

Tendencias en derecho sindical y debates sobre la negociación colectiva en el sector público

CONTENIDO

- **WILFREDO SANGUINETI RAYMOND:** La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistemática.
- **JUDITH CARRERAS GARCÍA:** "¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?".
- **MAURICIO MATOS ZEGARRA Y FIORELLA MANRIQUE VALDIVIA:** Los colegios profesionales en el Perú: una mirada desde la libertad sindical negativa.
- **MARIANELLA LEDESMA NARVÁEZ:** Doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre negociación colectiva en el sector público.
- **JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ:** La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada.
- **CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE:** Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el Sector Público: balances y perspectivas.
- **ADOLFO CIUDAD REYNAUD:** Análisis de los proyectos tramitados en el Congreso de la República.
- **ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA:** Los modelos de negociación colectiva en el sector público con incidencia presupuestal: su presencia en los proyectos de ley recientes y en el DU N° 014-2020.
- **RAÚL SACO BARRIOS:** Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público.
- **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO:** "Peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay".

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **LUCÍA GUZMÁN ESTRADA:** Riesgos biológicos en el trabajo: fundamentos para plantear una función resarcitoria del Estado.

SEGURIDAD SOCIAL

- **IRENE DEL PILAR ÁLVAREZ DEOSSA:** Sistema Pensional Colombiano: una mirada a la responsabilidad del empleador.

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

- **JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA:** Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus.
- **MARIO GARMENDIA ARIGÓN:** Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención.
- **LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ:** La kenosis peruana puesta en evidencia por el Covid-19.
- **WILLMAN MELÉNDEZ TRIGOSO:** El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19.

Laborem

N.º 22 / 2020



Revista Laborem

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Director

Luis Mendoza Legoas

Consejo Editorial

Miguel Canessa Montejo

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Lima, 2020

Laborem es la revista de doctrina laboralista editada por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Desde 1994, esta publicación ha promovido el debate de asuntos de trabajo desde una perspectiva académica en el campo aplicado y teórico, a nivel nacional e internacional.

En su edición electrónica, la revista alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio de los asuntos de trabajo a nivel local y comparado. Por ese motivo, la revista respeta el método de citados de las contribuciones originalmente alcanzadas por los autores.

La revista Laborem está alojada en la página de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdtss.org.pe

EDITORIAL

El número 22 de la revista *Laborem* ve la luz en medio de la crisis originada en una pandemia global que ha conmovido al mundo del trabajo y a las instituciones del Derecho Laboral. No obstante, como escribió hace un tiempo el profesor español Manuel Carlos Palomeque, “la crisis económica es un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo”, por lo que, además de su impacto en las relaciones de trabajo, la verdadera novedad de la crisis que sufrimos actualmente yace en los terribles efectos del COVID-19 en la vida y la salud de las personas que trabajan.

La revista propone, en ese contexto, una temática principal dedicada al Derecho Sindical. En ella, son dos los temas que se presentan. En primer lugar, dos interesantes ensayos sobre temas asaz actuales sobre el fenómeno colectivo: la huelga como manifestación fáctica en su proyección extracontractual en las complejas relaciones empresariales descentralizadas, a cargo de Wilfredo Sanguinetti; y el estudio realizado por Judith Carreras sobre los bastos puntos de conexión entre la plataforma de lucha sindical y la feminista.

A continuación, una serie de artículos presentados a nuestra revista respecto a un tema que ha ocupado un espacio propio en el debate laboral peruano del último lustro: la negociación colectiva en el sector público. Si bien hoy ya se tiene una normativa aprobada sobre el particular, estos artículos se han incluido como testimonio del impulso que la SPDTSS ha dado a la discusión sobre este tema a través de eventos científicos y publicaciones especializadas (esfuerzo que, estamos seguros, tendrá continuidad).

Así, Marianella Ledesma, presidenta del Tribunal Constitucional del Perú, reseña en primer lugar la doctrina y jurisprudencia del alto tribunal sobre el particular. Igualmente, Juan José Martínez Ortiz, presidente ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, nos ofrece un panorama de la normativa y la jurisprudencia sobre la negociación colectiva en el sector público, aunada a una nutrida

información estadística sobre aspectos importantes del ejercicio de este derecho en los años recientes.

También dentro del mismo eje temático se presentan los trabajos de los profesores Carlos Guillermo Morales, quien ofrece un balance y perspectivas sobre la regulación del contenido económico; Adolfo Ciudad con un análisis sobre los proyectos normativos que se tramitaron en el Congreso de la República; Ana Cecilia Crisanto, quien trata los modelos de negociación colectiva en los proyectos dados y la norma aprobada; y Raúl Saco, quien analiza el plazo de vigencia asignado a los convenios colectivos del sector público. Cabe mencionar que la mayor parte de estos trabajos recogen, con ampliaciones, las ponencias presentadas por los nombrados autores en el conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público, que fue coorganizado por nuestra asociación y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los Países Andinos en setiembre de 2019.

Cerrando esta sección, el profesor uruguayo Fernando Delgado nos ofrece una visión comparativa de las relaciones laborales el sector público de su país. Esta reflexión es de especial interés para nosotros ya que el propio autor tuvo oportunidad de compartir con la SPDTSS la experiencia del Uruguay en la negociación colectiva en el sector público. Su vinculación con nuestra sociedad y con el estudio de este tema data entonces de varios años ya.

4

En materia de seguridad y salud en el trabajo, presentamos el estudio de Lucía Guzmán Estrada sobre la responsabilidad del Estado frente a la exposición de los trabajadores en centros de salud pública estatal a riesgos biológicos. Se trata, sin ninguna duda, de un tema de acuciante actualidad dada la precaria situación del personal que lucha diariamente frente a la pandemia que nos azota en los centros de salud del Estado.

Posteriormente, desde Colombia, la abogada Irene Álvarez Deossa nos presenta una exposición de las obligaciones patronales en el marco del Derecho Previsional de su país, haciendo recurso de la vasta jurisprudencia existente sobre el particular.

A continuación, nuestra sección de tendencias recoge estudios iniciales al impacto de la crisis sanitaria y económica del COVID-19 en las relaciones de trabajo. Cuatro estudios componen esta importante sección, adelantando lo que será la temática principal de la siguiente entrega de la revista *Laborem*, programada para noviembre de 2020.

En primer lugar, José Eduardo López Ahumada presenta un claro análisis sobre las respuestas estatales y supranacionales en función de las instituciones laborales más importantes. De otro lado, Mario Garmendia Arigón nos ofrece un panorama sobre las respuestas desde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Uruguay, en la dimensión de lo individual y lo colectivo.

También en este eje se presenta al trabajo de los autores nacionales Leopoldo Gamarra Vílchez, quien presenta una explicación del impacto que ha tenido la pandemia en el sistema peruano desde una crítica estructural a la institucionalidad del mercado de trabajo y el Derecho del Trabajo doméstico. Luego, Willman Meléndez Trigo sobre una traumática institución propia de la crisis: la suspensión perfecta de labores. Esta figura, ampliamente discutida en nuestro medio, es estudiada desde una interesante perspectiva que atiende al fundamento de esta figura excepcional.

Como podrá comprobarse en la lectura de estos aportes académicos, la SP-DTSS ofrece a la comunidad laboralista un número de interés, cuyos temas se encuentran en el debate de los problemas nuevos y actuales, pero problemas de siempre al fin.

Guillermo Boza Pró
Presidente SPDTSS

Luis Mendoza Legoas
Director de *Laborem*

CONTENIDO

Editorial	3
-----------------	---

TENDENCIAS EN DERECHO SINDICAL Y DEBATES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: La garantía extracontractual del derecho de huelga: una reconstrucción sistemática	19
I. Los términos de un problema capital	20
II. La construcción jurisprudencial de la garantía extracontractual del derecho de huelga.....	26
A. La concepción instrumental del derecho de huelga en el punto de partida	26
B. La afirmación del deber del empresario de soportar los efectos del ejercicio del derecho.....	28
C. La proyección de la tutela del derecho hacia otros empresarios.....	31
III. Un intento de reconstrucción: la afirmación de una posición patronal instrumental a los efectos de la garantía del derecho de huelga.....	39
A. La “especial vinculación” entre los trabajadores que ejercen el derecho y el proceso productivo global liderado por otro empresario como fundamento y límite de su proyección a los grupos y las redes empresariales.....	41
B. Contenido de la posición patronal instrumental.....	47

JUDITH CARRERAS GARCÍA: ¿Puede el feminismo ser un revulsivo sindical?	59
Las luchas ‘sindicales’ de la reproducción social.....	62
La Huelga del 8 de marzo densifica el concepto de huelga	66
La huelga feminista, una experiencia para las huelgas laborales y organización sindical	68
Referencias	70
MAURICIO MATOS ZEGARRA / FIORELLA MANRIQUE VALDIVIA: Los Colegios Profesionales en el Perú: Una mirada desde la libertad sindical negativa.....	71
1. Introducción	72
2. La Sindicalización en el Perú	72
2.1 Antecedentes	72
2.2. Regulación actual	75
3. Libertad sindical.....	77
3.1 Contenido y marco normativo aplicable.....	77
3.2 Jurisprudencia	78
4. Colegios profesionales	80
4.1 Regulación normativa y naturaleza de los Colegios profesionales ...	80
4.2 Constitucionalización y principales lineamientos jurisprudenciales	81
4.3. Colegiatura obligatoria y libertad sindical.....	83
5. Conclusiones	84
6. Bibliografía.....	85
MARIANELLA LEDESMA NARVAEZ: Doctrina y Jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre negociación colectiva en el Sector Público	87
1. El reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos.....	87
2. La negociación colectiva en el sector público	90
3. Negociación colectiva y presupuesto público	91
4. Sector público y ausencia de regulación de la negociación colectiva	92
5. Directrices para la futura legislación sobre negociación colectiva.....	93
6. Límites a los límites de la negociación colectiva en el sector público	95
Conclusiones.....	97

