



Revista Oficial del Poder Judicial

ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Vol. 14, n.º 18, julio-diciembre, 2022, 405-410

ISSN: 1997-6682 (Impreso)

ISSN: 2663-9130 (En línea)

DOI: 10.35292/ropj.v14i18.474

Javier Arévalo Vela. ***El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes.***

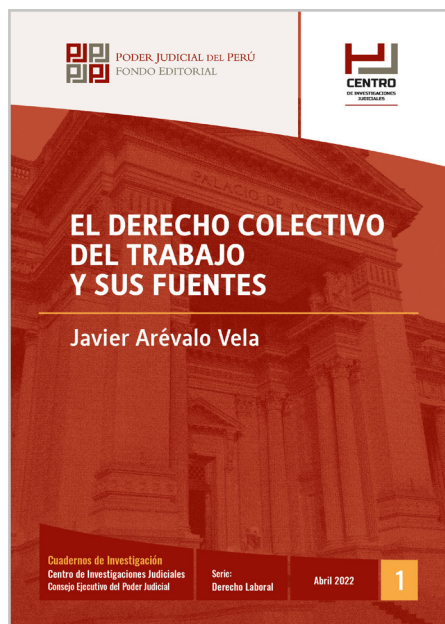
Lima: Centro de Investigaciones Judiciales/Fondo Editorial del
Poder Judicial, 2022, 64 pp.



La relación laboral se basa en dos supuestos de necesidad, por una parte, el supuesto de necesidad del empleador de proveerse de mano de obra que le permita desarrollar sus procesos de producción de forma eficiente; y, en contraposición, el supuesto de necesidad del trabajador de obtener con su trabajo los medios suficientes para poder satisfacer aquello que requiere.

Ambos supuestos, legales y justos, contienen una diferencia sustancial, que es que el derecho del trabajo entiende la necesidad del trabajador como determinante para ejercer su rol protector, puesto que la similitud de ambos es el natural interés de los sujetos de la relación laboral de siempre buscar mejorar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

La circunstancia antes descrita es el eje fundamental del derecho a la negociación colectiva, en la que los trabajadores buscan obtener en negociación autocompositiva o heterocompositiva mejoras en



sus condiciones de trabajo y en sus condiciones remunerativas, ya que el empleador incluye en aquella negociación el concepto de productividad como moneda de cambio.

En ese orden de ideas, la negociación colectiva tiene como origen la necesidad de intercambiar legítimos intereses de las partes; y, como conclusión irremediable, la incapacidad natural de poder satisfacerlos, con mayor relieve en la negociación económica laboral del sector público.

El derecho a la negociación colectiva ha sido reconocido por diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como es el caso del Convenio n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), aprobado por el Congreso mediante la Resolución Legislativa n.º 13281, del 15 de diciembre de 1959; el Convenio n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), aprobado por el Congreso mediante la Resolución Legislativa n.º 14712, del 18 de noviembre de 1963; el Convenio n.º 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración pública, ratificado por la Decimoséptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979; el Convenio n.º 135, sobre los representantes de los trabajadores, 1971, no ratificado por el Perú; y el Convenio n.º 154, sobre la negociación colectiva, 1981, no ratificado por el Perú.

En nuestro país, la Constitución Política de 1993 regula la negociación colectiva de la siguiente manera:

Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 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. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Para la OIT, la negociación colectiva es inherente al diálogo social, toda vez que es un proceso sustancial que implica negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con objeto de celebrar un convenio colectivo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes. Sin embargo, consideramos que, a pesar de lo expuesto, resulta necesario establecer las diferencias entre la negociación colectiva laboral que se realiza en el sector privado y la que se realiza en el sector público.

En ese orden, es preciso señalar que el derecho a la negociación colectiva no se limita al régimen privado, los servidores públicos tienen el mismo derecho reconocido de manera específica en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por nuestro país el 27 de octubre de 1980), cuyo artículo 7 dispone:

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.

El artículo 8 del mismo del citado convenio dispone de forma complementaria:

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.

En lo relacionado con nuestro ordenamiento jurídico nacional, la Constitución Política regula en su artículo 28 el reconocimiento de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, que también son reconocidos para los servidores públicos en el artículo 42 cuando establece:

Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Como podemos observar, el artículo constitucional citado no autoriza a imponer a los servidores públicos limitaciones o exclusiones respecto al ejercicio de los derechos de libertad sindical, entre ellos, los de negociación colectiva, más allá de los casos mencionados en el texto constitucional de modo expreso y de las admitidas expresamente por las normas internacionales sobre la materia ratificadas por el Perú. Sin embargo, no tener en cuenta el principio de equilibrio presupuestal del Estado claramente afectaría las regulaciones previstas en la Ley de Presupuesto del Sector Público y en la Ley del Servicio Civil, Ley n.º 30057.

Considerando lo expuesto, resulta claro que la negociación colectiva se ha convertido, a lo largo del tiempo, en una herramienta vital en las relaciones laborales para mejorar las condiciones de trabajo o los incrementos remunerativos, reconocimiento que genera una sinergia con la labor realizada por los trabajadores, ya que la finalidad no solo es mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, sino que esto genere un impacto positivo en el empleador.

En el sector público el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva ha tenido un camino accidentado y sinuoso, ya que durante años únicamente se reconoció el derecho a mejorar las condiciones de trabajo, sin considerar incrementos remunerativos; sin embargo, la Ley n.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, puso punto final al extenso debate, permitiendo mejoras económicas para los servidores públicos, pero respetando el principio de equilibrio presupuestal.

En esta publicación observamos un estudio muy detallado y acucioso de todas las fuentes que tienen vinculación con la materia arriba reseñada. El estudio realizado por el Dr. Javier Arévalo se aparta de la concepción clásica de algunos autores que solo se refieren al derecho colectivo como derecho sindical y se acerca a la posición de varios tratadistas que señalan que hablar del derecho sindical implica estudiar solamente una parte del problema. El derecho colectivo agrupa todo, no solo la posibilidad de la libertad sindical, que es el derecho que tienen tanto el trabajador como el empleador —pues así lo establecen la Constitución y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo— de afiliarse o desafiliarse a un sindicato, de negarse e incluso de constituir sindicatos. Este derecho también estudia la negociación colectiva.

Al revisar este estudio podemos percatarnos de que tiene que ver con las etapas de la negociación a nivel de sus fuentes. Asimismo, en él se investigan la conciliación y dos elementos muy importantes

como la huelga y el arbitraje. Igualmente, se analiza a profundidad el tema relacionado con la nulidad del laudo arbitral.

El derecho colectivo, como bien lo ha explicado el Dr. Arévalo en las páginas de su texto, tiene múltiples fuentes, desde los convenios internacionales de la OIT, la Constitución, la norma, que ha sido modificada a través del reglamento recientemente, y la jurisprudencia de los plenos jurisdiccionales o los plenos supremos. En definitiva, es una publicación que va a ser un auxilio para los operadores de justicia, los estudiantes y los abogados, puesto que desarrolla de forma breve pero contundente todas las fuentes que se deben considerar al tratar el tema del derecho colectivo.

Cierro esta reseña señalando que el derecho laboral es un derecho de verdaderos especialistas, ya que no tenemos un Código de Trabajo, sino normas dispersas. Es por ello que una publicación como *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes* ayuda a la comunidad jurídica a tener en cuenta cuál es el orden de las fuentes y para qué son importantes.

ANTONIO FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ
Universidad de San Martín de Porres
(Lima, Perú)
Contacto: avarelab@usmp.pe
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1981-8924>