



Más información:

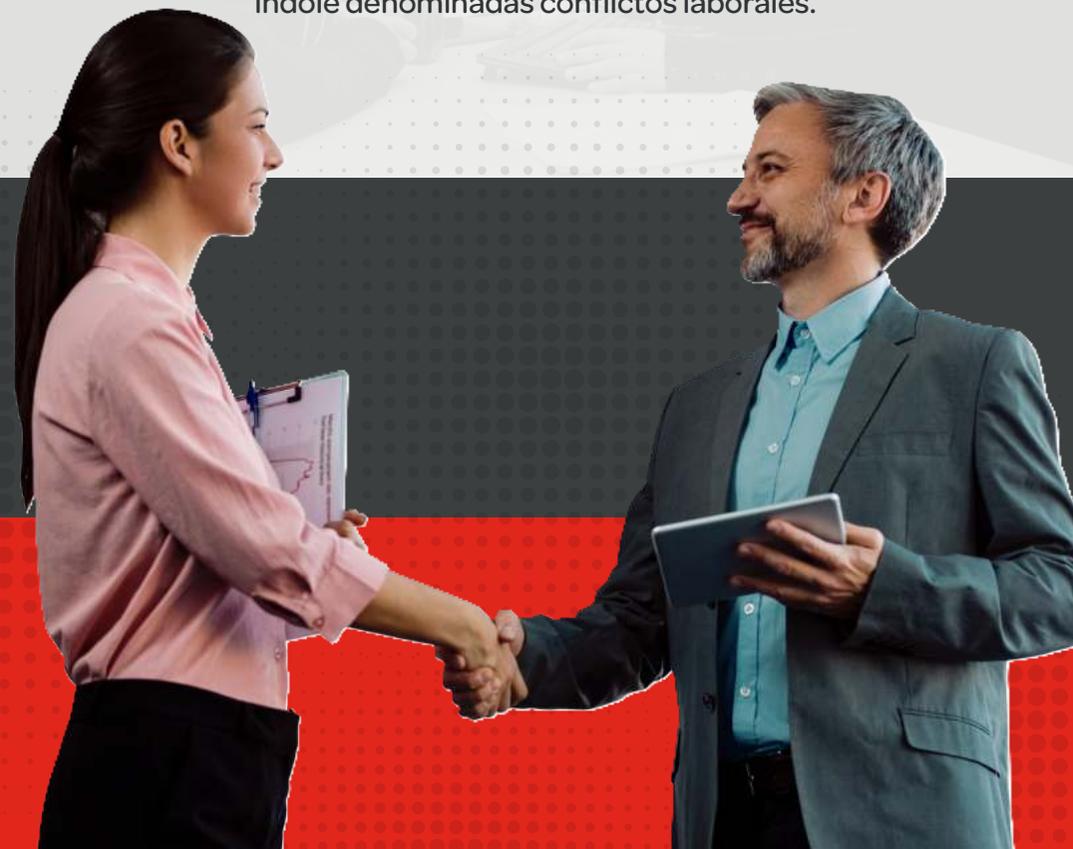
Dirección General de Trabajo
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y
Responsabilidad Social Empresarial Laboral

Teléfono: (01) 630 60 00, anexos 3044 / 3051
Contacto: dpsclrsel-2020@trabajo.gob.pe
Av. Salaverry n.º 655 – Jesús María

Síguenos en:

CONFLICTO LABORAL

En una relación laboral entre trabajadores y empleadores se generan con frecuencia una serie de situaciones que, por acción u omisión, afectan el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales, creando diferencias de distinta índole denominadas conflictos laborales.



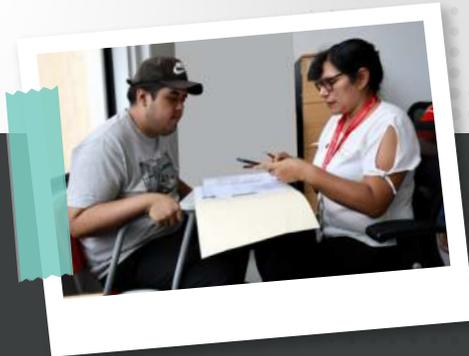
¿Cuántas clases de conflictos laborales hay?