JUAN JOSÉ MARTÍNEZ ORTIZ: La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada.....	99
Los antecedentes normativos en materia de negociación colectiva.....	99
La evolución del pensamiento del tribunal constitucional.....	103
Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 28175, Ley Marco de Empleo Público.....	104
La postura actual del tribunal constitucional	106
El derecho de negociación colectiva, como derecho de constitucional de configuración legal	110
La negociación colectiva en el sector público. La evidencia de los datos	111
Problemas actuales de la negociación colectiva.....	114
Comentario final	118
 CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE: Problemática de la regulación del contenido económico de la negociación colectiva en el Sector Público: Balance y perspectivas.....	121
1. Introducción	121
2. Problemática de la regulación del contenido salarial de la negociación colectiva en el Sector Público.....	122
2.1. Antecedentes de la regulación del contenido salarial en la negociación colectiva en el Sector Público en el Perú.....	122
2.2. Las prohibiciones presupuestales al contenido salarial en el Sector Público.....	124
3. Análisis de los cuestionamientos a la prohibición de la regulación del contenido salarial en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.....	125
3.1. Cuestionamientos de las organizaciones sindicales ante la OIT	125
3.2. Pronunciamientos del Tribunal Constitucional	127
4. Análisis de las posiciones sobre la problemática de la regulación del contenido salarial en la negociación colectiva en el Sector Público	133
4.1. Posiciones teóricas sobre la materia	133
4.2. Crítica a estas posiciones.....	135
5. Bibliografía.....	136

ADOLFO CIUDAD REYNAUD: Análisis de los proyectos tramitados en el Congreso de la República sobre negociación colectiva en el sector público	139
I. Obligación de fomento de la negociación colectiva.....	139
II. Análisis de los dos proyectos de negociación colectiva.....	140
1. Materias comprendidas en la negociación	140
2. Reglamentación excesiva de los niveles de negociación:	142
3. El Informe Económico Financiero del MEF	144
4. Plazo mínimo de duración del convenio colectivo e inicio de vigencia..	146
5. Conformación del Tribunal Arbitral.....	148
6. Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones colectiva	149
7. Ejecución del laudo arbitral	151
ANA CECILIA CRISANTO CASTAÑEDA: Los modelos de negociación colectiva en el sector público con incidencia presupuestal: su presencia en los proyectos de ley recientes y en el DU N° 014-2020	153
I. Antecedentes	153
II. Fundamento de los límites en materia económica en la negociación colectiva del sector público:	155
III. Modelos legales de negociación colectiva en el sector público con incidencia en el presupuesto estatal.....	157
1. Modelo de topes en la ley de presupuesto:.....	158
2. Modelo de ley que habilita el establecimiento de límites en materia económica:	159
3. Modelo de prohibición legal de la negociación colectiva en materia económica en el sector público.....	160
IV. Informe económico financiero: análisis en los proyectos de ley y en el DU N° 014-2020	162
1. Proyecto de ley de la Comisión de Trabajo	162
2. Proyecto de Ley de la Comisión de Descentralización	164
3. DU N° 014-2020	165
V. Conclusiones	167
VI. Bibliografía.....	168

RAÚL SACO BARRIOS: Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público.....	171
1. Antecedentes	172
1.1. Sector privado	172
1.2. Sector público	176
2. Intervencionismo y “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva frente a la autonomía colectiva, y legislación comparada.....	180
3. Doctrina nacional.....	184
4. La OIT.....	186
4.1. Negociación libre y voluntaria	186
4.2. Duración y vigencia de las convenciones colectivas.....	188
5. Cuestiones prácticas	190
6. Conclusiones	191
Bibliografía.....	192
FERNANDO DELGADO SOARES NETTO: Peculiaridades de las relaciones laborales en el sector público en el Uruguay.....	199
I. Introducción	199
II. Peculiaridades en cuanto a la regulación (Derecho Administrativo vs. Derecho Laboral)	200
1. Posición administrativista o dualista.....	200
2. Posiciones laboralistas	201
3. Teorías híbridas	201
4. Los aportes de Octavio Racciatti	202
III. Peculiaridades del sujeto empleador (la complejidad y extensión del estado uruguayo)	203
1. Los vínculos laborales del estado	203
2. Las pluralidades en el ámbito estatal.....	204
3. Los cargos políticos , la estructura jerárquica y burocrática.....	205
IV. Peculiaridades en cuanto al rol del ministerio de trabajo	205
V. Peculiaridades en cuanto al contenido (materia salarial, convenios y presupuesto)	206
1. La materia salarial en la negociación pública	206
2. El “ida y vuelta” entre normas presupuestales y convenios colectivos.....	207

3. El caso del convenio en la enseñanza pública.....	208
4. Los efectos jurídicos de los acuerdos o convenios colectivos	209
VI. Otras limitaciones constitucionales, legales y reglamentarias	209
VI. Reflexiones finales.....	210

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LUCIA GUZMÁN ESTRADA: Riesgos biológicos en el trabajo: Fundamentos para plantear una función resarcitoria del Estado.....	213
Introducción	214
I. Breve marco conceptual de los riesgos biológicos y su relación con las y los trabajadores de centros sanitarios públicos	215
II. La función garante del Estado como agente principal del sistema de seguridad y salud en el trabajo en centros sanitarios públicos: crítica a la situación actual	216
2.1. Fundamento constitucional del rol garante del Estado en la seguridad y salud en el trabajo.....	216
2.2. Rol garante del Estado en relación a los riesgos biológicos en centros sanitarios públicos: crítica a la situación actual.....	218
3. Riesgos biológicos en el trabajo: ¿cómo se puede sustentar la activación de una función resarcitoria del Estado en relación a sus trabajadores?	221
4. Conclusiones	225
5. Bibliografía.....	226

SEGURIDAD SOCIAL

IRENE DEL PILAR ÁLVAREZ DEOSSA: Sistema pensional colombiano: una mirada a la responsabilidad del empleador.....	231
1. Presentación	231
2. Antecedentes de la seguridad social.....	232
3. De los regímenes pensionales antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993.....	234
4. De la creación del nuevo sistema general de pensiones y su posterior reforma con la Ley 797 de 2003	240

A) Antecedentes de la Ley 100 de 1993	240
B) Requisitos para acceder a la pensión de vejez en la Ley 100 de 1993 y sus posteriores reformas.....	242
C) De los títulos pensionales.....	243
5. Recorrido en la jurisprudencia colombiana sobre el pago de título pensional, en las situaciones excluidas del art. 33 de la Ley 100 de 1993.	245
a. De la zona geográfica: trabajadores laborando en zonas no cubiertas por el ISS desde el inicio del contrato y trabajadores afiliados al ISS trasladados a zonas sin cobertura.	246
b. Los trabajadores que no fueron afiliados al hoy fenecido ISS, aun cuando ya el empleador sí tenía la obligación de hacerlo en su zona geográfica, pero que, por razones de orden público no pudo realizarlo	248
c. De los trabajadores cuya vinculación no estaba vigente al 23 de diciembre de 1993, pero cuya pensión estaba a cargo del empleador.	250
Conclusión.....	255

TENDENCIAS: EL COVID-19 Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

13

José Eduardo López Ahumada: Solidaridad y trabajo protegido desde una perspectiva global: la respuesta social ante la pandemia del coronavirus.....	259
I. Introducción	260
II. La epidemia del coronavirus y la situación de crisis humanitaria: una profunda cuestión social	261
III. El papel de la OIT ante la crisis global en el empleo: efectos de la crisis del coronavirus en la economía y en el mundo del trabajo	266
IV. Los desafíos internacionales de la crisis global en el mundo del trabajo .	268
V. Las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad	272
VI. Régimen de servicios esenciales y sectores prioritarios en régimen de continuidad.....	273
VII. La protección del derecho a la salud en el trabajo.....	275

VIII.	Trabajo a distancia y teletrabajo como respuesta al actual modelo actividad laboral.....	276
IX.	Protección en el empleo y estabilidad laboral: solidaridad y protección social.....	279
X.	Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor: promoción de la defensa del empleo.....	281
XI.	La protección del salario y la previsión de beneficios económicos excepcionales en caso de necesidad.....	283
XII.	La ordenación del tiempo de trabajo y de descanso ante la situación de aislamiento y movilidad restringida.....	284
XIII.	Conciliación de la vida familiar y laboral.....	286
XIV.	Medidas de protección social: desempleo, renta mínima de inserción y subsidios económicos para colectivos más desfavorecidos.....	287
XV.	Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y pymes.....	290
XVI.	Conclusiones.....	292
XVII.	Referencias bibliográficas.....	296

14

	MARIO GARMENDIA ARIGÓN: Navegando la pandemia: notas sobre su impacto laboral y las medidas adoptadas para su contención.....	301
I.	Introducción.....	302
II.	Estado de emergencia sanitaria nacional y su impacto en la actividad económica y el funcionamiento de las empresas.....	303
III.	Continuidad de la actividad y prevención de los contagios.....	306
	1. Trabajo desde el domicilio de los trabajadores.....	307
	2. Telemedicina: Ley nº 19.869, del 2 de abril de 2020.....	308
	3. Medidas profilácticas para el trabajo presencial (CONASSAT).....	308
IV.	Empleo e ingresos de los trabajadores: medidas dirigidas a preservar las fuentes de trabajo, la estabilidad del empleo y los ingresos de los trabajadores.....	310
	1. Flexibilización del seguro de paro.....	310
	2. Otras medidas.....	312
	3. Pago de los salarios.....	313
	4. Fondo solidario COVID-19 e impuesto emergencia sanitaria (ley nº 19.874, del 8 de abril de 2020).....	313

V. Amparo para los trabajadores que contraen la enfermedad o se ven obligados a guardar cuarentena.....	314
VI. Situación de los trabajadores de la salud.....	315
VII. ¿Qué espacio tiene el diálogo social y la negociación colectiva en la actual coyuntura?.....	315
VIII. Conclusiones	316
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ: La <i>kenosis</i> peruana puesta en evidencia por el Covid-19	319
I. Introducción	320
II. El fracaso de las políticas neoliberales	320
1. El grado de la crisis que el coronavirus pone en evidencia	322
2. ¿Cómo explicar esos datos en una “economía social de mercado”?... ..	325
III. Las medidas tomadas por otros países frente al <i>shock</i> del COVID-19....	328
1. La política fiscal, la gran protagonista.....	329
2. La ayuda directa a los más afectados.....	329
3. En cuanto a los trabajadores.....	330
IV. Las medidas que se están tomando (y otras que deben tomarse) en el Perú. .	332
1. Medidas preventivas: “más temo al hambre que al coronavirus”	333
2. Las medidas estructurales: las más necesarias y las más olvidadas	336
V. Conclusiones	341
VI. Referencia bibliográfica.....	342
WILLMAN MELÉNDEZ TRIGOSO: El instituto de la suspensión perfecta de labores en el contexto del Covid-19.....	345
¿De lo genérico a lo específico?	346
La hoja de ruta especial	348

Laborem

N.º 22 / 2020

**TENDENCIAS EN DERECHO SINDICAL
Y DEBATES SOBRE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO**



PLAZO DE VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

RAÚL SACO BARRIOS*

Este estudio analiza un tema puntual, pero gravitante, dentro de la regulación de la nueva negociación colectiva del sector público: el plazo de vigencia de su producto (el pacto colectivo). Así, abordando aspectos doctrinarios y pragmáticos, el autor expone un interesante análisis sobre el particular.**

SUMARIO: 1. Antecedentes. 1.1. Sector privado. 1.2. Sector público. 2. Intervencionismo y “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva frente a la autonomía colectiva, y legislación comparada. 3. Doctrina Nacional. 4. La OIT. 4.1. Negociación libre y voluntaria. 4.2. Duración y vigencia de las convenciones colectivas. 5. Cuestiones prácticas. 6. Conclusiones.

