PROYECTO DE LEY N°

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
21 JUN 2023
RECIBIDO
Firma ____ Hora 6:38

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, Y DEJA SIN EFECTO AL D.S. 008-2022-PCM.

El Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa de la Congresista **MARGOT PALACIOS HUAMÁN,** en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República; propone el de ley siguiente:

PROYECTO LEY QUE MODIFICA LA LEY 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, Y DEJA SIN EFECTO AL D.S. 008-2022-PCM

I. FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA LA LEY 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, Y DEJA SIN EFECTO AL DS 008-2022-PCM.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto introducir ajustes a la ley 31188, considerando los compromisos e instrumentos internacionales adoptados por el Perú como son los Convenios 87 y 98, el Convenio 151 y el 154 sobre la garantías de la libertad sindical la negociación colectiva y su vigencia en la administración pública respeto de sus servidores junto con su promoción, así como revisar las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT respecto de unidad y pluralismo de las organizaciones sindicales, instrumentos que determinan que la negociación colectiva de trabajo es bilateral, autónoma, voluntaria y libre de injerencias y de ataques antisindicales. Además de garantizar la viabilidad de los aspectos presupuestales para la ejecución de los convenios y/o Laudos respectivos.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

Artículo 2.- Alcances de la Ley

La presente modificación alcanza a todas las etapas de los procesos de negociación colectiva de los servidores públicos pertenecientes al sector estatal cualquiera que se trate su régimen laboral vigente. A dicho fin abonan también los pronunciamientos del Tribunal Constitucional que, en el contexto de pluralidad sindical, han ratificado el derecho de los sindicatos minoritarios a negociar, y la reciente suspensión del artículo 10.1 del D.S. 008-2022 PCM, ordenada por el órgano jurisdiccional competente de la Administración de Justicia respecto de su nulidad.

Artículo 3.- Modificación de la Ley 31188

Modifíquese los artículos 2°, 4°, 6°, 7°, 8°, 9°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17 18, 19, 22 la primera Disposición Complementaria Final; y añádase los artículos 13-A°, 13-B°, 13-C° y 13-D°, 22° y las Disposiciones Complementarias Finales Tercera, Cuarta, Quinta, Sexta, la Disposición Transitoria Única y la Disposición Derogatoria Única al texto de la ley 31188, y conforme al siguiente texto (modificaciones en negrillas):

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento, ***con cargo a sus propias partidas presupuestales.***

Artículo 4. Materias comprendidas en la negociación colectiva

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ***incluido el establecimiento de mecanismos de información a las organizaciones sindicales en el caso del ejercicio de las potestades disciplinarias que puedan afectar los derechos sindicales o la representación sindical, o de mecanismos de consulta en el caso de concursos para el acceso o la promoción en el empleo público.***

Artículo 6. Articulación de las materias negociables

(...)

6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:

Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito. ***La concurrencia conflictiva entre beneficios obtenidos en ambos niveles de negociación, convención y/o cláusula, derivados del mismo concepto se resuelve otorgando al trabajador el beneficio o derecho más favorable entre los convenios.***

Artículo 7. Sujetos de la negociación colectiva en el sector público

Son sujetos de la negociación colectiva:

a. *Por la parte sindical, en la negociación colectiva centralizada, las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional; y en la negociación colectiva descentralizada, las organizaciones sindicales más representativas en el respectivo ámbito, en, pudiendo participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior.* ***La legitimación observará las reglas del artículo 9.***

Artículo 8. Representación de las partes

Son representantes de las partes en la negociación colectiva en el sector público:

a. De la parte sindical, en la negociación colectiva centralizada, veintiún representantes de las confederaciones sindicales más representativas, de las entidades públicas a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley, y de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 7. En la negociación colectiva descentralizada, no menos de tres ni más de catorce representantes.

En ambos niveles, los representantes deben ser trabajadores afiliados conforme a lo regulado en el estatuto.

Artículo 9. Legitimación de las organizaciones sindicales

9.1 En la negociación colectiva centralizada:

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

www.congreso.gob.pe

Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, ***en función al número de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que la integran y a la confederación****.*

9.2 En la negociación colectiva descentralizada:

a. Las organizaciones sindicales negocian en representación de sus afiliados.
b. La organización sindical o coalición de sindicatos que tenga como afiliados como mínimo a la mitad más uno de los trabajadores del ámbito respectivo a la fecha de presentación del pliego de reclamos negocia en representación de todos.
c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría ***absoluta, o al 50% más 1,*** *de trabajadores del ámbito respectivo.*
d. La organización sindical o la coalición mayoritaria establece mecanismos de participación e información para las organizaciones sindicales minoritarias.
e. En ausencia, o presencia, de organizaciones que cumplan con los literales b) y c, las organizaciones sindicales minoritarias del ámbito negocian sólo en representación de sus afiliados conforme al literal a).

Artículo 10-A. Garantía de viabilidad presupuestal

10-A.1. Para garantizar la referida viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria, incluyendo una precisión de los recursos directamente recaudados (RDR) que obtenga; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos. Para tal efecto elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

10-A.2. En la negociación colectiva en el nivel centralizado, se requiere que cuenten con un informe elaborado por la Representación Empleadora designada por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.

10-A.3. En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, se requiere que cuenten con un informe de la entidad elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal, que deberá incluir la identificación y desagregado de los recursos directamente recaudados (RDR) que obtenga. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602

www.congreso.gob.pe

Telefónica: (01) 311-7290

en el ámbito sectorial, se requiere un informe elaborado por el Ministerio Rector del Sector que preside la Representación Empleadora; y, en el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito territorial, se requiere un informe elaborado por la entidad que preside la Comisión.

10-A.4. Previo a la emisión de los informes señalados en los numerales anteriores, la parte empleadora debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Para la emisión del referido Informe Final, el MEF remite de manera previa al Consejo de Ministros un informe que contiene la propuesta del estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF, pudiendo dicho Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.

10-A.5. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público es un documento técnico elaborado y emitido por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH) en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. Dicho documento contiene, como mínimo, la siguiente información:

a. El análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional y la proyección de las principales variables por un horizonte de tres (3) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes, a cargo de la Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas (DGPMACDF).

b. La situación fiscal del Sector Público, con la descripción y análisis del desempeño reciente de las principales variables fiscales, su proyección por un periodo de tres (03) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes. Asimismo, contiene el cumplimiento de las reglas macrofiscales del último año e indica la aplicación de cláusulas de excepción durante el año en curso, a cargo de la DGPMACDF.

c. La situación financiera del Sector Público, con el desempeño y análisis de los principales indicadores financieros, incluye la información correspondiente al estado actual de las deudas derivadas por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada de cada entidad del Sector Público, registrada en el Aplicativo Informático "Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado", a cargo de la Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas (DGPP).

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

d. El costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, en función a la información registrada por la Entidad en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH.

e. Los recursos que pueden ser asignados para el financiamiento del costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, sin comprometer la sostenibilidad fiscal del Sector Público, a cargo de la DGPP.

f. El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad pública, según corresponda, donde se determine, en función, entre otros factores, del número de servidores públicos de la entidad y el gasto en recursos humanos, el espacio fiscal por cada pliego presupuestario, para efectos de implementar las propuestas planteadas en los proyectos de convenios colectivos, a cargo de la DGGFRH.

Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

(...)

