pero perderá la retribución económica que se le dio al firmarse dicho acuerdo.

4. - METODOLOGIA

4.1. - TIPO DE INVESTIGACION

Esta orientada a conocer la validez de los acuerdos de paz en nuestro ordenamiento, por lo que se analizarán los acuerdos de paz disponibles, a la luz de la doctrina y legislación existente.

4.2.- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

4.2.1.- Recolección y análisis de acuerdos de paz de diversas empresas.

4.2.2.- Entrevista a empleadores que han utilizado estos acuerdos.

4.2.3.- Recolección y fichaje de fuentes bibliográficas.

5. - SUMARIO

6. - BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

CAPITULO I : EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DE HUELGA

1. Los alcances jurídicos del derecho de huelga como derecho fundamental.

2. Declaración Universal de Derechos Humanos.

3. Constitucionalización del derecho de huelga y la negociación colectiva.

EL DERECHO DE HUELGA Y SU REGULACION EN EL PERU.

1.1. CONCEPTO.

1.1.1. - MODELOS

1.1.1.1- Modelo Apriorístico y Estático.

1.1.1.2- Modelo Histórico y Dinámico.

1.1.2. - REGULACION

1.2. FUNCION Y FINALIDAD

1.2.1. - MODELOS

1.2.1.1. - Modelo Laboral.

1.2.1.2. - Modelo Polivalente.

1.2.2. - REGULACION.

1.3 TITULARIDAD

1.3.1. - CONCEPCIONES

1.3.1.1. - *Concepción Individual.*

1.3.1.2. - *Concepción Orgánica.*

1.3.2. - REGULACION.

CAPITULO II: ACUERDOS DE PAZ LABORAL EN EL PERU.

1. *Contenido negocial del Convenio Colectivo. Cláusulas normativas y obligacionales.*
2. *Fuerza vinculante del Convenio Colectivo. Para los miembros del Sindicato. Para con el empleador.*
3. *Plazo del Convenio colectivo.*
4. *Naturaleza Jurídica de la cláusula de paz.*
5. *Antecedentes jurídicos de las cláusula de paz.*
6. *Cláusulas de paz concentradas entre el año 1990. 2000.*

II.1. DEFINICION Y DENOMINACIONAES.

II.2. ANTECEDENTES.

II.3. TIPOS DE ACUERDOS Y RELACION EN EL DERECHO DE HUELGA.

II.3.1. Acuerdo en el Convenio Colectivo.

II.3.1.1. *Descripción*

II.3.1.2. *Deber de Paz implícito.*

II.3.1.3. *Reconocimiento expreso.*

II.3.1.4. *Análisis.*

II.3.2. Acuerdos de Paz fuera del Convenio Colectivo entre los Sindicato y el Empleador.

II.3.2.1. *Descripción.*

II.3.2.1. *Análisis.*

II.3.3. Acuerdos entre el Empleador y los Trabajadores de manera individual.

II.3.3.1. - *Descripción.*

II.3.3.2. - *Análisis.*

CAPITULO III. ACUERDOS DE PAZ LABORAL. El caso de algunas empresas peruanas.

III.1. Análisis del Acuerdo de Normalidad Operativa en Centromín Perú S.A. (1993).

III.2. *Análisis del Pacto de Armonía Laboral en Electrolima. (1992).*

III.3. *Análisis de la Negociación de la Cláusula de Salvaguarda entre el Sindicato de Empleados del Departamento de Electricidad y Telecomunicaciones y Centromín Perú S.A. 1992).*

CONCLUSIONES.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1.- ALONSO OLEA, Manuel. *Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución.* Civitas. Madrid, 1982.

5.2.- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María. *Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.* Madrid, 1991.

5.3.- BERNALES Enrique y RUBIO, Marcial. *Constitución y Sociedad Política. Mesa Redonda.* Lima, 1983.

5.4.- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La Constitución de 1979 y el Derecho del Trabajo.*

En: *Derecho* N° 36. Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Diciembre de 1982, pp. 7-54.

5.5.- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Las Normas Laborales del Proyecto de Nueva Constitución.*

En: *Asesoría Laboral* N° 34. Lima, Octubre de 1993. pp. 7 a 10.

