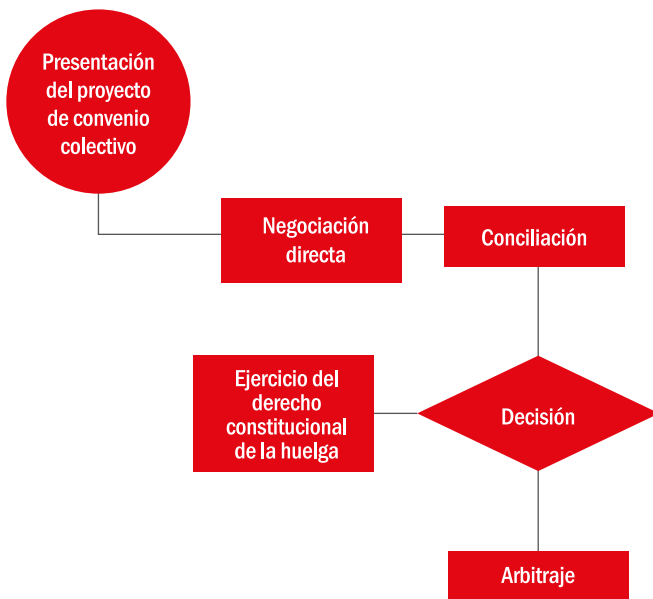




La negociación directa es un proceso mediante el cual dos partes tratan de satisfacer sus intereses y, para ello, emplean el diálogo y buscan salidas innovadoras, con el fin de llegar a acuerdos beneficiosos para ambas, comprometiéndose a su cumplimiento.

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.



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:
  - **Posiciones:** Las partes tienen aspiraciones, que las lleva a negociar.
  - **Intereses:** Son las motivaciones que sustentan la finalidad. No siempre los intereses se evidencian, hay que buscarlos.
  - **Opciones:** Son las ideas que podrán satisfacer los intereses de las partes.
  - **Alternativas:** Son propuestas a las que se puede recurrir en caso no se logre un acuerdo deseado.

Finalizada la etapa de negociación directa sin acuerdo alguno, se pasa a la siguiente etapa que es la conciliación.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



# CONFLICTO LABORAL



Trabajando para todos los peruanos



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Av. Salaverry 655, Jesús María  
Lima, Perú  
☎ 630 60 00  
anexos: 3004 - 3048 - 3049 - 3050

[www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

Síguenos en:





## ¿QUÉ ES EL CONFLICTO LABORAL?

En una relación laboral entre trabajadores y empleador, 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**.

Los conflictos laborales pueden ser de dos clases:

### 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 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, el incumplimiento de acuerdos plasmados en un convenio colectivo, incrementos remunerativos, entre otros.

## CONFLICTO LABORAL 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, 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 un 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 su pronunciamiento.

El acta de acuerdo conciliatorio que elabore 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°910 y su reglamento, en la parte pertinente Decreto Supremo N°020-2001-TR).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promueve normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral y premia a las empresas que en la actualidad son modelos nacionales en la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, a fin de multiplicar los buenos ejemplos en el sector empresarial al incorporar principios éticos en sus negocios.



## CONFLICTO LABORAL 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.