13.2 *La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento:*

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el ***1 de octubre y el 30 de diciembre siguientes****.*

b. (...)

c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo ***o de su no inicio. Dicha incidencia se consignará en un acta ya sea por no inicio de negociación o por desacuerdo total o parcial del proyecto de Convención Colectiva. En caso de negativa a suscribirla la representación sindical podrá remitirla a la representación empleadora por cualquier medio que facilite la constancia de recepción o cargo, precisando la razón de la negativa. En cualquiera de los supuestos referidos,*** *la solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo,* ***quien inicia la conciliación a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente de la fecha de la presentación, bajo responsabilidad funcional. En caso de acuerdo, total o parcial, emitirá un acta de conciliación, que tiene el valor de una sentencia y es ejecutable en la vía correspondiente****.*

d. *De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación,* ***o si la Autoridad Administrativa de Trabajo no inició el procedimiento conciliatorio luego del plazo señalado en el numeral c) el sindicato*** ~~*cualquiera de las partes*~~ *podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el* ***31 de mayo siguientes*** *salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga.* ***Iniciada la huelga el conflicto podrá ser reconducido por la vía del arbitraje potestativo a petición de la parte proponente.***

e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602

www.congreso.gob.pe

Telefónica: (01) 311-7290

Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento. ***Los plazos contemplados son de carácter perentorio, salvo que se acuerde su prórroga.***

13.3. Las controversias derivadas de las negociaciones a nivel centralizado y descentralizado se articularán conforme a las siguientes reglas:

a. ***Si no existe previamente una convención colectiva en los niveles señalados, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación será a nivel descentralizado.***

b. ***De existir convención en alguno de los dos niveles, por acuerdo de las partes se podrá entablar otra a un nivel distinto, a fin que la sustituya o complemente. Ello no podrá sustituirlo ningún acto administrativo o laudo arbitral.***

c. ***Las convenciones de diferente nivel, acordadas por las partes, deberán articularse de manera que quede definidas las materias que se tratarán en cada una. En caso de controversia prevalecerá la convención y/o cláusula más favorable, conforme su tenor integral.***

d. ***Podrán negociarse a nivel descentralizado materias no tratadas en una convención a nivel centralizado, o aspectos que reglamenten o que traten de condiciones de trabajo propias y exclusivas de la entidad descentralizada.***

13.4. Para que el convenio producto de una negociación colectiva, centralizada o descentralizada, tenga efectos generales para todos los trabajadores de cada ámbito:

a. ***La organización sindical u organizaciones sindicales deben estar representando a la mayoría de las entidades públicas o a los servidores públicos respectivos, en el ámbito local, regional o nacional.***

b. ***Deben estar convocadas, directa o indirectamente, todas las entidades respectivas.***

c. ***En caso que no se cumplan los requisitos de mayoría previstos en el artículo 9, el producto de la negociación colectiva -convenio o laudo arbitral o resolución administrativa excepcional- tendrá una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales suscribientes.***

d. ***De haber acordado una negociación el nivel centralizado esta mantendrá su vigencia.***

Artículo 13-A. Presentación y valorización del proyecto de convenio colectivo. El proyecto de convenio colectivo es la propuesta no vinculante que dirige la organización sindical a la entidad y da inicio a la negociación colectiva, no

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602

www.congreso.gob.pe

Telefónica: (01) 311-7290

pudiendo la entidad negarse a su recepción bajo ninguna circunstancia, bajo responsabilidad funcional.
En la negociación descentralizada, a petición de una de las partes o de oficio, la entidad valora el proyecto de convenio colectivo y examina la situación económico-financiera, dentro de un plazo máximo de cinco (05) días hábiles.
Las materias no negociables consignadas en el proyecto de convenio colectivo se tienen por no puestas y no son objeto de evaluación económica, no pudiendo usarse como argumento para detener el proceso de la negociación colectiva.

Artículo 13-B. Conformación e instalación de la comisión negociadora.

Presentado el proyecto de convenio colectivo, la entidad, bajo responsabilidad funcional, designa en un plazo no mayor de 3 días hábiles, a sus representantes que conforman la comisión negociadora, según corresponda el nivel de negociación.

La Comisión Negociadora se instala e inicia el trato directo en los diez días calendario siguientes a la fecha de presentación del proyecto de convenio colectivo. En caso que la entidad empleadora no cumpla éste plazo para iniciar el trato directo, la representación sindical levanta un acta para dejar constancia del hecho y notificará a la entidad empleadora para dar por agotado el trato directo.

Artículo 13-C. Trato directo
El trato directo se rige por las siguientes reglas:
13-C.1 La comisión negociadora acuerda el cronograma de sus sesiones en su acta de instalación

<u>Artículo 14. Derecho de información</u>
(...)
Esta información se entrega dentro de los veinte (20) días de solicitada, bajo responsabilidad, ***en concordancia con el siguiente artículo.***

Artículo 15. Incumplimiento de la obligación de informar

El incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones de informar origina una sanción administrativa por infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las organizaciones sindicales, cuyo empleador se niegue a cumplir con la obligación de información, podrán solicitar a los órganos competentes de supervisión y control que se requiera su entrega bajo apercibimiento de multa; la que será duplicada en caso de persistir en su incumplimiento, ***sin perjuicio de hacer efectivos los apercibimientos previstos en los artículos 4 y 14 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.***

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

Artículo 16. Deber de buena fe

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria. Son actos de mala fe, entre otros:

a. *La no entrega de información dentro del plazo establecido en el artículo 14 de la presente ley.*
b. *Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo,* ***a designar a su representación negociadora dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su presentación*** *o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley.*

(...)

Los funcionarios o directivos responsables que incurran en alguno de estas infracciones o actos de mala fe, se harán corresponsables por las sanciones pecuniarias previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 17. Convenio colectivo

El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

17.1 *Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.* ***Es nulo de pleno derecho toda interpretación que la contravenga.***

17.2 *Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.*

17.3 *Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año,* ***incluso en caso de reestructuración, fusión, extinción u otro análogo de la entidad.***

17.4 *Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.*

17.5 *Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. Las cláusulas son permanentes, salvo que, de manera excepcional* ***y expresa****, se acuerde expresamente su carácter temporal.*

17.6 *No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos,* ***ni a personal que temporalmente desempeñe labor directiva o cumpla función de confianza****. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.*

17.7 *Todo pacto que se suscriba individualmente* ***o no*** *o se disponga de forma unilateral por el empleador* ***o por acuerdo****, que tenga como objeto la disminución y/o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de* ***otros*** *convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes,* ***o que pretenda para retardar o negar su negociación a otro nivel,*** *son nulos de pleno derecho.*

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

Artículo 18. Arbitraje laboral en la negociación colectiva en el sector público

(...)

18.4 *Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convoca a las partes a una audiencia de instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje. La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días hábiles,* ***salvo si se invoca causa legal o convencional objetiva o material que justifique su prórroga.***

18.5 *Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o* ***en su defecto*** *considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.*

18.6 *En caso que lo estime conveniente, el tribunal arbitral define una provisión cautelar que es comunicada a la entidad a fin de que la incluya en el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio* ***fiscal anual****. Esta provisión cautelar es determinada por el tribunal arbitral tomando como referencia las propuestas finales presentadas por las partes.*

18.7 *Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral* ***económico*** *establecido en la* ***Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR,*** *su reglamento y el Decreto Legislativo 1071, en tanto no se opongan a esta Ley y* ***resulten aplicables dada la naturaleza jurídica del arbitraje laboral económico. La Constitución Política, artículo 139 inciso 1, establece su facultad jurisdiccional.***

18.8 ***La Procuraduría Pública en Materia Hacendaria del MEF participará en ésta etapa como asesor de las entidades que negocien en cualquiera de sus niveles, siempre que lo soliciten los titulares de tales entidades.***

Artículo 19. Laudo arbitral

(...)

19.3 *Los laudos en materia laboral se ejecutan obligatoriamente, dentro del plazo indicado en los mismos,* ***salvo lo previsto en el artículo 18.4.***

19.4 *El incumplimiento en la ejecución del laudo inhabilita al empleador a impugnar un laudo o a continuar el procedimiento iniciado si durante el proceso se verifica tal hecho, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo.* ***Los procesos de negociación en trámite en cualquier etapa, se adecuarán a esta previsión.***

19.5 *A solicitud del sindicato, los órganos competentes de supervisión y control* ***a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la Presidencia del Consejo de Ministros****, constatan el incumplimiento en la ejecución de los laudos, teniendo el acta de constatación mérito suficiente para que la Sala que conoce el procedimiento de nulidad declare improcedente de pleno derecho su impugnación.*

(...)

Artículo 20. Comunicación a la autoridad competente

El convenio colectivo o el laudo arbitral se formalizan por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la autoridad competente con el objeto de su registro y archivo. La presentación del convenio

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

colectivo o laudo arbitral corresponde al presidente del tribunal arbitral o de la comisión negociadora de la entidad pública, según sea el caso, dentro de los diez (10) días de suscrito o notificado el mismo.

La entidad incorpora el convenio colectivo o el laudo arbitral en su pliego presupuestario para su ejecución el siguiente año fiscal, bajo responsabilidad funcional del titular de la entidad empleadora y del MEF.

Artículo 22. Disponibilidad económico – financiera

En el curso del procedimiento de negociación descentralizada, de oficio la misma entidad pública practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará su disponibilidad económico – financiera evacuando un informe correspondiente.

Sin perjuicio de ello a petición parte o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emitirá en representación del Estado un dictamen practicando la valorización de las peticiones de los trabajadores comprendiendo el examen de la situación económico - financiera de la entidad y su capacidad para atenderlas. El Estado no podrá ejercer el principio de contradicción contra dicho dictamen.