5.6.- BOZA PRO, Guillermo. *Contenido Negocial, Titularidad del Derecho de Huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano.*

En *Asesoría Laboral* Lima, N° 29 de Mayo de 1993 pp. 18- 20; N° 30 de Junio de 1993 pp. 19-21; N° 31 de Julio de 1993 pp. 27-32.

5.7.- BOZA PRO, Guillermo. *Negociación y Convención Colectiva en la Constitución de 1979.*

En NEVES MUJICA, Javier (director). *Trabajo y Constitución.* Cultural Cuzco. Lima, 1989. Pp. 211 a 262.

5.8.- CORTES CARCELEN, Juan Carlos. *Derechos Colectivos y Proyecto de Constitución.*

En *Asesoría Laboral.* Lima, N° 29, Mayo de 1993 pp. 11 a 13.

5.9.- CORTES CARCELEN, Juan Carlos. *Regulación y Límites del Derecho de Huelga.* Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1992.

5.10.- DE LA JARA BASOMBRIO, Ernesto. *Derecho de Huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate.* IDL- Tarea. Lima, 1986.

5.11.- DE LA JARA BASOMBRIO, Ernesto. *La Huelga en el Perú: ¿ Es un derecho constitucional ?.*

- 5.12.- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; GARCIA BECEDAS, Gabriel y GARCIA PERROTE ESCARTIN Ignacio. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Curos. Madrid, 1983.
- 5.13.- ERMIDA URIARTE, Oscar. *Apuntes sobre la Huelga*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1983.
- 5.14.- ERMIDA URIARTE, Oscar; VILLAVICENCIO, Alfredo y Cortes, Juan Carlos. *Derecho Colectivo de Trabajo. Materiales de Enseñanza. Segunda Edición*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1990.
- 5.15.- ERMIDA URIARTE, Oscar y VILLAVICENCIO, Alfredo. *Sindicatos en Libertad Sindical. Tercera Edición*. ADEC-ATC. Lima, 1991.
- 5.16.- MENDOZA ARROYO Amalia. *Pactos anti - huelga. Desarme unilateral*.
- 5.17.- NEVES MUJICA, Javier. *El Derecho de Huelga en la Legislación peruana. En Análisis Laboral. N° 32. Lima, Agosto de 1993. Pp. 23.24.*
- 5.18.- NEVES MUJICA, Javier. *Fuentes y Principios Laborales en la Constitución. En Neves Mujica, Javier (director). Trabajo y Constitución. Cultura Cuzco. Lima, 1989. Pp. 29 a 81.*
- 5.21.- NEVES MUJICA, Javier. *Las Fuentes del Derecho del Trabajo en la Constitución y el Proyecto. En Asesoría Laboral N° 30. Lima, Junio de 1993. Pp. 16-18.*
- 5.22.- NEVES MUJICA, Javier. *Las Reglas Constitucionales para la aplicación de la Normativa Laboral. DESCO. Lima, 1990.*
- 5.23.- NEVES MUJICA, Javier. *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y el Proyecto. En Asesoría Laboral N° 31. Lima, Julio de 1993. Pp. 20 a 22.*
- 5.24.- PASCO COSMOPOLIS, Mario. *Sindicación, Negociación Colectiva y huelga: dos proyectos y una realidad. Ponencia presentada al Seminario: Bases para una Ley General de Trabajo. Editada por IET - OIT- CIAT. Lima, 1985. Pp. 290 a 360.*
- 5.25.- VASQUEZ VIALARD, Antonio. *Las Relaciones Colectivas. Ponencia presentada al Seminario: bases para una Ley General de Trabajo. Editada por IET- OIT - CIAT. Lima, 1985. Pp. 261 a 289.*
- 5.26.- VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *Constitución y Libertad sindical. En NEVES MUJICA, Javier (director). Trabajo y Constitución. Cultural Cuzco, 1989. Pp. 143 a 209.*
- 5.27.- *cepi Unidad Didáctica sobre el ejercicio del derecho de huelga en la enseñanza pública. España.*
- 5.28.- *aclan- Informe Preliminar: Principio laboral 3. Derecho de huelga*