

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Etapas esenciales de la negociación colectiva estatal

[COLLECTIVE BARGAINING IN THE PUBLIC SECTOR - Essential stages of state collective bargaining]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia

Sumario: 1. Derecho internacional del trabajo - 2. Principios que rigen la negociación colectiva - 3. Negociación reglada y no reglada - 4. Negociación colectiva en el sector público - 5. Principios de la negociación colectiva estatal - 6. Conflictos laborales - 7. Niveles de la negociación colectiva - 8. Etapas esenciales de negociación colectiva estatal - 8.1. Pliego de reclamos - 8.2. Trato directo - 8.3. Conciliación - 8.4. Arbitraje - 8.5. Convenio colectivo - 8.6. Huelga - 8.7. Mediación

Resumen. Se ofrece al lector un análisis jurídico administrativo de la negociación colectiva estatal desde su fundamento constitucional y las normas internacionales del trabajo que la sustentan hasta sus principios y los métodos para solucionar los conflictos laborales en las entidades públicas.

Abstract. The reader is offered a legal-administrative analysis of state collective bargaining from its constitutional foundation and the international labor standards that support it to its principles and methods for resolving labor disputes in public entities.

Palabras Clave: Negociación colectiva – Conflictos laborales – Niveles de negociación

Keywords: Collective bargaining – Labor disputes – Bargaining levels

Recibido 13/11/2022

Aprobado 13/12/2022

*Immo secundum allegata*¹. El artículo 28, inciso 2, de la Constitución Política del Perú establece

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático”: “2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.

La Constitución Política del Perú reconoce a todos los trabajadores del sector privado y del sector público los derechos colectivos del trabajo a la sindicación, negociación colectiva y huelga. En relación al derecho laboral a la negociación colectiva, el Estado lo fomenta promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales; se indica, asimismo, que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, esto es, que vincula a las partes que lo celebran, haciendo que los terceros respeten el convenio colectivo.

1. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 4 del Convenio OIT 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva – indica

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

El artículo 7 del Convenio OIT 151 – Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública – indica

“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

Las normas internacionales hacen referencia a estimular y fomentar la negociación colectiva a través de métodos que permitan establecer condiciones de trabajo a favor de los servidores públicos, estos métodos se pueden dar en un procedimiento laboral de negociación colectiva que implicará el uso del trato directo, conciliación, mediación, arbitraje y/o huelga.

El artículo 8 del Convenio OIT 151 – Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública – indica

“La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados”.

Con la emisión de la Ley 31188, se ha establecido un procedimiento laboral de negociación colectiva por cada nivel de negociación (centralizada y descentralizada), siendo que dicho

¹ Atendiéndose a lo alegado

procedimiento implica el trato directo, la mediación, la conciliación y el arbitraje, posibilitando el derecho a recurrir a la huelga como medio de acción sindical, salvo que se esté en proceso arbitral.

El artículo 2 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica

“A los efectos del presente Convenio, 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: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Especial interés se establece para los acuerdos voluntarios entre los sujetos de la negociación colectiva (servidores públicos – entidades públicas), estos acuerdos se darán en trato directo, conciliación o mediación; el arbitraje implicará un proceso donde un tercero (árbitro) decide la controversia, mientras que la huelga es una medida de fuerza que pretender someter la voluntad del empleador a la voluntad de los integrantes de la organización sindical.

El artículo 5 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica

“1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: (a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio; (b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio; (c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; (d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”.

En relación a lo indicado, siendo la negociación colectiva un derecho, en su aplicación resulta de necesidad el establecimiento de un procedimiento laboral, en caso de no existir este procedimiento esto no sería obstáculo para negociar colectivamente, supuesto en el cual estaríamos ante un caso de negociación colectiva no reglada que, esencialmente, comprenderá el trato directo como método de negociación.

El artículo 8 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica

“Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva”.

Esto implicará que el trato directo, la conciliación y la mediación, en su utilización, son voluntarios, no son impuestos por la ley; el arbitraje, aunque potestativo, implica la existencia de voluntad en su uso; la huelga, implicará un acuerdo de asamblea sindical que corresponde a la voluntad sindical.

2. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De una lectura conjunta de los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución, es posible extraer una serie de principios que rigen la negociación colectiva como actividad o proceso², estos principios son los siguientes:

a. El **principio de la negociación libre y voluntaria**, para que la negociación colectiva sea eficaz, debe tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Este principio incluye, a su vez:

i) la **libertad para negociar**, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical; y,

ii) la **libertad para convenir**, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.

De este modo, el Estado no puede ni debe imponer, coactivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, aunque ello no le impide prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones.

b. El **principio de libertad para decidir el nivel de la negociación**, con arreglo al cual la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesta por la legislación. Por esta razón, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado, en principio, no constituiría una violación del derecho de negociación colectiva, si bien, por excepción, cabe la posibilidad de que dicho nivel sea determinado por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva, lo cual se justifica plenamente en el caso de que se demuestre que una de las partes no está cumpliendo con su deber de negociar de buena fe o está realizando prácticas desleales.

c. El **principio de buena fe**, en atención al cual las dos (2) partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un acuerdo razonable y coherente. Asimismo, en virtud a este principio, los acuerdos adoptados entre las dos (2) partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato, por lo que ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente.

Conforme a estos principios, la negociación colectiva se manifiesta como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo, con el fin de dar respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, siendo por ende el

² Cfr. Fundamento 5 del Voto del Magistrado Eto Cruz Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03243-2012-PA/TC, Perú

principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios en el contexto de una relación laboral³.

3. NEGOCIACIÓN REGLADA Y NO REGLADA

La negociación colectiva como procedimiento puede estar regulada o no, esto da lugar a las siguientes clases de negociación colectiva:

3.1. Negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos al empleador⁴, en este tipo de negociación la ley previamente ha establecido etapas de negociación como trato directo, conciliación, mediación, arbitraje y huelga las que en su desarrollo se encuentran reguladas sin que se afecte el principio de libertad y buena fe, además de establecerse plazos y términos para su realización.

3.2. Negociación colectiva no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado⁵, esta negociación colectiva no es regulada como procedimiento laboral, sin embargo, conforme al principio de libertad (lo que no está prohibido está permitido) se puede llevar a cabo en cualquier momento con la finalidad de solucionar conflictos laborales que se susciten repentinamente.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, que brinda la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros aspectos⁶.

Se debe precisar que la negociación colectiva en el Sector Público no puede ser examinada con la amplitud que sí es posible en el ámbito del Sector Privado, pues mientras que en este último no existen limitaciones para otorgarse beneficios económicos superiores y/o adicionales a los establecidos en la legislación laboral respectiva, por primar la autonomía de la voluntad para decidir sobre incrementos y condiciones de trabajo, en el primero concurren estipulaciones legales que restringen y determinan específicamente el ámbito sobre el cual es posible concertar un convenio colectivo; el principal límite constitucional se encuentra en el principio de legalidad de la actuación administrativa, la cual debe realizarse de acuerdo con el presupuesto general del Estado, por ello las negociaciones colectivas de los trabajadores públicos deben efectuarse considerando un presupuesto equilibrado y equitativo que es aprobado por el Congreso de la República, dado que las condiciones de empleo en la Administración Pública se financian con recursos de todos los contribuyentes y de la Nación⁷.