171

En este breve estudio, expongo algunas consideraciones acerca del *plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público*. En concreto, me refiero solo a la *duración* mínima de la convención colectiva pactada en tal contexto. No desarrollo otros asuntos concernientes a cómo juega el factor “tiempo” sobre la eficacia de las convenciones colectivas: la retroactividad, la aplicación inmediata y la ultraactividad de estas.

Primeramente, muestro los antecedentes relativos al tratamiento del tema en la legislación patria correspondiente a los sectores privado y público. A con-

* Profesor ordinario del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SP-DTSS). rgsaco@pucp.edu.pe

** Reseña efectuada por los editores de *Laborem* 22.

tinuación, menciono el intervencionismo y el “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva, más o menos comunes en América Latina, y la legislación del caso en ciertos países del subcontinente. Acto seguido, cito el parecer de unos cuantos autores nacionales en relación con el punto. Después, introduzco los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la administración pública; y determinadas decisiones o análisis del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Luego, propongo unas cuestiones prácticas. Finalmente, bosquejo mis conclusiones.

1. Antecedentes

Ante todo, pasemos revista a la manera como se ha regulado, en el Perú, la duración de las convenciones colectivas de trabajo.

Al efecto, me ocuparé: *en primer lugar* y de modo general, del sector privado; *en segundo lugar* y de modo particular, del sector público. En verdad, el cuadro que brinda la regulación pertinente instaurada para el ámbito privado a lo largo del tiempo exhibe el *sentir frecuente* a propósito de tal duración; acaso necesario de valorar para la determinación o aplicación de esta en el ámbito público.

1.1. Sector privado

Al inicio,¹ la *resolución ministerial del 26 de abril de 1951* dispuso:

Artículo 1:

“Las reclamaciones colectivas sobre aumento de salarios podrán presentarse siempre que se hayan vencido los plazos de duración convenidos en los pactos anteriores, o los señalados en los laudos arbitrales o disposiciones que hayan concedido los últimos reajustes o, en todo caso, siempre que se haya vencido un año desde la

1 Entiendo que los decretos del 6 de marzo de 1920 y del 23 de marzo de 1936, y las disposiciones intermedias y las posteriores a esta última, regularon el procedimiento en las reclamaciones colectivas, pero no previeron el plazo de vigencia de las convenciones colectivas de trabajo. *Vid.* CASTAÑEDA RANGEL, Alfonso, *El Derecho Procesal del Trabajo en el Perú*, Lima, Editorial “El Cóndor”, 1944, pp. 202-211.

fecha de concertación del último pacto sobre aumentos o de expedición del laudo o dispositivo, según los casos”.

Con relación a las reclamaciones colectivas sobre *incremento de remuneraciones*, las convenciones colectivas tenían, entonces, una duración mínima de *un año*; las convenciones colectivas sobre cualesquiera otras materias podían tener una duración menor.²

Poco después de veinte años, sin embargo, el *decreto supremo 6-71-TR del 29 de noviembre de 1971*, sobre *convenciones y negociaciones colectivas*, impuso un plazo mínimo de duración de *dos años* aplicable a las convenciones colectivas de trabajo:

Artículo 46:

“Las convenciones colectivas y las resoluciones consentidas o ejecutoriadas que expida la Autoridad Administrativa de Trabajo en el procedimiento a que se refiere este Decreto Supremo sólo podrán ser objeto de un nuevo pliego de peticiones a los dos años de su vigencia, salvo que las partes acuerden un término mayor.

“Si se presentara el pliego con posterioridad a este término, sus efectos regirán a partir de la fecha de su presentación”.

Segunda disposición transitoria:

“La vigencia mínima de dos años a que se refiere el primer párrafo del artículo 46° regirá para las convenciones colectivas y resoluciones que expidan las Autoridades Administrativas de Trabajo cuya vigencia empieza a partir del 1° de enero de 1973. Antes de esa fecha la vigencia mínima de aquéllas será de un año”.

Ahora bien, ambas disposiciones fueron dejadas “en suspenso” por el *decreto supremo 21-72-TR del 5 de diciembre de 1972*. Esto, debido a una dura resistencia de las organizaciones sindicales a la ampliación del término de vigencia mínima de las convenciones colectivas de trabajo o de las resoluciones administrativas sustitutivas: de un año –según venía rigiendo– a dos años.³ A saber, consideraron

2 “[...] este dispositivo se refiere en forma expresa a las reclamaciones colectivas que tengan por objeto aumentos de salarios, pero como toda reclamación siempre tiene esa modalidad entre otras, quiere decir que por lo regular estas reclamaciones sólo se pueden presentar después del tiempo que se especifica en el artículo transcrito, salvo que no tuvieran por objeto aumentos salariales” (ANGULO A., Jorge M., *El procedimiento del trabajo en el Perú. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia*, Trujillo, Gráfica “Trujillo”, 1960, p. 273).

3 Cfr. ELÍAS MANTERO, Fernando, *El procedimiento de negociación colectiva. Exposición y comentario del D.S. No. 006-71-TR*, Lima, Consultores Laborales, 1980, p. 239.

excesivamente prolongado el plazo de dos años para la presentación de un nuevo pliego de peticiones.⁴ A la larga, aquel artículo 46 fue modificado por el artículo 4 del *decreto supremo 18-74-TR del 26 de noviembre de 1974*: la vigencia de dos años ahí establecida se redujo a *un año*, aun cuando se mantuvo la salvedad respecto a que las partes podían acordar un término mayor.

Casi dos decenios más tarde, el *decreto ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*, promulgado el 26 de junio de 1992, prescribió que la convención colectiva de trabajo:

Artículo 43 inciso c):

“Tendrá duración no menor de un (01) año, pudiendo las partes establecer plazos mayores para la convención en su conjunto o para parte de la misma”.

En otras palabras, se mantuvo el lapso mínimo de la convención colectiva: *un año*, si bien se afinó que las partes podían acordar un plazo mayor para la totalidad o una fracción de esta.⁵

4 Cfr. LA HOZ TIRADO, Ricardo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. II, *La convención colectiva de trabajo*, Lima, Imprenta Editora Jorge Pérez Pacussich, 1974, p. 117.

5 En una importante publicación realizada al poco de tiempo de promulgado este decreto ley, se dijo minuciosamente: “En primer lugar, la disposición recorta la autonomía colectiva que sólo le deja [a los signatarios] la facultad de fijar vigencias iguales o superiores al año. En segundo lugar, y con la salvedad que acabamos de hacer, la norma recoge positivamente la posibilidad de fijar vigencias diferentes para las distintas partes del convenio, lo que responde adecuadamente a la naturaleza de las disparejas materias que se regulan convencionalmente, que oscilan entre aquellas que son totalmente fungibles (materias salariales) y las que muestran una altísima resistencia al cambio (seguridad e higiene, materias sindicales, etc.). En tercer lugar, esta norma implicará que el estatuto jurídico de un trabajador afectado por la regulación convencional estará compuesto no sólo por las estipulaciones del convenio colectivo que se encuentre vigente en un momento determinado, sino que recogerá también todas las regulaciones provenientes de convenios anteriores que no hayan agotado el plazo que se les estableció en su momento. / Dentro de estas normas también deberán incluirse aquellas cláusulas de ejecución gradual a lo largo de la vigencia del convenio, como los reajustes salariales provenientes de mecanismos de actualización pactados en el convenio”. (BOZA, Guillermo y otros, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*, Lima, Consultores Jurídicos Asociados, 1994, pp. 96-97). También, Fernando ELÍAS MANTERO: El artículo «insiste en la vigencia mínima de un año de la convención colectiva, que es la misma que se viene aplicando. Aclara sin embargo la posibilidad de pactar plazos mayores para la convención en su conjunto o para parte de la misma. Esta práctica era poco usual dentro del sistema de negociación anterior por la intensidad del proceso de inflación. Sin embargo, estimamos que los sindicatos optarán por pactar algunos beneficios por períodos mayores al año por ser más beneficioso que pactarlos por un año, salvo que se acepte la permanencia del beneficio. La desaceleración de la inflación ya está propiciando convenciones colectivas de mayor duración. / Existen beneficios laborales cuya variación no se tiene que producir necesariamente en forma anual y pueden pactarse por períodos mayores sin que esto ocasione grave perjuicio. Podría inclusive pactarse por períodos mayores (dos o tres años) lo que se conoce como

Por ley 27912, *Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo*, promulgada el 6 de enero de 2003, se modificó el artículo 43 inciso c)⁶ de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; en tal virtud, la convención colectiva de trabajo:

Artículo 43 inciso c):

“Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año”.

Desde entonces, *la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no ha tenido más cambios*.⁷ Así redactado, este artículo 43 inciso c) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo está vigente hasta hoy.⁸ Por tanto, ha quedado claro que *la convención colectiva actúa durante el lapso convenido por las partes;⁹ de no haber acuerdo, su duración es de un año*.

En síntesis, podemos advertir fácilmente que *la duración mínima de las convenciones colectivas de trabajo ha sido fijada casi siempre en un año*: primero, como duración mínima implantada por la legislación; al presente, como duración supletoria de la estipulada por las propias partes. Por ende, puede afirmarse que tal duración mínima –*un año*– está firmemente asentada en el *juicio común* de los

condiciones de trabajo y dejar la negociación colectiva anual solamente para los aspectos remunerativos. Esto puede originar una mayor fluidez en la negociación colectiva en tanto que los puntos “difíciles”, –usualmente los remunerativos– se pueden discutir anualmente y los demás en períodos mayores” (ELÍAS MANTERO, Fernando, *Derecho Laboral. Relaciones colectivas de trabajo*, Lima, Jus Editores, 1995, p. 145).