El MEF, en su caso, informará el espacio fiscal para implementar los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Este informe y el emitido por la misma entidad si se encuentran sujetos al principio de contradicción por la representación sindical, en atención a la previsión de los artículos 23 y 24 de la Constitución y los principios de transparencia y de participación previstos por la Ley del Procedimiento Administrativo General.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia de convenios

Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia. ***Sus cláusulas se presumen permanentes, salvo que su tenor señale expresamente su temporalidad.***

TERCERA. Pliegos Pendiente de Cierre

Los procedimientos de negociación colectiva en trámite se adecuarán a la presente ley a la fecha de su entrada en vigencia. La atención de los pliegos colectivos presentados antes de la vigencia de la Ley 31188 se adecuarán a la presente norma. Supletoriamente se aplicará lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, el Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, y la Ley Nº 27556, Ley que Crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, en cuanto corresponda.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

www.congreso.gob.pe

CUARTA. De los Honorarios en los Arbitrajes de negociación colectiva del Sector Público

Que, siendo que en los procedimientos de negociación colectiva del sector público en que los sindicatos negocian por la totalidad de trabajadores, afiliados y no afiliados, los honorarios de los árbitros serán de acuerdo al número de trabajadores afiliados del sindicato que negocia o coalición que negocia en el procedimiento colectivo y no del que representan, según lo previsto supletoriamente por el artículo 53° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

QUINTA. Los actos de mala fe descritos en la ley.

Los actos de mala fe previstos en el artículo 16 de la ley se incorporan al régimen de infracciones y sanciones previstas en el título V de la Ley General de Inspección del Trabajo, a efectos de su tipificación y sanción en Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo que corresponderá emitir al Poder Ejecutivo.

SEXTA. Reglamentación de la ley

El Poder Ejecutivo, sin detener la plena vigencia de la presente ley, emitirá la norma reglamentaria dentro un plazo máximo de sesenta (60) días de su entrada en vigor, mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. La ausencia de reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente Ley no impedirá su aplicación, aplicándose supletoriamente las regulaciones de la negociación colectiva para el sector privado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. Adecuación de las negociaciones colectivas en curso

Las negociaciones colectivas en curso se adecúan a las reglas previstas en la presente ley, incluso las que se encuentren en etapa de arbitraje hasta antes de la emisión del laudo arbitral.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. Dejar sin efecto el Decreto Supremo 008-2022-PCM

Déjese sin efecto el Decreto Supremo 008-2022-PCM, que aprobó los Lineamientos para la implementación de la Ley 31188, Ley de Negociación

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

www.congreso.gob.pe

Colectiva en el Sector Estatal, así como toda otra norma que se oponga a la presente ley.

Artículo 4.- Incorporación al Régimen de Infracciones y Sanciones

Los actos de mala fe previstos en el artículo 16 de la ley se incorporarán al régimen de infracciones y sanciones previstas en el título V de la Ley General de Inspección del Trabajo, a efectos de su tipificación y sanción en Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo que corresponderá emitir al Poder Ejecutivo.

Artículo 5.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo, sin detener la plena vigencia de la presente ley, emitirá la norma reglamentaria dentro un plazo máximo de sesenta (60) días de su entrada en vigor, mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. La ausencia de reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente Ley no impedirá su aplicación, aplicándose supletoriamente las regulaciones de la negociación colectiva para el sector privado.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 so
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/06/2023 17:50:03-05

Artículo 6.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Lima, 03 de mayo de 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROBLES ARAUJO Silvana Emperatriz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/06/2023 14:47:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/06/2023 16:09:15-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUISPE MAMANI Wilson Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/06/2023 14:55:36-05

Email: mpalacios@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 502
Telefonica: (01) 311-7290

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/06/2023 15:46:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/06/2023 15:46:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PARIONA SINCHE Alfredo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/06/2023 17:46:59-05

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ley 31188 introduce un conjunto de regulaciones a las negociaciones colectivas en el sector Estatal. Sin embargo, varias de sus regulaciones contravienen sendos **COMPROMISOS INTERNACIONALES contraídos por el Estado Peruano**, el marco constitucional y jurídico vigente, la jurisprudencia consistentemente emitida respecto al su ejercicio y, finalmente la doctrina jurídica. A dicho respecto los artículos más relevantes son estos:

2.1 OBJETO DE LA MODIFICACION DE LA LEY

Partiendo del tenor vigente de la ley 31188, artículo 1, *"La Ley tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo."*

El presente proyecto toma en cuenta sobre todo los compromisos contraídos por el Estado Peruano, en especial el convenio 151 OIT, cuyos artículos 4, 5 y 6, estipulan:

- Que los empleados públicos **gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical**, especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  a) sujetar el empleo del empleado público a la **condición de que no se afilie** a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
  b) despedir a un empleado público, o **perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación** sindical.

- Crear garantías para que tales organismos sindicales gocen de **completa independencia** respecto de las autoridades, y que se les **proteja contra todo acto de injerencia** de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. Especialmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos para colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

- Establecer mecanismos explícitos que brinden **facilidades** apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus **funciones** durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, a los representantes sindicales.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

- Finalmente, legislar internamente las condiciones nacionales para **estimular y <u>fomentar</u> el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación** entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos respecto de sus condiciones de empleo, o de cualquiera otra medida legislativa u otra, que les permitan a los representantes sindicales de organizaciones sindicales del ámbito público a participar en la determinación de dichas condiciones. Es decir, *crear mecanismos adecuados a las condiciones nacionales, para* ***garantizar el respeto al derecho de sindicación*** *y al ejercicio de la negociación colectiva irrestricta, libre de injerencias gubernamentales o discriminación.*

2.2. <u>LOS COMPROMISOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES ADOPTADOS POR EL PERÚ</u>

La 86.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1998, considerando que es la OIT la organización internacional que establece Normas Internacionales del Trabajo, con reconocimiento universal para PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO como expresión de sus principios constitucionales y, en una situación de creciente interdependencia económica, urgió reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización. En esta línea declaró que **todos los miembros**, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un **compromiso** derivado de su sola pertenencia a la organización para respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre otros:

- la libertad de asociación y la libertad sindical, y
- el reconocimiento efectivo del derecho a la **negociación colectiva**;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.2.1. Convenios matrices sobre la Negociación Colectiva de Trabajo

La OIT ha aprobado los Convenios 87 y 98, ratificados por el Perú en 1959 y en 1963. De ambos, el **Convenio núm. 98**, desarrolla especialmente los aspectos de la negociación colectiva a fin de **garantizar su ejercicio** entre empleadores y trabajadores, proteger la libertad sindical de los trabajadores contra todo acto discriminatorio o eventuales **injerencias** del empleador y/o el Estado en los asuntos de la organización sindical, a fin de asegurar el normal desenvolvimiento de las negociaciones colectivas de trabajo. Son especialmente relevantes, para el caso, sus mandatos contenidos en los artículos más relevantes que citamos aquí:

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación ***tendiente a menoscabar la libertad sindical*** *en relación con su empleo.*

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) ***sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato*** *o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*

(b) despedir a un trabajador o ***perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical*** *o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada ***protección contra todo acto de injerencia*** *de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.*

2. Se consideran ***actos de injerencia****, en el sentido del presente artículo, principalmente, las* ***medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador*** *o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.*

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para ***garantizar el respeto al derecho de sindicación*** *definido en los artículos precedentes.*

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.*

2.2.2. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública

La OIT adoptó el Convenio 151 considerando la **expansión de los servicios de la administración pública** a nivel mundial y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos; y para

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

superar las observaciones de los órganos de control de la OIT respecto de ciertos gobiernos aplicaron disposiciones de los convenios 87, 98, y el Convenio 135, pero **EXCLUYENDO** del campo de aplicación del Convenio a los **EMPLEADOS PÚBLICOS**. A continuación, citamos el tenor textual de los artículos más relevantes:

Artículo 1

*1. El presente Convenio deberá aplicarse **a todas las personas empleadas por la administración pública**, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.*

(...)