³ Cfr. Fundamento 6 del Voto del Magistrado Eto Cruz Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03243-2012-PA/TC, Perú

⁴ Cfr. Artículo 327 Código del Trabajo, Chile

⁵ Cfr. Artículo 314 Código del Trabajo, Chile

⁶ Cfr. Sumilla Sentencia Casación Laboral 16330-2014 Lima, Perú

⁷ Cfr. Fundamento décimo segundo Sentencia de Casación 1546-2018 Piura, Perú

5. PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios⁸:

a. Principio de autonomía colectiva. Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante; al estar sujeta la negociación colectiva al principio de legalidad presupuestal, la autonomía colectiva es relativa por cuanto se sujetará al procedimiento laboral de negociación colectiva que deberá de observar los informes económicos financieros que se emitirán para resguardar los recursos públicos estatales.

b. Principio de buena fe negocial. Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva; ambas partes, representantes de los trabajadores y empleador, deben actuar en todas las etapas de la negociación colectiva de buena fe, sin obstaculizar arribar a los acuerdos necesarios para solucionar conflictos laborales.

c. Principio de competencia. Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades, *verbi gratia*, no será posible negociar las potestades sancionadoras ni tampoco la modificación de la estructura orgánica de la entidad pública.

d. Principio de previsión y provisión presupuestal. En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria; prever es conocer a través de datos lo que va a ocurrir, mientras que proveer es proporcionar lo necesario para un fin específico; de esta manera, la previsión presupuestal es la sustentación técnica de los recursos que se emplearán para cumplir con un convenio colectivo, la provisión presupuestal será proporcionar técnicamente lo necesario para atender las demandas acordadas por convenio colectivo.

6. CONFLICTOS LABORALES

Los conflictos que pueden ser sometidos al mecanismo de solución autocompositivo (conciliación y mediación) o heterocompositivo (arbitraje); en materia laboral, pueden ser⁹:

i) Conflictos de carácter jurídico o de puro derecho. La controversia versará sobre el incumplimiento o la interpretación de un dispositivo normativo que, debe ser aplicado a una situación concreta, estando la solución vinculada a la determinación por parte de la autoridad competente, sobre la aplicación del dispositivo o la interpretación del mismo, lo que conlleva la pre – existencia de un derecho laboral incumplido.

ii) Conflictos de carácter económico o de intereses. La divergencia está referida a los intereses contrapuestos de ambas partes, en las mejoras de condiciones de trabajo peticionadas por los trabajadores a través de un pliego de reclamos, versus la negativa del empleador de otorgarlos; por lo cual, la solución consistirá en que se establezca dicho derecho *ex novo* en base, a un acuerdo consensuado o la decisión de un tercero, a través de la

⁸ Cfr. Artículo 3 Ley 31188, Perú

⁹ Cfr. Considerando segundo Sentencia de Apelación 11804-2013 Lima, Perú

conciliación, mediación o, el arbitraje respectivamente, el cual tendrá fuerza vinculante entre las partes.

7. NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles¹⁰:

a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas, *verbi gratia*, el convenio colectivo centralizado es aplicable a todos los trabajadores de los grupos ocupacionales: auxiliar, técnico y profesional, a nivel nacional.

b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de veinte (20) trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.

8. ETAPAS ESENCIALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

El procedimiento laboral de negociación colectiva implica actos jurídicos laborales (pliego de reclamos y convención colectiva) y etapas que son medios para alcanzar acuerdos que ponen fin a los conflictos laborales. El orden de estos actos y etapas es el que sigue:

8.1. Pliego de reclamos. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo¹¹. El proyecto de convenio colectivo es también denominado pliego de reclamos o pliego de peticiones y es el acto jurídico laboral de los trabajadores que inicia el procedimiento laboral de negociación colectiva.

Si la entidad pública declara improcedente la presentación del pliego de reclamos por defectos en la contratación no imputables a los trabajadores, denota una actuación de mala fe y perjudicial para la parte sindical, ya que luego de presentado el pliego, es obligatorio negociar el mismo¹².

Si un órgano judicial ordena a la entidad pública que emita nueva resolución declarando procedente el trámite del pliego de reclamos presentado por un sindicato, no implicará de ninguna manera un pronunciamiento sobre el fondo de lo pretendido en el citado pliego, pues, el juez no se ha pronunciado sobre las solicitudes o reclamos contenidos en éste ni mucho menos ha ordenado que la empleadora reconozca u otorgue tales beneficios los cuales deberán ser materia de la correspondiente negociación colectiva entre las partes, siguiendo el procedimiento previsto en la ley¹³.