6 Transcrito *supra*.

7 Más bien –para consolidar la legislación y las modificaciones efectuadas por la ley 27912, y por mandato de la segunda disposición transitoria de esta–, por decreto supremo 10-2003-TR del 30 de setiembre de 2003, se ha aprobado el *Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*.

8 La modificación del artículo 43 inciso c) ha sido calificada como “saludable”, toda vez que “concede preeminencia a la autonomía de las partes y al plazo fijo, un carácter supletorio” [ANÁLISIS LABORAL, “Modifican Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”, en (revista) *Análisis Laboral*, Lima, enero de 2003, vol. XXVII, núm. 307, p. 12]. De manera similar, se ha sostenido que “las partes pueden fijar el plazo de duración libremente, y sólo supletoriamente se aplicará el término mínimo de un año” [VILLAVICENCIO R., Alfredo y ARCE ORTIZ, Elmer, “La reforma de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo. Alcances e insuficiencias”, en (revista) *Análisis Laboral*, cit., p. 20].

9 En la práctica, se encuentra convenios colectivos con 2, 3, 4, 5, 7 y hasta 10 años de vigencia; mayormente, suscritos en negociación directa (*vid.* PERÚ. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Anuario Estadístico Sectorial. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2018*, Lima, Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019, pp. 111-116).

actores sociales —empleadores, trabajadores y hasta del propio Estado—; aunque *se prefiere y respeta actualmente lo que decidan y acuerden las partes involucradas en la convención colectiva*.

1.2. Sector público

La *Constitución peruana de 1979*, por medio de su decimosétima disposición general y transitoria,¹⁰ ratificó el *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹¹ que, por cuanto atañe a la negociación colectiva, indica:

Artículo 7:

“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”.

176 Por el *decreto supremo 3-82-PCM del 22 de enero de 1982*, se dictaron las “normas de aplicación” de aquel Convenio; entre estas, las “De la consulta, de la Petición Colectiva y de las Reclamaciones”:

Artículo 24:

“El sindicato mayoritario de la respectiva Repartición, podrá presentar anualmente, en forma escrita, su pliego de peticiones sobre condiciones generales de trabajo”.

10 Constitución (1979), decimosétima disposición general y transitoria: “Se ratifica el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección del derecho de sindicación y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”.

11 PASCO planteaba una relevante observación: “El Perú ratificó el Convenio 151 de la OIT [...] de una manera por demás original, a través nada menos que de la propia Constitución. [...] Tal mecanismo ratificatorio *sui generis* no tiene un significado puramente anecdótico, sino que consagra de modo tácito que el derecho sindical del servidor público está garantizado al más alto nivel posible, a punto tal que para una hipotética denuncia del Convenio sería menester una previa modificación constitucional, lo cual representa un caso único a nivel nacional e internacional” [PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Perú”. En: ACKERMAN, Mario (coord.), *Trabajadores del Estado en Iberoamérica*, Buenos Aires, Ediciones Ciudad Argentina, 1998, p. 294].

Y para su “mejor cumplimiento”, el *decreto supremo 26-82-JUS del 13 de abril de 1982*, a su vez,¹² señaló:

Artículo 14:

“La presentación anual del pliego de peticiones sobre condiciones generales de trabajo es facultad exclusiva del sindicato mayoritario de cada repartición”.

Artículo 17:

“El pliego de peticiones sobre condiciones generales de trabajo será presentado como máximo el 31 de marzo de cada ejercicio presupuestal, iniciándose su vigencia el 1° de enero del ejercicio presupuestal siguiente”.

Así, la legislación interna habló de la presentación *anual* del pliego de peticiones. Con todo, la convención colectiva de trabajo resultante debía ligar su vigencia a las leyes anuales del presupuesto del sector público.¹³

Ello no obstante, por la *ley 30057, Ley del Servicio Civil*, promulgada el 3 de julio de 2013, ha ordenado que la negociación y los acuerdos en materia laboral se sujeten, entre otras reglas, a cuanto sigue:

-
- 12 Sobre el “modelo normativo” de la negociación colectiva en la administración pública entonces imperante se ha enunciado que era uno “conformado por la sucesión de diversas normas o, dicho de otro modo, por la sucesiva complementación de la normativa originaria con dispositivos posteriores (BALBÍN TORRES, Edgardo, *Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005, p. 184).
- 13 El acomodo a los plazos de elaboración del presupuesto público pretende que las condiciones de trabajo convenidas tengan la previsión presupuestal correspondiente (*ibidem*, p. 210). Verdaderamente, “el tratamiento de ciertas materias no resulta incompatible con la dinámica presupuestal y requiere, únicamente, ciertos ajustes en el procedimiento de negociación que lo hagan compatible con el proceso de elaboración del presupuesto público. Y, justamente, en tanto se trate de una negociación centralizada que abarque materias con incidencia en la Ley de Presupuesto, el procedimiento deberá ajustar sus plazos a los de formulación presupuestaria en cada pliego; sin perjuicio de que determinadas materias de tratamiento imprevisto o poco vinculadas a las previsiones presupuestales puedan dar lugar a negociaciones complementarias más allá de las fechas fijadas” (*loc. cit.*); en definitiva, “las imposiciones del principio social y democrático conducen [...] a armonizar el procedimiento negociador con el complejo proceso de formulación de los presupuestos públicos [...]” (*ibidem*, p. 232). En el marco de la legislación española, Tomás SALA FRANCO apunta que la libertad en el establecimiento de la duración de los pactos y acuerdos colectivos “se encuentra condicionada a ciertos límites como por ejemplo, la reserva de ley en materia retributiva que anualmente desarrollan las Leyes Generales de Presupuestos del Estado, por lo que la parte del contenido de los pactos y acuerdos que regule estas materias tendrá necesariamente una vigencia anual” (SALA FRANCO, Tomás, “La negociación colectiva de los empleados públicos en España”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *Negociación colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017, p. 502).

Artículo 44 inciso d):

“Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales”.¹⁴

Sobre esta base, el *Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil*, aprobado mediante el *decreto supremo 40-2014-PCM del 11 de junio de 2014*, ha precisado:

Artículo 73:

“Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el acuerdo regirá en el período presupuestal subsiguiente”.

A igual tiempo, este mismo *Reglamento General* ha derogado expresamente los decretos supremos 3-82-PCM y 26-82-JUS, que adjudicaban una duración anual a las convenciones colectivas de trabajo relativas al sector público.¹⁵

Por último, el 22 de enero de 2020 se ha promulgado el *decreto de urgencia*¹⁶ 14-2020, que regula *disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público*; a consecuencia del cual:

14 Causa sorpresa la mención de los “laudos arbitrales”: primero, porque “laudo” es, por definición, la “decisión o fallo dictado por los árbitros o amigables componedores, que pone fin al procedimiento arbitral” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Edición del Tricentenario, Madrid, Espasa Libros, 2014) –entonces, si es “laudo” es necesariamente “arbitral”–; y segundo, porque con arreglo al artículo 70 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los laudos “tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa” –si los acuerdos colectivos y los laudos tienen la misma naturaleza, la alusión a estos en la norma transcrita es manifiestamente innecesaria–.

15 *Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil*, única disposición complementaria derogatoria, incisos k) y l).

16 Por decreto supremo 165-2019-PCM del 30 de setiembre de 2019, el Presidente de la República disolvió el Congreso de la República – “por haber negado la confianza a dos Consejos de Ministros del gobierno elegido para el período 2016-2021” (artículo 1) –. Disuelto el Congreso y por disposición constitucional (artículo 134, tercer párrafo), se mantuvo en funciones la Comisión Permanente.

Artículo 5.2:

“Los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 y el 30 de junio. No pueden presentarse en el año anterior a las elecciones que correspondan”.

Artículo 5.4:

“Todo convenio colectivo suscrito o laudo arbitral de índole laboral tiene una vigencia mínima de dos (2) años”.¹⁷

Así las cosas, *las convenciones colectivas de trabajo en el sector público tienen una vigencia bianual,¹⁸ vinculada a las leyes anuales del presupuesto.¹⁹*

Durante el “interregno parlamentario”, el Poder Ejecutivo legisló por medio de “decretos de urgencia”, de los que debió dar cuenta a la Comisión Permanente para que los examine y eleve al nuevo Congreso una vez que este se instale; reunido el nuevo Congreso, podrá censurar al Consejo de Ministros o negarle la cuestión de confianza, luego de que el Presidente del Consejo haya expuesto ante el Congreso los actos del Poder Ejecutivo realizados en aquel intervalo (Constitución, artículo 135). Por mandato constitucional, el Congreso podrá modificar o derogar los referidos decretos de urgencia (Constitución, artículo 118 inciso 19). El procedimiento de control –por el Congreso– sobre los decretos de urgencia se realiza según prevé el artículo 91 del Congreso de la República. De todos modos, los decretos de urgencia pueden impugnarse vía una “acción de inconstitucionalidad” (Constitución, artículo 200 inciso 4), regulada por la Constitución (artículos 200 inciso 4, 203 y 204) y el Código Procesal Constitucional; para que el Tribunal Constitucional determine si el decreto de urgencia contradicho se ajusta o no a la Constitución.

- 17 Con relación a los alcances del decreto de urgencia 14-2020, Juan José MARTÍNEZ ORTIZ, presidente ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), considera que el plazo de vigencia de dos años de los convenios colectivos o laudos resultantes de la negociación colectiva en el sector público es “razonable” –aun cuando admite que dicho plazo ha sido muy criticado por las organizaciones sindicales “acostumbradas a la negociación anual”–; y que desde el punto de vista estatal, la negociación colectiva anual ocasiona “mucho conflictividad” y “mucho costo administrativo” mientras que una negociación colectiva bianual permite que se presupueste y mantenga un “horizonte del gasto dentro de lo presupuestado” [MARTÍNEZ ORTIZ, Juan José, “Entrevista”, en (revista en línea) *Actualidad Laboral*, Lima, febrero de 2020, p. 14].
- 18 “[...] una dilatada amplitud de la vigencia” del pacto colectivo (HUAMÁN ORDÓÑEZ, Luis A., *Comentarios al régimen jurídico de la Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057*, Lima, Jurista Editores, 2016, p. 558).
- 19 Esto, a diferencia de la duración mínima de las convenciones colectivas en el sector privado: un año, salvo que las partes convengan un período distinto. Importa advertir, además, que a partir de la vigencia de la *Ley del Servicio Civil* y su *Reglamento General*, “las disposiciones que regulan los derechos colectivos en las relaciones del empleo público o Servicio Civil son de aplicación común y transversal a todos los servidores y entidades públicas, sujetos a los diferentes regímenes laborales” (ABANTO REVILLA, César y PAITÁN MARTÍNEZ, Javier, *Manual del régimen laboral público*, Lima, Gaceta Jurídica, 2017, p. 532). Tales regímenes laborales son los regulados por los decretos legislativos 276, 728 y 1057 (*loc. cit.*).