Artículo 2

*A los efectos del presente Convenio, la expresión **empleado público** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.*

Artículo 3

*A los efectos del presente Convenio, la expresión **organización de empleados** públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto **fomentar y defender los intereses de los empleados públicos**.*

Artículo 4

*1. Los empleados públicos **gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical** en relación con su empleo.*

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

*(a) sujetar el empleo del empleado público a la **condición de que no se afilie** a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;*

*(b) despedir a un empleado público, o **perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación** a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.*

Artículo 5

*1. Las organizaciones de empleados públicos **gozarán de completa independencia** respecto de las autoridades públicas.*

*2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada **protección contra todo acto de injerencia** de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.*

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Artículo 6

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

www.congreso.gob.pe

*1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos **facilidades** apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus **funciones** durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.*

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.*

2.2.3. Convenio para promover la negociación colectiva

Así mismo del Convenio 154 sobre la negociación colectiva[1], además de señalar que la negociación colectiva de trabajo es bilateral, autónoma, voluntaria y libre, establece especialmente lo siguiente:

Artículo 5

*1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **fomentar la negociación colectiva**.*

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

*(a) la negociación colectiva sea **posibilitada** a todos los empleadores **y a todas las categorías de trabajadores** de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;*

(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

*(c) sea fomentado el establecimiento de **reglas de procedimiento convenidas** entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;*

*(d) la negociación colectiva **no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas** que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;*

*(e) los órganos y procedimientos de **solución de los conflictos** laborales estén concebidos de tal manera que **contribuyan a fomentar la negociación** colectiva.*

Artículo 6

*Las disposiciones del presente Convenio **no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva** tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de*

[1] Convenio aún no ratificado por el Perú y Francia.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de ***consultas previas*** *y, cuando sea posible, de acuerdos entre las* ***autoridades*** *públicas y las* ***organizaciones*** *de empleadores y de trabajadores.*

Artículo 8

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

2.2.4. Principios básicos del deber de negociar

La R163 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), expresa la necesidad de ahondar la negociación en los principios básicos del **deber de negociar, y de hacerlo de buena fe**, así como el derecho de información, el nivel de negociación, y habla también sobre el deber de información, en fin, sobre la libertad de la negociación.

2.2.5. Recomendaciones de OIT para respetar el derecho a negociar de los sindicatos minoritarios

A raíz de la emisión de la Ley 31188, que instaura por primera vez la negociación colectiva para el sector estatal, se producido una DESNATURALIZACIÓN DEL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL MAYORITARIA, concepto INSTITUIDO a partir de la **"Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT"** y que equivale a **REPRESENTAR AL 50% MÁS UNO DE LA TOTALIDAD DE TRABAJADORES DE UN DETERMINADO ÁMBITO**.

La OIT en el documento "*La Libertad sindical recopilación de* ***decisiones****, y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*" ha expresado que:

> "*Decisión 974. Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el* ***sindicato más representativo y los demás*** *sindicatos, este sistema* ***no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios*** *y* ***menos aún privarlos del derecho de presentar demandas*** *en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales."*

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

Así también en la Decisión 977 OIT, partiendo de dicho porcentaje como condición para negociar en representación de la totalidad de trabajadores que las legislaciones nacionales establecen, recomendó que **CUANDO NINGÚN GREMIO ALCANCE DICHO NÚMERO, SE RECONOZCA EL DERECHO A NEGOCIAR 'A TODOS LOS SINDICATOS DE DICHA UNIDAD'** (ámbito):

> ***"977. Si ningún sindicato representaba a más del 50 por ciento de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros".***[2]

En análogo sentido en la **Decisión 978**[3], partiendo de la misma premisa, recomendó –a pesar que legislación nacional exija mayoría absoluta a un sindicato para adquirir mayor representatividad- que las organizaciones minoritarias puedan negociar **conjuntamente** en una empresa o unidad de negociación:

> ***"978. En cuanto a una disposición que imponía que sólo podrá negociar un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, el Comité consideró que esta disposición no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, y pidió al Gobierno que tomara medidas para que, en consulta con las organizaciones interesadas, se modifique la disposición en cuestión, de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuanto menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados".***[4]

En análogo sentido en la Decisión 978 partiendo de la misma premisa, recomendó –a pesar que legislación nacional exija mayoría absoluta a un sindicato para adquirir mayor representatividad- que **las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente** en una empresa o unidad de negociación:

> *"**Decisión** 978. En cuanto a una disposición que imponía que **sólo podrá negociar** un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría **absoluta** de los trabajadores de una empresa, el Comité consideró que **esta disposición no fomenta la negociación colectiva** en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, y pidió al Gobierno que tomara medidas para que, en consulta con las organizaciones*

[2] Negrillas y subrayados añadidos.
[3] Véanse Recopilación de 1996, párrafo 831; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 663; 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1373 y 338.º informe, caso núm. 2386, párrafo 1248.
[4] Negrillas y subrayados añadidos.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

interesadas, se modifique la disposición en cuestión, de manera que ***en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, las organizaciones minoritarias puedan negociar*** *conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuanto menos,* ***concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados****."[24]*

2.2.6. Los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga dentro del catálogo derechos fundamentales

El derecho de negociar colectivamente de las organizaciones de trabajadores, está consagrado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, según lo establece la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución, tales derechos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre tales materias ratificados por el Perú:

- artículo 26 de la Convención Americana,
- artículos 45 incisos c y g de la Carta de la OEA,
- artículos 1.1, 2, 13, 15, 16 y 25 de la Convención Americana;
- artículos 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, y
- artículos IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana,
- derecho laboral internacional, los convenios, recomendaciones y decisiones adoptadas en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.2.7. En 1998 la OIT emitió la "Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento".

Allí establece una lista de principios fundamentales que, por su condición de tal, deberán ser observados por todos sus países miembros. Entre otros el de la "libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva".
Interpretando los tratados de derechos humanos relativos -en este caso específico- a la negociación colectiva, conforme de la Constitución, se puede concluir que:

"Las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones; abogan por la menor injerencia posible de las autoridades públicas en los acuerdos bipartitos y dan primacía a

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales en tanto que sujetos de la negociación (...)".[5]

2.2.8. Carta de la Organización de Estado Americanos (OEA).

El literal c) de su artículo 45 establece:

> ***"Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva."***

Tratándose de derechos sociales, los derechos citados forman parte del catálogo de derechos del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Así, el parámetro *internacional* para interpretar el artículo 28 de la Constitución, sobre la negociación colectiva, reconoce el derecho de **todas** las organizaciones sindicales de negociar con los empleadores los intereses de sus representados.

En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre la motivación para negociar, precisa que:

> *"Los Estados deben abstenerse de realizar conductas que limiten a los sindicatos ejercer el derecho de negociar para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen, lo que implica que las autoridades se abstengan de intervenir en los procesos de negociación. Sin embargo, los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten entre los trabajadores y las trabajadoras, y empleadores y empleadoras, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo."*[6]

---

[5] GERNIGON, Bernard, *et. al.* Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), N°. 1. Pág. 38.

[6] Corte Interamericana de Derechos Humanos. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Opinión consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Para dar respuesta a esta cuestión, y dada la centralidad que goza la Convención Americana en el régimen de protección del sistema interamericano, el Tribunal consideró pertinente realizar el análisis sobre la base del artículo 26 de la Convención Americana, en su relación con los artículos 45 incisos c y g de la Carta de la OEA, los artículos 1.1, 2, 13, 15, 16 y 25 de la Convención Americana; los artículos 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, y los artículos IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana, así como el *corpus iuris* relevante de derecho laboral internacional, los convenios, recomendaciones y decisiones adoptadas en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

www.congreso.gob.pe

Evidentemente, las disposiciones que imponen prohibiciones o restricciones serias a los sindicatos para entablar negociaciones colectivas, frustran este propósito y se contraponen al cumplimiento del derecho a la negociación colectiva con este contenido.

2.2.9. El contexto de pluralidad sindical.[7]

La existencia de una o más organizaciones sindicales en un determinado ámbito obedece exclusivamente a la voluntad de los involucrados. Como consecuencia de ello, todas estas organizaciones sindicales tienen legitimidad potencialmente para defender los intereses de sus representados.

Sobre el pluralismo sindical la decisión 483 precisa:

> *"El principio de pluralismo sindical se basa en el derecho de los trabajadores de reunirse y* ***constituir de manera independiente****, las organizaciones de su elección, organizaciones cuya estructura debe permitir a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, de elaborar y aprobar sus propios estatutos, de organizar su administración y actividades y de formular sus programas sin injerencia de las autoridades públicas, para defender los intereses de los trabajadores.*

Este principio no puede limitarse arbitrariamente. Así, por ejemplo, el artículo 8°, numeral 1, a) del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* señala:

> *"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: (...) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos".*

En sentido complementario el artículo 8°, numeral 2 del *Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, "Protocolo de San Salvador", indica:

> *"El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente (libertad sindical) sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que*

[7] Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Unidad y pluralismo de las organizaciones. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944476,2

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

éstos sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley".

