PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

Reglamentan dictamen económico laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El artículo 56 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S. 010-2003-TR, indica que, en el curso de la negociación colectiva, a petición de una de las partes o de oficio, la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) efectúa la valorización de las peticiones de los trabajadores y examina la situación económico financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones. El dictamen correspondiente será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación. Si la controversia es materia de un arbitraje, el laudo deberá tener presente las conclusiones del dictamen. Si no lo hace, puede ser declarado nulo por la autoridad judicial.

El dictamen es relevante porque "aterriza" las peticiones que formulan las organizaciones sindicales, aunque el resultado de la negociación colectiva dependerá de lo que las partes decidan. Es posible que el tribunal arbitral solicite a la AAT la valorización de las propuestas finales presentadas por las partes que participan en el arbitraje, por lo que la AAT elabora un informe laboral. Esta herramienta es útil en tanto el arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo no es jurídico, sino de equidad. El tribunal opta por una de las propuestas finales, emitiendo un laudo con contenido económico. Recientemente, por D.S. 002-2024-TR, se ha aprobado el reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económico financiera de los empleadores, y los servicios exclusivos derivados de esta. Dicha norma precisa los requisitos para el dictamen señalado, el segundo dictamen económico laboral y para el informe laboral, los cuales son referenciales, es decir, no vinculantes para la negociación colectiva. La norma dispone que el plazo para que el empleador presente la información económica, financiera y laboral para elaborar el dictamen es de diez días hábiles computados desde el día hábil siguiente de notificado el requerimiento por parte de la AAT. Excepcionalmente y por única vez, el empleador puede solicitar una prórroga de cinco días hábiles para su presentación, siendo el plazo para la emisión del dictamen de 30 días hábiles contados desde el día siguiente a la presentación correcta de la información. Emitido el dictamen, se cuenta con cinco días para formular observaciones, debiendo la AAT emitir el segundo dictamen económico laboral, que ratifica o rectifica el primer dictamen. El plazo para ello es de 10 días hábiles desde la fecha de presentación del escrito de observación. Por su parte, el servicio de elaboración del informe laboral se inicia a solicitud del mediador, del árbitro o del tribunal arbitral, siempre que se haya emitido un dictamen económico laboral previo que valorice el pliego de peticiones inicial. El plazo para emitirlo es de 10 días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud. No procede la elaboración del segundo informe laboral, salvo que la autoridad judicial haya declarado la nulidad del laudo arbitral, lo cual puede ocurrir si alguna de las partes obtuvo un resultado favorable en el correspondiente proceso de impugnación de laudo.

La norma es oportuna, precisa los plazos con que cuenta la autoridad para la emisión de los dictámenes. Hacemos votos porque se cumplan.