2. Intervencionismo y “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva frente a la autonomía colectiva, y legislación comparada

Ahora observemos cómo operan –en nuestra región– el intervencionismo y el “reglamentarismo” estatales en la negociación colectiva frente a la autonomía colectiva,²⁰ y –en tal entorno– las proposiciones de algunos juristas descriptoras de la duración de las convenciones colectivas de trabajo en sus respectivos países.

En América Latina y entre otras formas, el Estado interviene en la negociación colectiva mediante una acentuada reglamentación heterónoma –por ley o decreto– de esta y del convenio consiguiente, y por vía de la ordenación de su contenido²¹. En este ambiente y como explica Emilio Morgado Valenzuela, un mismo texto legal puede desempeñar fines discordantes: *por un lado*, puede propiciar la negociación mostrando los “cuándo” y los “cómo” indispensables para negociar colectivamente –entonces, la ley “fija caminos oficialmente aceptados que [...] aseguran la legitimidad del proceso y de sus resultados”–; *por otro lado*, dicha regulación puede ser empleada «para “ilegitimar” la negociación y sus resultados, o para negociar el “blanqueo” de supuestas o reales infracciones del procedimiento establecido». ²² La regulación del procedimiento orienta la negociación colectiva y le atribuye certitud, pero simultáneamente acrecienta las posibilidades de proclamarla realizada sin adhesión a la ley y, por tanto, inválida.²³ En cualquier circunstancia, es fundamental asignar un “mayor espacio” a la negociación colectiva, “con menor interferencia de los órganos del Estado en su contenido”.²⁴

Esto sentado, *las legislaciones en nuestros países conceden una duración máxima y otra mínima a las convenciones colectivas, o les fijan una duración máxima y autorizan a las partes el establecimiento de una extensión menor, o puntualizan una*

20 Por “autonomía colectiva”, entendemos la atribución o facultad o prerrogativa que tienen los actores sociales para autorregular sus relaciones.

21 Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, “La intervención administrativa: Origen, características y perspectivas”. En: OJEDA AVILÉS, Antonio y ERMIDA URIARTE, Oscar (editores), *La negociación colectiva en América Latina*, Madrid, Instituto Europeo de Relaciones Industriales - Editorial Trotta, 1993, p. 112.

22 MORGADO VALENZUELA, Emilio, “La intervención administrativa: Objetivos de la intervención y fines del Estado”. En: OJEDA AVILÉS, Antonio y ERMIDA URIARTE, Oscar (editores), *cit.*, pp. 129-130.

23 *Ibidem*, p. 130.

24 AMORIM ROBORTELLA, Luiz Carlos, “Autonomia da vontade em debate. Exagero intervencionista nas relações de trabalho”. En: FLORINDO, Valdir, MANNRICH, Nelson, DE SOUZA AGRA BELMONTE, Alexandre y FREDIANI, Yone, *Autonomia da vontade nas relações de trabalho. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho 2016*, Porto Alegre, Magister Editora – Academia Nacional de Direito do Trabalho, 2017, p. 236.

duración mínima con base en la cual las partes deben pactar el curso de la convención colectiva, o no prevén la duración de las convenciones colectivas y la confían al acuerdo de las partes. De señalarse plazos, estos corren entre tres o cuatro años, como máximo, y entre uno o dos años, como mínimo. Todo ello, con mayor o menor reconocimiento de o apertura a la autonomía colectiva.

Veamos.

A la luz de la legislación argentina, César Arese escribe que “está librado a la libertad negocial establecer cuál será el periodo de vigencia del acuerdo”.²⁵ Al respecto, Luis Ramírez Bosco comenta que la libertad para definir el ámbito temporal de los convenios colectivos no ha provocado dificultades porque “la costumbre o aceptación generalizada tendió a fijar una norma de hecho, según la cual el lapso es normalmente anual, término adaptado al carácter prioritariamente salarial de los convenios y a la fuerte inflación corriente la mayor parte del tiempo”.²⁶

En Brasil, Mauricio Godinho Delgado recuerda que la ley laboral brasileña no permite estipular una convención colectiva con una duración superior a dos años;²⁷ y que, en ese hábitat, es jurídicamente posible la fijación de un plazo más exiguo, de solo un año, por ejemplo: “Tal plazo de un único año se volvió recurrente en la práctica laboral brasileña, quizás de cara a la influencia del período inflacionario en el país –que duró décadas–, haciendo necesarias rondas anuales de negociación en torno al salario y aspectos relacionados”.²⁸ Para Octavio Bueno Magano, la sujeción al plazo de dos años es una de las “condiciones de validez” de la convención colectiva²⁹.

En Chile y según Francisco Walker Errázuriz, “los instrumentos colectivos, comprendidos los fallos arbitrales, de acuerdo con la legislación chilena, revisten

25 ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2008, p. 307.

26 RAMÍREZ BOSCO, Luis, *Convenciones colectivas de trabajo*, Buenos Aires, Editorial Hammurabi, 1985, p. 182.

27 Cf. GODINHO DELGADO, Mauricio, *Direito coletivo do trabalho*, 7ª edición, São Paulo, LTr Editora, 2017, p. 222.

28 *Loc. cit.* (traducción libre mía).

29 BUENO MAGANO, Octavio, *Manual de Direito do Trabalho*, vol. III, *Direito Coletivo do Trabalho*, São Paulo, LTr Editora, 1984, p. 154. Y aclara: “En otros sistemas jurídicos, se admite que la convención colectiva se celebre por plazo determinado como por plazo indeterminado. Su mayor o menor duración se explica por la conjugación de los siguientes factores: a) el de que, para la empresa, es necesaria cierta estabilidad de condiciones de trabajo, a fin de que los planes, que rigen su actividad, se ejecuten; b) el de que la constante evolución y alteración de las condiciones económicas exige flexibilidad equivalente de la convención. Conforme se dé prevalencia a uno u otro de los factores señalados, el plazo de la convención será mayor o menor” (*loc. cit.*; traducción libre mía).

el carácter de instrumentos a plazo fijo, vale decir, las partes pactan el término del contrato; sin embargo, se trata de plazos que no pueden establecerse libremente, por cuanto la ley al instrumento colectivo le otorga una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años”.^{30 31} Pese a ello, algunas excepciones facultan pactar plazos menores de dos años: para el mantenimiento del convenio colectivo precedente sin reajustes, para la celebración de un convenio colectivo –donde ya hubiere uno vigente– con trabajadores recién ingresantes al servicio y con derecho a negociar colectivamente, y para la celebración –por vía de una negociación “directa” o “informal”– de convenios colectivos de índole parcial.³²

Rolando Murgas Torrazza informa que en Panamá “las partes determinan la duración [de la convención colectiva], que no puede ser menor de dos años ni mayor de cuatro”.³³ Carlos Ayala Montero esclarece que la convención colectiva debe especificar su duración,³⁴ dado que hay un mandato legal acerca de su contenido que incluye normas de índole formal “sobre la administración de las convenciones colectivas (duración, etc.)”.³⁵

En República Dominicana, Carlos Hernández Contreras registra que “ningún convenio colectivo de trabajo podrá tener una duración menor de un año ni mayor de tres. En caso de que no se haga mención expresa de la duración del pacto este durará un año”.³⁶

Sobre la situación en Uruguay, Juan Raso Delgue evoca la “autonomía tradicional” del modelo sindical uruguayo;³⁷ pero manifiesta que la intervención del

30 WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*, Santiago, Editorial Universitaria, 2003, p. 621. Acentúa que existe una inclinación a suscribir convenios colectivos de más de dos años de duración: las empresas, para “evitar procesos de negociación colectiva demasiado frecuentes que les impidan planificaciones estratégicas a mediano y largo plazo”; y los sindicatos y representantes de los trabajadores, para “asegurar ciertos beneficios que podrían eventualmente perderse” (*loc. cit.*). A su juicio, “la prolongación de los convenios colectivos en el tiempo significa un desafío para la negociación colectiva, por cuanto puede producir un debilitamiento general de este mecanismo” (*loc. cit.*).

31 *Vid.*: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-72716.html>

32 *Ibidem*, pp. 621-622.

33 MURGAS TORRAZZA, Rolando, “La negociación colectiva en Panamá. Características y normativa”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *cit.*, p. 411.

34 AYALA MONTERO, Carlos, *Entorno jurídico-laboral panameño. Panorama actualizado de las regulaciones de trabajo en la República de Panamá*, Panamá, Cultural Portobelo, 2016, p. 130.

35 *Ibidem*, p. 131.

36 HERNÁNDEZ CONTRERAS, Carlos, “La negociación colectiva y la huelga en República Dominicana”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *cit.*, p. 242.

37 “Con relación a la negociación colectiva, se desarrolló una amplia negociación colectiva pura o informal, no regulada, de surgimiento espontáneo y curso discontinuo, impuesta casi siempre por el

Estado –por medio de la ley 18566 del 11 de setiembre de 2009– ha provocado “sustanciales cambios en el modelo areglado de negociación colectiva”.³⁸ Por cuanto concierne a la vigencia de los convenios colectivos, sin embargo, “no existe una duración mínima”³⁹ prevista legalmente.

En Venezuela, Héctor Jaime Martínez recuerda que la legislación reguladora de la convención colectiva brinda un vasto campo de acción a las partes intervinientes ya que la ley no les impone las materias objeto de negociación,⁴⁰ pero que las convenciones colectivas de trabajo –a diferencia de la ley– “siempre tienen una duración determinada”.⁴¹ Así, Napoleón Goizueta Herrera y Oscar Hernández Álvarez declaran que el Legislador ha establecido que la convención colectiva “tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, previendo que las partes pueden convenir la revisión de cláusulas en períodos menores”.⁴² En todo caso, “parece conveniente ir pensando un mecanismo

conflicto y la reivindicación sindical” (RASO DELGUE, Juan, “La obligación de paz: En la frontera entre la huelga y la negociación”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *cit.*, pp. 440-441).