El Comité de Libertad Sindical de la OIT a su vez sobre el pluralismo sindical, ha manifestado que:

- *La existencia de una organización sindical en un sector determinado **no debería constituir un obstáculo** para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean.*[8]
- *El derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de **crear** - si los trabajadores así lo desean - **más de una** organización de trabajadores por empresa.*[9]
- *La unidad del movimiento sindical **no** debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria a los principios de la libertad sindical.* [10]

En tanto "expresión democrática de la libertad y el disenso", el pluralismo sindical es un principio reconocido por la OIT y por la CIDH, por tanto, también es parámetro obligatorio para toda legislación nacional.

2.3. LA POSICION DE SERVIR Y DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

2.3.1. SERVIR (la Autoridad Nacional De Servicio Civil) interpreta contradictorio los conceptos de mayoría relativa, ordinaria o simple del concepto de mayoría absoluta de la ley 31188.

El artículo 9.2 del artículo 9 de la Ley Nro. 31188, establece respecto de la negociación colectiva descentralizada establece que *"en caso exista más de una organización sindical en*

[8] Recopilación de 1996, párrafo 276; 306. ° informe, caso núm. 1884, párrafo 691 y 315. ° informe, caso núm. 1935, párrafo 21

[9] Recopilación de 1996, párrafo 280; 302. ° informe, caso núm. 1840, párrafo 351; 327. ° informe, caso núm. 1581, párrafo 109 y 337. ° informe, caso núm. 2327, párrafo 198

[10] Recopilación de 1996, párrafo 289; 320.° informe, caso núm. 1963, párrafo 220 y 324.° informe, caso núm. 2067, párrafo 988

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

el ámbito, se considera legitimada para negociar la organización sindical mayoritaria, esto es, la que afilie a la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo".

2.3.2. El **Informe Técnico No. 0011231-2021-SERVIR-GPGSC** (...) emitió inicialmente una opinión vinculante sobre la aplicación y alcances de la Ley 31188, señalando que *"la organización sindical* legitimada *para negociar a nivel descentralizado en su respectiva entidad es aquella que tenga la condición de mayoritaria en su respectivo ámbito."*

Este texto inserta en una práctica DISCRIMINATORIA debido a que la norma establece una *exclusión **implícita** a fin que no negocien las organizaciones que **no** alcancen la mayoría aquí conceptuada,* con claro y grave recorte de su derecho constitucional a negociar colectivamente.

2.3.3. En contraposición, casi un año después, el **Informe Técnico 82-2022-SERVIR-GPGSC**, del 17.01.2022, numeral 2.19, sustento que el concepto de mayoría que acoge esta norma re refiere a mayoría ABSOLUTA.

Así lo interpreta, por ejemplo, cuando determina cuándo un sindicato debe tenerse por mayoritario, y es cuando reúne al 50% más uno. Los párrafos pertinentes dicen lo siguiente:

*"2.17 Por consiguiente, una interpretación constitucional -conforme al Principio Pro Homine- del literal a) del numeral 9.2 del artículo 9° de la LNCSE exige entender que dicha norma incorpora **implícitamente** la posibilidad de las organizaciones sindicales **minoritarias** para negociar en el caso de que **no existiera un sindicato mayoritario** en el ámbito que representan, siendo esto congruente con la regla general indicada en su primer enunciado: "Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito.", siendo aplicable dicha norma para los casos en que existiera:*

*a) Uno o varios sindicatos **minoritarios** de **distintos ámbitos**, o;*

*b) Uno o varios sindicatos **minoritarios** pertenecientes al **mismo ámbito**.*

*En estos casos, corresponderá a la entidad negociar de forma **independiente con cada una** de dichas organizaciones sindicales, siendo que los convenios colectivos suscritos serán **aplicables** únicamente a los **servidores** que se encontraran **afiliados** a dichos sindicatos, y siempre respetando el ámbito de su representación previsto en sus respectivos estatutos.*

*"2.19 Ahora bien, con respecto a la forma de determinar cuál de las organizaciones sindicales que comparten un mismo ámbito posee **mayor** representatividad (es decir,*

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

cuál es el sindicato mayoritario), nos remitimos a lo indicado en el literal c del numeral 9.2 del artículo 9° dela Ley N° 31188 en el cual se precisa que se considera mayoritaria a ***la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito*** *respectivo, debiendo entenderse por ello al* ***cincuenta por ciento (50%) más uno*** *de servidores del ámbito correspondiente."*

"3.3 Una interpretación constitucional -conforme al Principio Pro Homine- del literal a) del numeral 9.2 del artículo 9° de la LNCSE exige entender que dicha norma incorpora ***implícitamente*** *la posibilidad de las organizaciones sindicales* ***minoritarias*** *para negociar en el caso de que* ***no existiera un sindicato mayoritario*** *en el ámbito que representan, conforme a lo indicado en el numeral* ***2.17*** *del presente informe técnico."*

2.3.4. LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO, por su parte, determina que el sistema del sindicato más representativo DEBE PREFERIR EL MENOS LESIVO para las organizaciones sindicales minoritarias.

En tanto "expresión democrática de la libertad y el disenso"[11] , el pluralismo sindical es un principio reconocido por la OIT y por la CIDH, por tanto, toda regulación que determine la representatividad de las organizaciones sindicales implica imponer un límite al derecho de negociación de los sindicatos minoritarios (los 'menos' representativos). Por tanto, toda regulación al respecto debe ser interpretada de manera *restrictiva*[12] conforme lo señala la CIDH.

El primer punto de análisis es establecer cuál es el parámetro internacional que sirve de base interpretativa para el artículo 28 de la Constitución, en lo que toca al derecho de negociar colectivamente de las organizaciones de trabajadores.
Para el efecto se debe analizar si es una restricción lícita cuando se busca establecer el más representativo. Tanto la CIDH y la OIT aceptan el sistema del sindicato más **representativo** por lo que dicho límite es lícito y, propio de una sociedad democrática y persigue un fin legítimo.

En su **Informe N° 027-2022-MTPE/2/14.1** del 01.02.2022, cuyo numeral 3.26 establece que, en contextos de pluralidad sindical, en tanto **NO haya un sindicato mayoritario en términos absolutos**, todas las organizaciones sindicales del ámbito quedan habilitadas a

[11] VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. "La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación". Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2010, p. 107.
[12] De manera restrictiva en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

presentar sus correspondientes pliegos de reclamos dentro de los plazos establecidos en la legislación de la materia. Este informe resume los dos siguientes criterios:

- **Mayoría** en términos **relativos** para determinar al sindicato más representativo.

  Supone que es suficiente que exista más de una organización sindical para que, en el análisis comparado entre el número de afiliados de tales organizaciones, se determine cuál de ellas es la mayoría relativa. La consecuencia práctica de esta interpretación es que todos los sindicatos minoritarios (los menos representativos) queden excluidos de ejercer su derecho a negociar colectivamente.

- Mayoría **absoluta** para determinar al sindicato más representativo.

  Al respecto, tal calificación se otorgará a la organización sindical que afilie a más de la mitad de trabajadores del ámbito (en este caso, el universo son todos los trabajadores, afiliados y no afiliados). Esto quiere decir que, **mientras no haya un mayoritario absoluto, todos los minoritarios del ámbito pueden ejercer empíricamente** su derecho a negociar colectivamente.

En segundo lugar, interpretar dicho límite o restricción de manera restrictiva. Conforme lo ordena la CIDH, todo límite que se imponga al derecho antes mencionado, será leído de manera que no se afectar su contenido esencial o se le reduzca de forma tal que carezca de valor práctico. Para ello, conviene tomar en cuenta cuál de los dos criterios se utilizará para determinar al sindicato más representativo, de manera que cumpla con el parámetro menos restrictivo conforme a lo establecido por la CIDH.

La lectura restrictiva del sistema del sindicato más representativo nos lleva a considerar el criterio MENOS lesivo para las organizaciones sindicales minoritarias, cual es el de la mayoría absoluta.