Conflicto colectivo:

Se evidencia cuando existe controversia entre un grupo de trabajadores o un sindicato con su empleador o grupos de empleadores. Las diferencias en la relación laboral se producen, por ejemplo, en la discusión del proyecto de convenio colectivo (pliego de reclamos), en la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, al momento de la determinación de nuevas condiciones de trabajo, en el incumplimiento de acuerdos plasmados en un convenio colectivo, incrementos remunerativos, entre otros.

Conflicto individual:

Se presenta cuando existe controversia entre un trabajador y su empleador sobre determinados intereses particulares, como pago de vacaciones, pago de remuneraciones, despido arbitrario, pago de utilidades, hostilización, imposición de sanción disciplinaria, desnaturalización del contrato de trabajo, pago de beneficios sociales, etc.



Conflicto individual

La conciliación laboral administrativa

Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en todas las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a nivel nacional, a través de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador o dependencia similar. La conciliación administrativa facilita el ejercicio de la comunicación activa entre empleador, trabajador o sindicato en las controversias que se presenten dentro de la relación laboral. Cuenta con profesionales especializados denominados conciliadores, quienes promueven el diálogo para que las partes lleguen a una acuerdo conciliatorio.

La concurrencia a una audiencia de conciliación en esta dependencia, es obligatoria para el empleador y facultativa para el trabajador.

Si el empleador falta sin justificación a la audiencia de conciliación, se le aplica una multa que puede ser apelada de acuerdo con los requisitos establecidos en la ley, disponiendo la elevación del expediente a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos para el respectivo pronunciamiento.

El acta de acuerdo conciliatorio que elabora la Autoridad Administrativa de Trabajo constituye título ejecutivo, es decir que, en caso el empleador no cumpla los acuerdos estipulados en dicho documento, el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando la ejecución de la misma. (Base Legal: Artículo 79 del D. L. n.º 910 y su reglamento, en la parte pertinente Decreto Supremo n.º 020-2001-TR.)

Conflicto colectivo

La negociación directa en el procedimiento de negociación colectiva

El proceso se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo que, dentro del plazo de diez días de recepcionado el pliego de reclamos, dará inicio a la negociación directa en la forma, lugar y oportunidad que las partes señalen.

La negociación directa es un proceso mediante el cual dos partes tratan de satisfacer sus intereses y, para ello, emplean el diálogo y buscan salidas innovadoras, con el fin de llegar a acuerdos beneficiosos para ambas, comprometiéndose a su cumplimiento.

Este proceso se inicia con la presentación del pliego de reclamos, teniendo como objetivo regular aspectos remunerativos y condiciones de trabajo como factores principales, concretado a través de la suscripción del convenio colectivo que representa el acuerdo final al que llegan las partes.



Presentación del proyecto de Convenio Colectivo



Para que una negociación pueda tener éxito, las partes deben:

- Preparar y sustentar el pliego de reclamos, paso esencial para la posterior etapa de negociación.
- Diferenciar lo siguiente:

1 Posiciones: Las partes tienen aspiraciones, que las lleva a negociar.

2 Intereses: Son las motivaciones que sustentan la finalidad. No siempre los intereses se evidencian, hay que buscarlos.

3 Opciones: Son las ideas que podrán satisfacer los intereses de las partes.

4 Alternativas: Son propuestas a las que se puede recurrir en caso no se logre un acuerdo deseado.

Culminada la etapa de negociación directa, sin acuerdo alguno, se da por finalizada y se pasa a la siguiente etapa que es la conciliación.

De no solucionarse el pliego de reclamos en la etapa previamente citada, la parte laboral puede recurrir al mecanismo del arbitraje o, en su lugar, hacer uso del ejercicio del derecho constitucional de la huelga.