38 *Ibidem*, p. 442. Ya no puede hablarse de “autonomía colectiva” con la amplitud que solía hacerse (*ibidem*, p. 443). Así, por ejemplo, en el año 2001, Jorge ROSENBAUM RIMOLO destacaba la “estructura abstencionista” en la regulación del tiempo de vigencia de los convenios colectivos, que permitía “la celebración de convenios colectivos sin término de vencimiento (duración indefinida) o por los plazos de vigencia que las partes convengan establecer” (ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América Latina*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 93); de todos modos, constituía “una práctica generalizada la negociación de acuerdos con plazo” y podía verificarse, según los datos desprendidos de los convenios colectivos registrados a mediados de 1999, “una preferencia por pactar términos de más larga duración”: en promedio, entre un año o más tiempo de vigencia (*ibidem*, p. 94).

39 Información facilitada por RASO al autor de este trabajo, sobre la vigencia de los convenios colectivos y mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2019. En efecto, el artículo 17 de la ley (uruguaya) 18566 manda: “(Vigencia).- La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia. / El convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario” (*vid.*: URUGUAY. IMPO. CENTRO DE INFORMACIÓN OFICIAL. NORMATIVA Y AVISOS LEGALES DEL URUGUAY, *Ley N° 18566. Ley de negociación colectiva*. Consulta: 4 de noviembre de 2019).

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>

40 Cfr. JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando, “La naturaleza de la convención colectiva de trabajo”. En: PARRA ARANGUREN, Fernando I. y CARBALLO MENA, César Augusto, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudios en homenaje a la memoria del profesor Rafael Caldera*, vol. II, Barquisimeto, Universidad Católica Andrés Bello – Universitas Fundación, 2011, p. 140.

41 *Ibidem*, p. 164.

42 HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar (coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, tercera edición, tomo II, Barquisimeto, Jurídicas Rincón, 2001, p. 565.

que permita dinamizar la negociación colectiva para adecuarla a la nueva realidad económica”.⁴³

3. Doctrina nacional

Los autores peruanos no ignoran las cavilaciones sobre la duración de las convenciones colectivas.

A decir de Ricardo La Hoz Tirado, “la legislación puede establecer un plazo mínimo u otro máximo de duración de las convenciones colectivas o dejar a las partes en libertad de acción para que fijen el lapso de aplicación [...]”.⁴⁴ En esta línea, Jorge Rendón Vásquez apunta que “en principio una negociación colectiva tiene la duración que las partes firmantes acuerden, pero la ley puede señalar un plazo mínimo”.⁴⁵

Francisco Gómez Valdez nombra los factores “capital” y “trabajo” y estima que las convenciones colectivas de trabajo constituyen un “punto de equilibrio” entre aquellos; por eso mismo, “deben ser de breve duración”. Así, “en el Derecho Comparado, las cláusulas convencionales de naturaleza salarial tienen una breve duración (un año)”, y las relativas a las “condiciones de trabajo” se extienden por cinco años.⁴⁶

Para Mario Pasco Cosmópolis, el plazo de la convención colectiva “es fijado por las partes, no pudiendo ser menor de un año”.⁴⁷

Según Javier Neves Mujica, “la duración del convenio colectivo es de un año, a falta de acuerdo entre las partes, que podrían fijar un plazo mayor o menor”.⁴⁸ Guillermo Boza Pró es de similar opinión: “El convenio colectivo tiene, por su

43 *Loc. cit.*

44 LA HOZ TIRADO, Ricardo, *op. cit.*, p. 118.

45 RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo colectivo. Relaciones colectivas en la actividad privada y en la administración pública*, Lima, Ediciones Edial, 2001, p. 169.

46 GÓMEZ VALDEZ, Francisco, *Derecho del Trabajo. Relaciones colectivas de trabajo*, Lima, Editorial San Marcos, 2001, p. 510.

47 PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Negociación colectiva en el Perú”. En: PASCO, Mario y DE BUEN, Néstor (coordinadores), *Pactos normativos de condiciones de trabajo. Contratos colectivos de trabajo. Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, México, D.F., Editorial Porrúa – Universidad Iberoamericana – Universidad Autónoma Metropolitana – Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2009, p. 257.

48 NEVES MUJICA, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, Lima, Palestra Editores, 2016, p. 51.

origen, una clara vocación temporal”;⁴⁹ “los sujetos negociadores son los llamados a fijar la duración del convenio colectivo, que podrían perfectamente establecer en un plazo menor o mayor a un año, para todo o parte del convenio”.⁵⁰

Sobre la *negociación colectiva en el sector público*,⁵¹ concretamente, Adolfo Ciudad Reynaud preconiza que el plazo de duración y la vigencia de los convenios colectivos en dicho ámbito deben concordar con cuanto disponen las normas internacionales del trabajo –esto es, provenir del concierto de las partes involucradas o, de creerse idónea una acción gubernamental, de un acuerdo tripartito–.⁵² Y Juan José Martínez Ortiz, presidente ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), alude a la “articulación” de la negociación colectiva con el proceso presupuestario –los convenios colectivos no pueden acordarse en cualquier momento, sino deben instituirse unos “plazos ordenadores” que “enganchen” con este: los recursos estatales de las entidades públicas no pueden asignarse libremente, sino están definidos para actividades, rubros o programas diversos–; sostiene que el “plazo óptimo” de negociación sería tres años, que enlazaría perfectamente con el modelo presupuestario a establecer: la “asignación presupuestaria multianual”.^{53 54}

49 BOZA PRÓ, Guillermo, “El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos”. En: AUTORES VARIOS, *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*, Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley, 2009, p. 114.

50 *Ibidem*, p. 115.

51 Organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS) con el auspicio de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, llevado a cabo el 19 de setiembre de 2019. *Vid.* SPDTSS. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público*, Lima, SPDTSS, 2019. Consulta: 4 de noviembre de 2019. <http://www.spdtss.org.pe/noticia/conversatorio-sobre-negociacion-colectiva-en-el-sector-publico>

52 CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Análisis de los proyectos en trámite [sobre negociación colectiva en el sector público] en el Congreso de la República” [videograbación]. En: SPDTSS. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Conversatorio...*, *cit.* Consulta: 4 de noviembre de 2019. https://www.youtube.com/watch?v=B1RjBYjE_XM&feature=youtu.be&t=1312

53 MARTÍNEZ ORTIZ, Juan José, “Perspectiva del Estado sobre la negociación colectiva en el sector público” [videograbación]. En: SPDTSS. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Conversatorio...*, *cit.* Consulta: 4 de noviembre de 2019. https://www.youtube.com/watch?v=B1RjBYjE_XM&feature=youtu.be&t=145

54 En una entrevista concedida al diario “El Comercio” y publicada el 3 de noviembre de 2019, María Antonieta Alva, Ministra de Economía y Finanzas, declara: “De hecho, los presupuestos públicos se hacen sobre la base del marco macroeconómico multianual. Hay un matrimonio entre esos instrumentos de política macroeconómica y el presupuesto público” (ALVA, María Antonieta, *La nueva agenda del MEF. Entrevista. María Antonieta Alva. Ministra de Economía y Finanzas*, en “El Comercio”, Lima, 3 de noviembre de 2019; año 180, núm. 90.594, p. 4).

Así, pues, *los autores nacionales consultados coinciden acerca de la fijación de un plazo de duración y vigencia de las convenciones colectivas de trabajo; particularmente, de una duración mínima. Con todo, sobresale la apreciación respecto a que tal plazo –incluso para la negociación colectiva en el sector público y en consonancia con las normas internacionales del trabajo– sea implantado preferentemente por las propias partes.*

4. La OIT

La preocupación de la OIT por una negociación libre y voluntaria, aun para la determinación del plazo de duración y vigencia de las convenciones colectivas, es permanente. Así lo revelan los convenios y recomendaciones sobre la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la administración pública, múltiples decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y varios análisis de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

4.1. Negociación libre y voluntaria

El *principio de la negociación libre y voluntaria* –uno de los “principios rectores” de la OIT sobre la negociación colectiva⁵⁵– ha sido acogido explícitamente por el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949* (núm. 98), cuyo artículo 4 indica que deben adoptarse medidas para estimular y fomentar entre las partes “el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria”.⁵⁶ En vista de ello, el Comité de Libertad Sindical⁵⁷ enfatiza que

55 GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2000, vol. 119, núm. 1, p. 44.

56 Convenio 98 (OIT), artículo 4: “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”. A buena cuenta, esta norma “permite a las organizaciones de trabajadores y empleadores ejercer sin trabas el derecho de la negociación colectiva” (VILLAVICENCIO R., Alfredo y ARCE ORTIZ, Elmer, *op. cit.*, p. 20).

57 De acuerdo con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, “los principios del Comité de Libertad Sindical, órgano tripartito e independiente, tienen un valor y una pertinencia particular [...] porque reflejan un consenso tripartito sobre las cuestiones relativas a los derechos sindicales y a las relaciones laborales” (OIT, *La negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 11,

“La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical”;⁵⁸ y subraya “la importancia de que se respete la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva de manera que ésta revista el carácter libre y voluntario que consagra el artículo 4 del Convenio núm. 98”.⁵⁹

Así mismo, el *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)* preceptúa que las medidas para fomentar la negociación colectiva, entre otros aspectos, tengan por objeto “el establecimiento de *reglas de procedimiento* convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores”.⁶⁰ En realidad, al elaborar este Convenio, la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo claro que “no se deberán adoptar medidas coercitivas” con el fin de impulsar la negociación colectiva.⁶¹ Por ello, el mismo Comité de Libertad Sindical tiene dicho que “La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación”.⁶² En esta dirección, relieves que “Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alterarían el carácter de tales negociaciones”;⁶³ y que las autoridades públicas o gobiernos deben abstenerse “de toda injerencia indebida en el proceso de negociación” o “de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva”.⁶⁴ Por cuanto toca a la *administración pública*, las modalidades particulares de aplicación del Convenio núm. 154 “no deberían tener características susceptibles de privar de todo significado al principio de promoción de la negociación colectiva en la administración pública y a las materias que ésta debe tratar [...]”⁶⁵ —entre ellas, las reglas de procedimiento—.

párrafo 5).