Toda norma que regule el modelo del sindicato más representativo, debe leerse conforme a los párrafos precedentes. De ello se sigue que, en contextos de pluralidad sindical, en tanto no haya un sindicato mayoritario en términos absolutos, todas las organizaciones sindicales del ámbito están habilitadas a presentar sus correspondientes pliegos de reclamos dentro de los plazos establecidos en la legislación de la materia.
Esta posición concluye remitiéndose al punto 2.19 del Informe Técnico N° 000082-2022-SERVIR-GPGSC, reseñado líneas arriba.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

2.3.5. El Decreto Supremo 008-2022-PCM, denominado 'Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188', publicado el 20.01.2022, cuyo artículo 10, Legitimidad para negociar a nivel descentralizado, señala lo siguiente:

*"10.1.1. La mayor **representatividad** de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el **mayor número** de servidores públicos afiliados **del total** de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación. "*

Ergo, si no representan al ***mayor número del total*** *de servidores del ámbito sus eventuales acuerdos NO rigen para todos en el mismo ámbito de la negociación.*
Una frecuente interpretación errónea que desnaturaliza este texto legal, orilla en **EXCLUIR** fácticamente de la negociación a sindicatos del mismo ámbito porque:

- O son minoritarios porque coexisten con otros que tiene mayoría absoluta;
- O son minoritarios porque no tiene mayoría relativa, y tampoco ningún otro sindicato alcanza mayoría absoluta.
-

Varios empleadores de entidades públicas, desnaturalizando el contenido del artículo 9.2, en parte abonado por los informes técnicos de SERVIR, han venido interpretando y aplicando en la práctica que sindicato MAYORITARIO es aquel que agrupa a una mayoría **SIMPLE** (el que posee mayoría relativa u ordinaria) del total de servidores de un ámbito.

Ello es contrapuesto a la doctrina de la OIT, la legislación y la jurisprudencia que estable que organización sindical mayoritaria es la que agrupa al 50 por ciento más uno del universo total del ámbito de representación, modelo construido desde la emisión del Decreto Ley 25593[13], Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo/LRCT, incluido su reglamento[14].

MAYORÍA	CONCEPTO	EJEMPLO

[13] El Decreto Ley Nº 25593 publicada el 02.06.1992, o su denominación abreviada como LRCT, es la norma que regula la negociación colectiva en el sector privado. Los cambios en el tiempo se compilaron en un texto ordenado aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR. Vino rigiendo solitariamente todas las negociaciones colectivas incluso algunas del sector público, hasta la emisión de la Ley 31188, publicada el 03.05.2021.
[14] Decreto Supremo No. 011-92 TR, publicado el **15.10.1992.**

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

ABSOLUTA	Representa a la mitad más uno del total de trabajadores de un ámbito.	Total de trabajadores: 11,209 Mayoría Absoluta: 11209/2 +1 = 5605.5 Redondeo: **5606**
SIMPLE O RELATIVA	Se exigen más afiliados a favor que otras organizaciones. No existe mínimo.	sindicato 1: 2840 sindicato 2: 728
CALIFICADA	Requiere los 2/3, 3/5, etc., de la totalidad de los miembros de un estamento.	Mayoría de 2/3 = 7,473 Mayoría de 3/5 = 6,725

La consecuencia subsecuente más visible es que en caso de arribar a acuerdos con una organización con mayoría relativa, trocándola como mayoría absoluta, tales podrán ser impugnados y posteriormente declarados nulos por afectar a servidores NO AFILIADOS a las organizaciones que negocian y suscriben bajo este esquema, por carecer de la legitimidad de contar con mayoría absoluta, que es la que exige la Ley 31188, art. 9, y el DS.008-2022-PCM, art. 10.
Sin embargo, a fin de darle una mayor taxatividad el texto debe introducir ajustes que neutralicen una interpretación que la distorsione.

2.3.6. La legislación peruana instituyó desde el año 1992 que "organización sindical MAYORITARIA" equivale a mayoría ABSOLUTA, cuando alcanza el CINCUENTA POR CIENTO MÁS UNO de representados.

El Diccionario de la Lengua Española, sobre los conceptos de Mayoría delimita con claridad los conceptos de mayoría absoluta[15] de mayoría relativa, ordinaria o simple (sinónimos) [16].

[15] https://dle.rae.es/mayor%C3%ADa, 23.ª edición (2014), actualización diciembre 2021.
Mayoría
1. f. Cualidad de mayor.
4. f. Parte mayor de las personas que componen una nación, ciudad o cuerpo. Seguir la opinión de la mayoría.
5. f. La mayor parte de un número o de una serie de cosas que se expresa.
Mayoría absoluta
1. f. mayoría que consta de más de la mitad de los votos.
Mayoría relativa
1. f. mayoría formada por el mayor número de votos, no con relación al total de estos, sino al número que obtiene cada una de las personas o cuestiones que se votan a la vez.
[16] mayoría ordinaria
Sublema de mayoría

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

Lo dicho se encuentra en el Artículo 9° de la LRCT, que establece:

> *"En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría* ***absoluta*** *de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. (...)"*

Y para no dejar dudas, el artículo 34 del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la LRCT, señala que:

> *"la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito (...) será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría* ***absoluta*** *respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente".*

Dado que, nuestro sistema jurídico se rige por el principio de coherencia normativa, por el cual *"una norma jurídica sólo adquiere sentido de tal por su adscripción a un orden",* siendo que por ello *"cada norma está condicionada sistémicamente por otras"* conforme lo advirtió el Tribunal Constitucional[17], por ello la Ley 31188, en su artículo 21, al regular la figura del aporte sindical, de los NO afiliados, -que pueden ser pactados en un convenio colectivo-, ratificó que **LOS SINDICATOS MINORITARIOS <u>SIGUEN GOZANDO DEL DERECHO A NEGOCIAR</u>.**

Aplicando dicho concepto al ámbito de la negociación colectiva en el sector público, estando ya vigente la Ley 31188, desde el 31.04.2021, la Autoridad Nacional de Servicio Civil / SERVIR, órgano rector de la gestión de recursos humanos en el Estado Peruano, en el **Informe Técnico N° 001555-2021-SERVIR-GPGSC**, numeral 2.7, utilizó el concepto de **mayoritario** en el sentido de aquella organización que tiene el **50 por ciento más uno** del total de servidores del ámbito correspondiente, conforme se puede advertir de la cita que añadió al numeral mencionado:

> *"Para que un sindicato tenga la condición de mayoritario (y extienda los beneficios convencionales que pacte a los no afiliados, e incluso a las organizaciones sindicales minoritarias), <u>debe reunir la condición de tener afiliados al cincuenta (50) por ciento más uno del total de servidores del ámbito</u> correspondientes, de no cumplir con este requisito y así tenga un número considerable de afiliados,* ***<u>no podrá extender los beneficios que obtengan convencionalmente</u>*** *al resto de servidores no afiliados dentro su ámbito correspondiente".*

---

1. Merc. Sistema de votación mediante el cual se requiere, para aprobar una decisión, más votos a favor que en contra de los miembros que integran el órgano y no solo de asistentes.
2. Adm. Votación en la que los votos afirmativos son más que los negativos, no computando las abstenciones. mayoría simple = mayoría ordinaria.

[17] Sentencia del Tribunal dictada en el EXP. N.º 047-2004-AI/TC.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

En concordancia con ello los Informes Técnicos de SERVIR, números **1506-2017-SERVIR/GPGSC y 1538-2019-SERVIR/GPGSC**[18], coinciden en señalar que mayoría absoluta es el 50% más uno de servidores del ámbito correspondiente:

> *"3.1 Conforme el artículo 67º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y en el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de servidores de la entidad representará también a los no afiliados, entendiéndose por mayoría absoluta al **cincuenta por ciento (50%) más** uno de servidores del ámbito correspondiente".*

2.4. LOS PRONUNCIAMIENTOS JURISDICCIONALES EN PERU GARANTIZAN EL DERECHO DE NEGOCIAR DE TODO SINDICATO CUANDO NO EXISTE SINDICATO MAYORITARIO EN SU AMBITO.

El Poder Judicial del Perú, con respecto al artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha manifestado que este **no** otorga al empleador la prerrogativa de NEGARSE a negociar colectivamente con sindicatos minoritarios ya que en un régimen de pluralidad sindical todo sindicato, mayoritario o minoritario mantiene su capacidad negocial.

El reconocimiento constitucional de la pluralidad sindical implica que **NINGÚN SINDICATO, SEA ESTE MAYORITARIO O MINORITARIO, PIERDE SU DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE**, defender su identidad y buscar mejores beneficios para sus afiliados. Por ello es que, en la doctrina y en la legislación nacional, se entiende que la organización más representativa equivale a aquella que afilia a la mayoría **absoluta** de trabajadores del ámbito.