8.2. Trato directo. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y puede ser extendido hasta los treinta (30)

¹⁰ Cfr. Artículo 5 Ley 31188, Perú

¹¹ Cfr. Artículo 12 Ley 31188, Perú

¹² Cfr. Considerando vigésimo primero Sentencia de Casación 10857-2012-Lima, Perú

¹³ Cfr. Considerando vigésimo segundo Sentencia de Casación 10857-2012-Lima, Perú

días siguientes de iniciado el trato directo; de no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo¹⁴, el trato directo o negociación directa es voluntaria y de buena fe entre la organización sindical de servidores públicos y la entidad pública, no interviene ningún tercero, siendo las conversaciones directas.

8.3. Conciliación. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo; la solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo¹⁵. La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí; la conciliación laboral se gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto; dentro de ese contexto, solicitan el impulso de dicho procedimiento; se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral, acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto¹⁶.

8.4. Arbitraje. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú). El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral; el arbitraje laboral se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto; dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje¹⁷.

8.5. Convenio colectivo. El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva¹⁸. El convenio colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales; emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores¹⁹.

Respecto de la negociación colectiva en general, se debe indicar que en esta institución rige el principio de literalidad como expresión de la autonomía de la que gozan las partes negociantes para regular sus intereses²⁰.

8.6. Huelga. El artículo 13, literal d) y e), de la Ley 31188 establece

¹⁴ Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú

¹⁵ Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú

¹⁶ Cfr. Fundamento 36 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú

¹⁷ Cfr. Fundamento 38 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú

¹⁸ Cfr. Artículo 17 Ley 31188, Perú

¹⁹ Cfr. Fundamento 29 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú

²⁰ Cfr. Fundamento décimo sexto Sentencia de Casación 1546-2018 Piura, Perú

“d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento”.

Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores; la ley exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica, sin violencia sobre las personas o bienes, y con abandono del centro de trabajo²¹.

8.7. Mediación. El artículo 61 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – indica

“Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje”.

El artículo 62 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – indica

“En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador. La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes. Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores”.

La mediación es el acto de interposición de fórmulas de avenimiento a la solución del conflicto; la mediación laboral se gesta cuando los agentes negociadores solicitan o autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución; el tercero interviniente en la solución del conflicto juega como mediador un rol más activo que como conciliador, en razón de que directamente sugiere las propuestas de solución²².

CONCLUSIÓN

La negociación colectiva estatal se sustenta en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú que halla sustento en los Convenios OIT sobre la negociación colectiva, siendo que además de ser un derecho es un procedimiento que se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que da lugar a etapas como el trato directo, conciliación, mediación, arbitraje y/o huelga, con la finalidad de alcanzar un convenio colectivo que ponga fin a los conflictos laborales entre los trabajadores y el empleador*.

REFERENCIAS

- Convenio OIT 151 (1978). Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

²¹ Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú

²² Cfr. Fundamento 37 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú

* El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

- Convenio OIT 154 (1981). Convenio sobre la negociación colectiva. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio OIT 98 (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Decreto con Fuerza de Ley 1 (31 de julio de 2002). Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo. Chile.
- Decreto Supremo 010-2003-TR (05 de octubre de 2003). Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Perú.
- Ley 31188 (02 de mayo de 2021). Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Perú.
- Sentencia Casación Laboral 16330-2014 Lima (29 de marzo de 2016). Vulneración de la libertad sindical y otro. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Apelación 11804-2013 Lima (15 de octubre de 2014). Perú: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación 10857-2012-Lima (19 de junio de 2014). Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación 1546-2018 Piura (26 de enero de 2021). Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional (12 de agosto de 2005). Expediente 008-2005-PI/TC. Perú: Tribunal Constitucional.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (21 de mayo de 2014). Expediente 03243-2012-PA/TC. Perú: Tribunal Constitucional.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2022). La negociación colectiva en el sector público. Etapas esenciales de la negociación colectiva estatal. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen IV, Diciembre 2022, pp. 40-49. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.