58 OIT, *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 249, párrafo 1313.

59 *Ibidem*, p. 249, párrafo 1314.

60 Convenio 154 (OIT), artículo 5, párrafo 2, letra c. (Letras cursivas mías.)

61 GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *op. cit.*, p. 44.

62 OIT, *La Libertad Sindical... cit.*, p. 249, párrafo 1315.

63 *Ibidem*, p. 250, párrafo 1316.

64 *Ibidem*, p. 250, párrafos 1317 y 1318.

65 *Ibidem*, p. 278, párrafo 1471.

La *Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)* aconseja igualmente que “se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los *procedimientos* de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar *por sí mismas* una solución al conflicto que las oponga”.⁶⁶

Según el *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)*, deben adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos “el pleno desarrollo y utilización de *procedimientos* de negociación”.⁶⁷

Y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones previene, a propósito de la “Negociación colectiva voluntaria; autonomía de las partes”, que “Los organismos y *procedimientos* existentes deben destinarse a *facilitar las negociaciones* entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar”;⁶⁸ y de las “Restricciones en el contenido de las negociaciones”, que “las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio [núm. 98]; como método particularmente adecuado para remediar a este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, *de común acuerdo*, las líneas directrices en materia de negociación colectiva”.⁶⁹

4.2. Duración y vigencia de las convenciones colectivas

Sobre la *vigencia y duración de las convenciones colectivas*, especialmente, la *Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)* sugiere que “Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos [...] normalmente debería especificarse su

66 Recomendación 163 (OIT), párrafo 8, *ab initio*. (Letras cursivas mías.)

67 Convenio 151 (OIT), artículo 7. (Letras cursivas mías.)

68 OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1994, p. 120, párrafo 248. (Letras cursivas mías.)

69 *Ibidem*, p. 121, párrafo 250. (Letras cursivas mías.)

período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas”.⁷⁰

Entre las decisiones del Comité de Libertad Sindical, destacamos aquellas merced a las cuales “La *duración* de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito”;⁷¹ y a que “Una disposición obligatoria en la que se establece que un convenio colectivo debe estar en vigor durante dos años *cuando las partes no han aprobado por mutuo acuerdo un plazo diferente* no constituye una violación del derecho a la negociación colectiva”.⁷²

Y según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la negociación colectiva de las remuneraciones de los empleados públicos, se desarrolla normalmente “con independencia de la negociación de las demás condiciones de trabajo; en ella suelen intervenir órganos públicos distintos y puede tener lugar cada año, según la duración de los ejercicios presupuestarios nacionales (anuales en algunos Estados, o plurianuales en otros). Las negociaciones colectivas se celebran, según los países, antes o después de que el poder legislativo adopte los presupuestos”.⁷³ Además, esta Comisión “observa que habitualmente los acuerdos colectivos, tanto del sector público como del sector privado, prevén un *período determinado de aplicación* y/o la manera en que puede ponerse fin al mismo. *Corresponde a las partes precisar este período*. A menudo, la legislación establece reglas relativas a la duración máxima de los convenios colectivos, con inclusión de reglas sobre su aplicabilidad (o inaplicabilidad) tras la expiración de sus períodos de vigencia. [...]”.⁷⁴ También, recuerda que “por lo que se refiere al *período de vigencia* de los acuerdos colectivos, *los Convenios núms. 151 y 154 privilegian las reglas establecidas por las partes en la negociación*”.⁷⁵

70 Recomendación 159 (OIT), párrafo 3. (Letras cursivas mías.)

71 OIT, *La libertad sindical...*, cit., p. 285, párrafo 1502. (Letras cursivas mías.)

72 *Ibidem*, p. 285, párrafo 1504. (Letras cursivas mías.)

73 OIT, *La negociación colectiva...*, cit., p. 130, párrafo 329.

74 *Ibidem*, p. 165, párrafo 381. (Letras cursivas mías.)

75 *Ibidem*, p. 165, párrafo 383. (Letras cursivas mías.)

5. Cuestiones prácticas

Llegado a este punto de nuestro recorrido, me pregunto: ¿se justifica un tratamiento diferenciado para la fijación del plazo de duración y vigencia de las convenciones colectivas de trabajo: dos años, para el sector público; y un año, para el sector privado?, ¿debe mantenerse, ampliarse o reducirse la existente duración mínima de las convenciones colectivas en el sector público?, ¿pueden las partes de una negociación colectiva en el sector público pactar que las convenciones colectivas tengan una duración inferior a dos años?, ¿pueden ellas someter a arbitraje sus diferencias atinentes a la duración mínima de la convención colectiva?, ¿debe un tribunal arbitral pronunciarse?

Las leyes de presupuesto se elaboran anualmente.⁷⁶ Por otro lado, es posible la expedición de leyes especiales por exigencia de “la naturaleza de las cosas”, pero no debido a las diferencias de las personas.⁷⁷ Entonces, es justificable que las convenciones colectivas de trabajo en el sector público puedan tener un plazo de duración y vigencia distinto al otorgado a las del sector privado; así podrán acoplarse a los intervalos de preparación del presupuesto público y contar con la previsión presupuestal requerida. De todos modos, en atención a la regulación primigenia de la negociación colectiva en el sector público, que confería una duración anual a las convenciones colectivas,⁷⁸ y a la normativa de la negociación colectiva en el sector privado, que casi siempre ha fijado en un año al duración mínima de las convenciones colectivas, podría considerarse la factibilidad de establecer un plazo homogéneo, aplicable al efecto en los sectores público y privado.⁷⁹ En todo caso y según propugna la OIT, el mantenimiento⁸⁰ o ampliación o reducción de la duración mínima de las convenciones colectivas en el sector público debiera someterse a un procedimiento de consultas de carácter tripartito o evidenciar un acuerdo de igual talante.

76 Constitución, artículo 77.

77 Constitución, artículo 103.

78 *Supra*, 1.2.

79 Sobre la autonomía jurídica del “Empleo Público” como justificante de la permanencia de la regulación diferenciada de los derechos colectivos de los servidores públicos, puede verse: DÍAZ RONCAL, Kenny, “*Vuelta de tuerca* en la discusión sobre la negociación colectiva en el sector público”. En: QUIÑONES INFANTE, Sergio y VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (coordinadores), *El Derecho del Trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Facultad de Derecho, 2019, pp. 503-511.

80 Parece conveniente la afirmación o consolidación del actual plazo bianual mediante un acuerdo tripartito en tal sentido.

En consideración a la ley 30057, Ley del Servicio Civil, y a su Reglamento General, aprobado mediante el decreto supremo 40-2014-PCM del 11 de junio de 2014, y al decreto de urgencia 14-2020, no parece posible que las partes de la negociación colectiva en el sector público puedan pactar una convención colectiva de duración mínima inferior a dos años: aquella ley y su reglamento, y este decreto de urgencia prevén un plazo de vigencia de dos años, y las normas procedimentales son de orden público –no admiten pacto en contrario–.⁸¹

Al lado de cualesquiera otras desavenencias, dichas partes podrían someter a arbitraje su discrepancia sobre la duración mínima de la convención colectiva; pero la decisión a este respecto del tribunal arbitral constituido para solucionarlas dependerá de la concepción que este tenga sobre la normativa aplicable y las materias que pueden atenderse y definirse en un proceso arbitral.⁸²

6. Conclusiones

La duración mínima de las convenciones colectivas de trabajo en el sector privado ha sido fijada casi siempre en un año: primero, como duración mínima implantada por la legislación; al presente, como duración supletoria de la estipulada por las propias partes. En consecuencia, puede afirmarse que tal duración mínima –*un año*– está firmemente asentada en el juicio común de los actores sociales –empleadores, trabajadores y hasta del propio Estado–; aunque se prefie-

81 Como enseñaba Héctor-Hugo BARBAGELATA, “no mediando restricción legal o interferencia gubernamental, el contenido [de los convenios colectivos] depende exclusivamente del poder de negociación de las partes, sin más límites, como en cualquier otro negocio, que el orden público y las buenas costumbres” (BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Contenido de los convenios colectivos”. En: DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coordinadores), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, p. 99); “siempre que no medie intervención de la ley, parece razonable abandonar la búsqueda de competencias exclusivas del empleador en el plano de la gestión de la empresa, para indagar solamente si alguna materia debe reputarse excluida del campo de la negociación por ser contraria al orden público” (*ibidem*, p. 100).

82 Por ejemplo, Jaime ZAVALA COSTA y Lidia VÍLCHEZ GARCÉS anotan que, a su criterio, existen materias que no deberían ser resueltas mediante un laudo; entre ellas: la nivelación, regulación de estructuras salariales y homologación; las bandas, categorías o estructuras profesionales; la reducción de la jornada de trabajo o la modificación de horarios o turnos; la determinación o modificación del lugar de trabajo; las cláusulas que restringen facultades del empleador previstas en la ley; y el otorgamiento de una licencia sindical permanente (ZAVALA COSTA, Jaime y VÍLCHEZ GARCÉS, Lidia, *El desafío de la negociación. Temas prácticos para prevenir y resolver conflictos colectivos de trabajo*, Lima, Aele, 2016, pp. 112-114). A decir de ellos mismos, esta relación “en modo alguno pretende ser una lista cerrada o inmutable, sino que constituye un primer acercamiento a una materia poco explorada que, sin duda, tiene muchas más aristas que pueden seguir siendo ponderadas” (*ibidem*, p. 112).

re y respeta actualmente lo que decidan y acuerden las partes involucradas en la convención colectiva.

Ello no obstante, las convenciones colectivas de trabajo en el sector público tienen una vigencia bianual; vinculada a las leyes anuales del presupuesto.

En varios países de América Latina, las legislaciones conceden una duración máxima y otra mínima a las convenciones colectivas, o les fijan una duración máxima y autorizan a las partes el establecimiento de una extensión menor, o puntualizan una duración mínima con base en la cual las partes deben pactar el curso de la convención colectiva, o no prevén la duración de las convenciones colectivas y la confían al acuerdo de las partes. De señalarse plazos, estos corren entre tres o cuatro años, como máximo, y entre uno o dos años, como mínimo. Todo ello, con mayor o menor reconocimiento de o apertura a la autonomía colectiva.