Estos son los pronunciamientos más significativos del Tribunal constitucional y la Corte Suprema al respecto:

2.4.1. El TRIBUNAL CONSTITUCIONAL respecto al derecho a la negociación colectiva.

El Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia del Expediente número 00785-2004-AA/TC que:

> *"[...] el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el **deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva** entre los*

[18] Posición que ha ido modificando como hemos observado.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado". (Fundamento 5).

En otro pronunciamiento recaído en el Expediente N° 03561- 2009-PA/TC, Fundamentos 19 y 20, el máximo intérprete de la constitución, ha señalado que:

*"[E]n un Estado social y democrático de derecho, el **derecho de negociación colectiva es <u>consustancial</u> con el derecho de libertad sindical**, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar **que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical** para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios".*

2.4.2. El Tribunal Constitucional respecto a la legitimación de los sindicatos mayoritarios.

En el expediente 03655-2011-PA/TC, dicho colegiado estableció criterios jurisprudenciales en sus fundamentos 15 y 16:

*"15. Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, confiando **determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios**. De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una **solución intermedia** entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de **libertad sindical**; y el **fortalecimiento de la efectividad en la protección** de los intereses de los trabajadores."*

*"16. Cabe agregar que esto, **bajo ninguna circunstancia, puede significar** tampoco la **exclusión de la participación de un sindicato minoritario** en el procedimiento*

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

de negociación colectiva, esto es, que se ***pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical,*** *pues el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente* ***incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales****."*

Asimismo, en el fundamento 18 de la STC indicada se establecen los deberes del sindicato mayoritario respecto del sindicato minoritario:

"Ahora bien, lo afirmado no supone que los sindicatos minoritarios, desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, pretendan negociar individualmente y en forma directa al margen del sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores, quebrando con ello este principio, pudiendo generar una menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, ***dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deben ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario.*** *Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas".*

2.4.3. La CORTE SUPREMA mediante Casación Laboral 15145-2018- Moquegua, ha zanjado que la pluralidad sindical constitucional implica que ningún sindicato, sea mayoritario o minoritario pierde su derecho a negociar colectivamente.

Es el caso donde los sindicatos minoritarios demandados venían negociando en periodos anteriores con la empresa demandada, como ha sucedido con nuestra afiliada FENTATSUNAT, desde el año 2010 hasta el año 2018. En el precedente que citamos los sindicatos minoritarios, en uso de su capacidad negocial, y ante los conflictos antisindicales con el sindicato mayoritario optaron por seguir negociación de forma individual, y la organización sindical no lo cuestionó en vía judicial, sino hasta la instauración del presente proceso, luego de celebrar los convenios colectivos y cuando estos han producido efectos.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

Si bien el sindicato mayoritario demandante tenía la legitimidad para negociar en nombre de los sindicatos minoritarios, lo cierto es que **ante los conflictos no fue posible, de manera que también resulta legítimo** (por la capacidad negocial de todo sindicato) que los **sindicatos minoritarios demandados hayan negociado individualmente.**

La parte demandante pretendía que los convenios celebrados entre los sindicatos demandados y la empresa se declaren nulas y que la empresa se abstenga de negociar en el futuro con los sindicatos minoritarios demandados. Ello no es posible pues implicaría vaciar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales minoritarias demandadas, afectando el régimen de pluralidad sindical reconocido por las normas internacionales y nacionales.

El artículo 9 del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo **no otorga una prerrogativa al empleador de negarse a negociar** colectivamente con sindicatos minoritarios, ya que en un régimen de pluralidad sindical todo sindicato, mayoritario o minoritario, tiene capacidad negocial.

Es razonable sostener que el reconocimiento constitucional de la pluralidad sindical implica que **ningún sindicato, sea mayoritario o minoritario puede perder su derecho a negociar colectivamente**, defender su identidad y buscar las mejores estrategias para crecer, y, en dicho marco, la tesis de que al permitir, en un escenario de crisis inter sindical, negociar a los sindicatos minoritarios, se afecta la fuerza negocial del sindicato mayoritario, en el presente caso no ha sido acreditado como que con dichas negociaciones el sindicato mayoritario haya sido perjudicado.

El sentido de esta jurisprudencia que cita las Cartas de SUNAT en referencia de no solo no ampara la posición de Sunat si no que su negativa REITERADA a negociar con nuestra organización y con otros sindicatos minoritarios, contraviene flagrantemente el pluralismo sindical que consagra la constitución.

2.5. EL PODER JUDICIAL CORROBORA QUE EL REGLAMENTO O LINEAMIENTOS DE LA LEY 3188 VULNERA EL MODELO DE REPRESENTIVIDAD INSTITUÍDO EN EL PERÚ DESDE 1992, POR LO QUE ORDENA SUSPENDER LA APLICACIÓN DE NORMA VULNERATORIA.

2.5.1. Innovación aparentemente inofensiva son actos de injerencia y acobijan una finalidad **ANTISINDICAL.**

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

Favorecer a otra organización con acuerdos productos del trato directo, a la par que se excluye discriminatoriamente a otra, con objeto de colocar a dichas organizaciones bajo el control del empleador, lo que está proscrito según el numeral 2 del art. 2 del convenio 98, y artículos 4 y 5 del convenio 151, y están **CONSIDERADOS ACTOS DE INJERENCIA**, el legislador debe neutralizar todo acto o trato discriminatorio o de injerencia por parte de la administración pública, la que se ha venido arrogando la preferencia de negociar con una organización sindical y con otra no, en desmedro de otras.

Revisando escrupulosamente la legalidad vigente en el Perú, observamos que desde el año 1992, el Decreto Ley 25593, consolidado en un texto único mediante el Decreto Supremo 010-2003-TR permite sin excepción el ejercicio de la NEC a **TODOS LOS SINDICATOS MINORITARIOS**, cuando no existe en el ámbito de negociación un sindicato mayoritario.

Sólo cuando éste existe (el mayoritario), asume la representación general por todos los trabajadores y sindicatos del ámbito, precisando como requisito indispensable a dicho efecto es contar con la condición un número de afiliados equivalente al 50% más uno del universo de trabajadores del sector (mayoría absoluta).

En contra de este modelo de representación, a través de la norma reglamentaria, el gobierno peruano ha concedido '*legitimidad negocial*', con capacidad para representar a todos los trabajadores del sector, al sindicato *"que al momento de presentación del proyecto de convenio colectivo acredite contar con el **mayor número** de servidores públicos afiliados...(*sic*)"*, es decir a aquel que cuenta con una mayoría **SIMPLE**, desnaturalizando el requisito de mayoría **ABSOLUTA** exigido por la legislación vigente desde 1992.

Con el requisito de mayoría absoluta, un sindicato, *por ejemplo*, para un universo de mil (1,000) trabajadores del ámbito, debía afiliar a quinientos más uno (501) a fin de adquirir legitimidad para representar a todos los servidores. Mientras que, sólo contando con mayoría *simple*, en un caso hipotético de tres sindicatos -en el mismo ejemplo- cada uno con 205, 2010, y 215 agremiados, éste último, sin realizar el esfuerzo de afiliar a 501 trabajadores, adquiere legitimidad negocial EXCLUYENTE, y se ARROGA del privilegio de la representación por el total.

¿Cuáles son las consecuencias? A un sindicato minoritario con mayoría **simple** se le otorga legitimidad formal en base a la aplicación formal de la norma, pero con legitimidad real ausente, con relación a todos los demás trabajadores que no se cuentan entre sus afiliados, creando un pernicioso e innecesario conflicto intersindical.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

Los Convenios N.º 87 y 98 OIT sobre *"la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación"* y sobre *"la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva"* (ratificados por el Perú en 1959 y en 1963), tratan del PROCEDIMIENTO de la negociación colectiva, las GARANTÍAS del ejercicio del derecho sindical entre empleadores y trabajadores, la PROTECCIÓN de la libertad sindical de los trabajadores, la garantía de los trabajadores contra todo acto DISCRIMINATORIO, contra la injerencia del empleador y/o el Estado en los asuntos propios de la organización sindical, necesarios para asegurar el normal desenvolvimiento de las negociaciones colectivas de trabajo. Todos estos mandatos están igualmente recogidos y orientados al **EMPLEO PÚBLICO** en el Convenio N°151, especialmente la negociación colectiva, definida como **BILATERAL, AUTÓNOMA Y LIBRE.**

2.5.2. SUSPENSIÓN del artículo 10.1 del D.S. 008-2022 PCM, por primer pronunciamiento jurisdiccional determinando su nulidad.