Los autores nacionales consultados coinciden acerca de la fijación de un plazo de duración y vigencia de las convenciones colectivas de trabajo; particularmente, de una duración mínima. Con todo, sobresale la apreciación respecto a que tal plazo –incluso para la negociación colectiva en el sector público y en consonancia con las normas internacionales del trabajo– sea implantado preferentemente por las propias partes.

La preocupación de la OIT por una negociación libre y voluntaria, aun para la determinación del plazo de duración y vigencia de las convenciones colectivas, es permanente. Así lo revelan los convenios y recomendaciones sobre la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la administración pública; y múltiples decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y análisis de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

En suma, en la negociación colectiva debiera reducirse al máximo el intervencionismo y el “reglamentarismo” estatales en beneficio de la más amplia autonomía de las partes intervinientes. En tal virtud, la duración mínima de las convenciones colectivas de trabajo en el sector público debiera ser prevista por aquellas; a falta de un acuerdo sobre el punto, actuaría supletoriamente el plazo de vigencia prescrito por la ley.

Bibliografía

ABANTO REVILLA, César y PAITÁN MARTÍNEZ, Javier, *Manual del régimen laboral público*, Lima, Gaceta Jurídica, 2017.

- ALVA, María Antonieta, *La nueva agenda del MEF. Entrevista. María Antonieta Alva. Ministra de Economía y Finanzas*, en (diario) “El Comercio”, Lima, 3 de noviembre de 2019; año 180, núm. 90.594, pp. 4-5.
- AMORIM ROBORTELLA, Luiz Carlos, “Autonomia da vontade em debate. Exagero intervencionista nas relações de trabalho”. En: FLORINDO, Valdir, MANNRICH, Nelson, DE SOUZA AGRA BELMONTE, Alexandre y FREDIANI, Yone, *Autonomia da vontade nas relações de trabalho. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho 2016*, Porto Alegre, Magister Editora – Academia Nacional de Direito do Trabalho, 2017, pp. 227-236.
- ANÁLISIS LABORAL, “Modifican Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”, en (revista) *Análisis Laboral*, Lima, enero de 2003, vol. XXVII, núm. 307, pp. 8-15.
- ANGULO A., Jorge M., *El procedimiento del trabajo en el Perú. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia*, Trujillo, Gráfica “Trujillo”, 1960.
- ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo, “Negociación colectiva en el sector público”. En: VILLAVICENCIO, Alfredo, ARCE, Elmer, MEDINA, Francisco y CRUZ VILLALÓN, Jesús (coordinadores generales), *Negociación colectiva y resolución de conflictos: una perspectiva comparada entre España y Perú*, Lima, Ius et Veritas, 2016, pp. 143-154.
- ARESE, César, *Derecho de la negociación colectiva*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2008.
- AYALA MONTERO, Carlos, *Entorno jurídico-laboral panameño. Panorama actualizado de las regulaciones de trabajo en la República de Panamá*, Panamá, Cultural Portobelo, 2016.
- BALBÍN TORRES, Edgardo, *Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Contenido de los convenios colectivos”. En: DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coordinadores), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, pp. 97-125.
- BARRENECHEA CALDERÓN, Julio César, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Lima, Editora Ital Perú, 1979.

BOZA, Guillermo y otros, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*, Lima, Consultores Jurídicos Asociados, 1994.

BOZA PRÓ, Guillermo, “El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos”. En: AUTORES VARIOS, *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*, Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley, 2009, pp. 101-118.

BUENO MAGANO, Octavio, *Manual de Direito do Trabalho*, vol. III, *Direito Coletivo do Trabalho*, São Paulo, LTr Editora, 1984.

CASTAÑEDA RANGEL, Alfonso, *El Derecho Procesal del Trabajo en el Perú*, Lima, Editorial “El Cóndor”, 1944.

CHILE. DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>

CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Análisis de los proyectos en trámite [sobre negociación colectiva en el sector público] en el Congreso de la República” [videograbación]. En: SPDTSS. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público*, Lima, SPDTSS, 2019. Consulta: 4 de noviembre de 2019.

https://www.youtube.com/watch?v=B1RjBYjE_XM&feature=youtu.be&t=1312

DÍAZ RONCAL, Kenny, “Vuelta de tuerca en la discusión sobre la negociación colectiva en el sector público”. En: QUIÑONES INFANTE, Sergio y VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (coordinadores), *El Derecho del Trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú – Facultad de Derecho, 2019, pp. 487-513.

ELÍAS MANTERO, Fernando, *Derecho Laboral. Relaciones colectivas de trabajo*, Lima, Jus Editores, 1995.

ELÍAS MANTERO, Fernando, *El procedimiento de negociación colectiva. Exposición y comentario del D.S. No. 006-71-TR*, Lima, Consultores Laborales, 1980.

ERMIDA URIARTE, Oscar, “La intervención administrativa: Origen, características y perspectivas”. En: OJEDA AVILÉS, Antonio y ERMIDA URIARTE,

TE, Oscar (editores), *La negociación colectiva en América Latina*, Madrid, Instituto Europeo de Relaciones Industriales - Editorial Trotta, 1993, pp. 107-117.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2000, vol. 119, núm. 1, pp. 37-59.

GODINHO DELGADO, Mauricio, *Direito coletivo do trabalho*, 7ª edición, São Paulo, LTr Editora, 2017.

GÓMEZ VALDEZ, Francisco, *Derecho del Trabajo. Relaciones colectivas de trabajo*, Lima, Editorial San Marcos, 2001.

GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro, *Negociación colectiva y huelga en el Derecho Laboral peruano*, Lima, Gaceta Jurídica, 2012.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar (coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, tercera edición, tomo II, Barquisimeto, Jurídicas Rincón, 2001.

HERNÁNDEZ CONTRERAS, Carlos, “La negociación colectiva y la huelga en República Dominicana”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *Negociación colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017, pp. 227-255.

HUAMÁN ORDÓÑEZ, Luis A., *Comentarios al régimen jurídico de la Ley del Servicio Civil. Ley N° 30057*, Lima, Jurista Editores, 2016.

JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando, “La naturaleza de la convención colectiva de trabajo”. En: PARRA ARANGUREN, Fernando I. y CARBALLO MENA, César Augusto, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudios en homenaje a la memoria del profesor Rafael Caldera*, vol. II, Barquisimeto, Universidad Católica Andrés Bello – Universitas Fundación, 2011, pp. 119-164.

LA HOZ TIRADO, Ricardo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. II, *La convención colectiva de trabajo*, Lima, Imprenta Editora Jorge Pérez Pacussich, 1974.

- MARTÍNEZ ORTIZ, Juan José, “Entrevista”, en (revista en línea) *Actualidad Laboral*, Lima, febrero de 2020, pp. 11-15.
- MARTÍNEZ ORTIZ, Juan José, “Perspectiva del Estado sobre la negociación colectiva en el sector público” [videgrabación]. En: SPDTSS. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público*, Lima, SPDTSS, 2019. Consulta: 4 de noviembre de 2019.
- https://www.youtube.com/watch?v=B1RjBYjE_XM&feature=youtu.be&t=145
- MORGADO VALENZUELA, Emilio, “La intervención administrativa: Objetivos de la intervención y fines del Estado”. En: OJEDA AVILÉS, Antonio y ERMIDA URIARTE, Oscar (editores), *cit.*, pp. 127-132.
- MURGAS TORRAZZA, Rolando, “La negociación colectiva en Panamá. Características y normativa”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *Negociación colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017, pp. 393-413.
- NEVES MUJICA, Javier, *Derecho Colectivo del Trabajo. Un panorama general*, Lima, Palestra Editores, 2016.
- OIT, *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018.
- OIT, *La negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013.
- OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*, Ginebra, OIT, 1994.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Negociación colectiva en el Perú”. En: PASCO, Mario y DE BUEN, Néstor (coordinadores), *Pactos normativos de condiciones de trabajo. Contratos colectivos de trabajo. Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, México, D.F., Editorial Porrúa – Universidad Iberoamericana – Universidad Autónoma Metropolitana – Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2009, pp. 245-262.

- PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Perú”. En: ACKERMAN, Mario (coord.), *Trabajadores del Estado en Iberoamérica*, Buenos Aires, Ediciones Ciudad Argentina, 1998, pp. 269-309.
- PERÚ. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *Anuario Estadístico Sectorial. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2018*, Lima, Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.
- RAMÍREZ BOSCO, Luis, *Convenciones colectivas de trabajo*, Buenos Aires, Editorial Hammurabi, 1985.
- RASO DELGUE, Juan, “La obligación de paz: En la frontera entre la huelga y la negociación”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *Negociación colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017, pp. 437-455.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Edición del Tricentenario, Madrid, Espasa Libros, 2014.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, *Derecho del Trabajo colectivo. Relaciones colectivas en la actividad privada y en la administración pública*, Lima, Ediciones Edial, 2001.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, *Legislación laboral. Régimen de la actividad privada*, vol. 1, Lima, Editorial Tárpu, 1988.
- RIVAS, Daniel, «Los efectos normativos de los convenios colectivos de trabajo “comunes”». En: GRUPO DE LOS MIÉRCOLES, *Veinte estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Álvarez*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004, pp. 267-295.
- ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América Latina*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.
- SALA FRANCO, Tomás, “La negociación colectiva de los empleados públicos en España”. En: AYLWIN CHIORRINI, Andrés y otros, *Negociación colectiva. Estudios en homenaje al profesor Emilio Morgado Valenzuela*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2017, pp. 491-508.

SPDTSS. SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Conversatorio sobre negociación colectiva en el sector público*, Lima, SPDTSS, 2019. Consulta: 4 de noviembre de 2019.

<http://www.spdtss.org.pe/noticia/conversatorio-sobre-negociacion-colectiva-en-el-sector-publico>

URUGUAY. IMPO. CENTRO DE INFORMACIÓN OFICIAL.

<https://www.impo.com.uy/>

VILLAVICENCIO R., Alfredo y ARCE ORTIZ, Elmer, “La reforma de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo. Alcances e insuficiencias”, en (revista) *Análisis Laboral*, Lima, enero de 2003, vol. XXVII, núm. 307, pp. 18-21.

WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*, Santiago, Editorial Universitaria, 2003.

ZAVALA COSTA, Jaime y VÍLCHEZ GARCÉS, Lidia, *El desafío de la negociación. Temas prácticos para prevenir y resolver conflictos colectivos de trabajo*, Lima, AeI, 2016.