Habiéndose recurrido al Poder Judicial mediante una demanda de acción popular, a fin que se expulse del sistema jurídico las normas reglamentarias contrapuestas a la Constitución y la Ley, esta **DECLARÓ FUNDADA UNA DEMANDA QUE SOLICITÓ LA NULIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 10.1 DEL D.S. 008-2022 PCM**[19].

Ello luego de corroborar que atentaba (y atenta) contra la legitimidad de las organizaciones sindicales minoritarias dentro del procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado. En base a ello dictó una medida cautelar ordenando la suspensión de la eficacia de dicho artículo.

En cumplimiento de dicho mandato **SERVIR**, órgano rector en gestión de recursos humanos del Estado, a través de un Informe Técnico, dispuso la **suspensión** de la norma bajo comentario[20], por atentar contra el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios.

LA RECOMENDACION OIT PARA NEGOCIAR, de hacerlo **DE BUENA FE**, así como el derecho de información (N° 163), igual que el Convenio N° 143. Las recomendaciones 135 y

[19] Sentencia dictada en el proceso de Acción Popular Exp. N° 00060-2022-0-1801-SP-LA-08, (1/08/22), mediante la cual ordenar a la administración pública INAPLICAR el artículo 10.1 DEL D.S 008-2022-PCM, en consecuencia, dar inicio a todas las negociaciones colectivas propuestas en los plazos previstos.

[20] A través del Informe Técnico N° 2268-2022-SERVIR-GPGSC (07/11/22), ratificado por sus comunicados Nro. 02 y 03, del 17 de febrero y 02 de marzo de 2023 respectivamente.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

143 sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las negociaciones colectivas. Y N° 91 que recomienda respecto del alcance de la negociación colectiva y su extensión.

Las modificaciones legales al texto de la ley 31188 deben orientarse a estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación, incluyendo las modificaciones y/o precisiones legales que resulten necesarias.

2.6. INTRODUCIR OTRA FORMAS DE RESOLVER CONFLICTOS LABORALES DE MANERA EXTRAJUDICIAL: CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL Y EL ARBITRAJE.

2.6.1. Los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos

Más conocidos como MARC's, son aquellos medios o vías alternas extrajudiciales, es decir, para resolver un conflicto jurídico sin necesidad de recurrir al Poder Judicial, cuando contienen un derecho disponible, excluidos los que tengan relación alguna relación con derechos fundamentales (derechos irrenunciables, personalísimos o inherentes al ser humano), tampoco delitos o faltas, o aquellos conflictos por contravenir el orden público y las buenas costumbres, solo los que contengan derechos renunciables, sobre los que se puede negociar, transar, transferir o traspasar.

Se puede recurrir a un Centro de Conciliación para que las partes asistentes, con la ayuda de un Conciliador (tercero imparcial, ajeno a las partes) facilite la comunicación entre ellas y eventualmente proponga soluciones no obligatorias, ayudando a resolver el conflicto, puesto que son las partes las que alcanzan un acuerdo. En este caso, se emite un acta de conciliación que tiene el valor de una sentencia y puede ser ejecutada en la vía jurisdiccional pertinente.

La conciliación, comparada con el proceso judicial es más flexible, accesible y se desarrollan en menor tiempo, en un ambiente horizontal, las partes son las que solucionan su conflicto para el futuro, es decir, superar la búsqueda del pasado, que ambas partes identifiquen y manifiesten sus verdaderas necesidades, no sólo ampararse en lo solicitado, si no en si pueden acordar algo distinto o hasta no solicitado. Su variación en materia de negociación colectiva es la conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Se puede también recurrir a un Tribunal Arbitral, antes o después que haya surgido un conflicto, a fin que las partes convengan que ante la aparición de un conflicto jurídico de derecho disponible renuncien a acudir al Poder Judicial y se sometan a lo que decida un Tribunal Arbitral. Las partes confían la solución de su conflicto a un tercero ajeno neutral e imparcial a ambas (uno o tres, en número impar) en principio, elegido por ellos, para que resuelva el conflicto. Este tribunal emite un Laudo Arbitral definitivo, vinculante e inapelable

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

que también tiene el valor de una sentencia. Su variación en materia de negociación colectiva son los arbitrajes potestativos.

2.6.2. Derecho de información.

Si los representantes de la entidad pública disponen no hace entrega de la información, hacerlo parcialmente, o negarse, es fundamental aplicar supletoriamente la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública – el TUO Decreto Supremo 021-2019-JUS -; el incumplimiento en la entrega de la información en el plazo de veinte (20) días de solicitada podrá acarrear responsabilidad administrativa y responsabilidad penal; ahora, se establece un plazo de entrega de la información de 20 días de solicitada, se entienden días hábiles. Adicionalmente se hace referencia en el texto del artículo 15 la sanción prevista en la Ley 27806.

Es buena la innovación de viabilizar que sea la propia entidad pública la que entregue información sobre la situación financiera presupuestal. Y a petición de los trabajadores sea la Oficina Especial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que practique las valorizaciones de las peticiones, combina lo requerido/valorizado por una de las partes con la disponibilidad real de la entidad, esta última sujeta a contradicción y eventual sanción en caso de falta de veracidad y/o transparencia.

Adicionalmente se hace referencia en el texto del artículo 16 la sanción prevista aparejada a la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, el órgano competente para imponer la sanción de multa en caso de incumplimiento de la entrega de información serán los fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

2.7. VIABILIDAD PRESUPUESTAL PARA LA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS

Respecto de las leyes anuales del presupuesto, es clave considerar como antecedentes la Sentencia del Tribunal Constitucional – Pleno Jurisdiccional recaída en los Expedientes 0003-2013-PI/TC; 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, cuya parte resolutiva reza:

> *"Declarar **INCONSTITUCIONAL la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales** de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, FUNDADAS EN PARTE, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara:*
> *a) INCONSTITUCIONALES las expresiones «[...] beneficios de toda índole [...]" y «[...] mecanismo [...]", en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y,*

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
www.congreso.gob.pe
Telefónica: (01) 311-7290

b) INCONSTITUCIONAL, por conexión, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015."

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto de ley no genera NINGÚN gasto al erario nacional ni costo negativo puesto que únicamente procura introducir ajuste a una ley actualmente vigente la cual contiene suficientes mecanismos y estipulaciones para garantizar el debido financiamiento y equilibrio presupuestal de las entidades públicas a efectos de los acuerdos vinculantes de los convenios y/o laudos arbitrales pertinentes.

IV. EFECTOS DE LA MODIFICACION LEGAL SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE

La presente Ley persigue diseñar el marco legal de cumplimiento de los compromisos e instrumentos internacionales adoptados por el Perú como son los Convenios 87 y 98, y el Convenio 151 emitida posteriormente considerando la expansión de los servicios de la administración pública a nivel mundial y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos; así como el marco moral para promover mecanismos de negociación para resolver pacíficamente los conflictos derivados de las relaciones laborales conforme lo establece el Convenio 154. Así mismo prevenir observaciones de los órganos de control de la OIT al respecto, incorporar las decisiones, y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT respecto de unidad y pluralismo de las organizaciones sindicales el conjunto de los cuales determinan que la negociación colectiva de trabajo es bilateral, autónoma, voluntaria y libre de injerencias y de ataques antisindicales.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe
www.congreso.gob.pe
Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290

La aprobación de la presente iniciativa legislativa es concordante con legislación nacional destacando que la misma ya ha mostrado varias limitaciones e imprevisiones tras más de un año de su promulgación y vigencia que es pertinente reajustar. También aquilatar debidamente los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, que, en el contexto de pluralidad sindical, ratifica el derecho de los sindicatos minoritarios a negociar, así como el reciente pronunciamiento de jurisdiccional contra el artículo 10.1 del D.S. 008-2022 PCM, actualmente suspendida a fin de su nulidad firme en trámite. Así también para establecer regulaciones del espacio fiscal que garanticen la viabilidad de los aspectos presupuestales para la ejecución de los convenios y/o Laudos respectivos.

Email: mpalaciosh@congreso.gob.pe

www.congreso.gob.pe

Av. Abancay Cdra. 2 – Lima, Perú
Edificio Juan Santos Atahualpa, Of. N° 602
Telefónica: (01) 311-7290