
**EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL SISTEMA
INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. A
PROPÓSITO DE LA OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21 DE LA
CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

**THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING AND COLLECTIVE
WORK AGREEMENTS IN THE INTER-AMERICAN HUMAN
RIGHTS SYSTEM. REGARDING ADVISORY OPINION OC-27/21
OF THE INTER-AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS**

Guillermo BOZA PRÓ

Profesor Principal de Derecho del Trabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).

boza.g@pucep.edu.pe

Fecha de envío: 23/08/2023

Fecha de aceptación: 18/09/2023

EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. A PROPÓSITO DE LA OPINIÓN CONSULTIVA OC- 27/21 DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Guillermo BOZA PRÓ

Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú)

Resumen: En el presente trabajo se aborda el alcance del derecho a la negociación colectiva y los convenios colectivos, a la luz del sistema interamericano de derechos humanos, aportando un análisis de la Opinión Consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Palabras clave: Negociación colectiva - Convenios colectivos - CIDH

Sumario: 1. Introducción. Sobre la Opinión Consultiva OC-27/21 y su valor jurídico. 2. Reconocimiento normativo del derecho a la negociación colectiva en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y en la normativa internacional del trabajo. 3. Caracterización del derecho de negociación colectiva. 3.1. Derecho de los trabajadores y la correlativa obligación de negociar del empleador. 3.2. Alcance del mandato a los poderes públicos de garantizar, fomentar o estimular la negociación. 3.3. Garantizar también el cumplimiento del producto negocial. La obligatoriedad o fuerza vinculante del convenio colectivo de trabajo. 4. La posible afectación del derecho a la tutela judicial efectiva por el incumplimiento de convenios colectivos de trabajo. 5. Reflexión final. El papel compensador de la autonomía colectiva y la imposibilidad de derogar *in peius* la ley laboral por convenio colectivo.

Abstract: This paper addresses the scope of the right to collective bargaining and collective agreements, in light of the inter-American human rights system,

providing an analysis of Advisory Opinion 27/21 of the Inter-American Court of Human Rights.

Keywords: Collective bargaining - Collective agreements - IACHR

Summary: 1. Introduction. About Advisory Opinion OC-27/21 and its legal value. 2. Normative recognition of the right to collective bargaining in the Inter-American Human Rights System and in international labor regulations. 3. Characterization of the right to collective bargaining. 3.1. Workers' rights and the employer's corresponding obligation to negotiate. 3.2. Scope of the mandate of public powers to guarantee, promote or stimulate negotiation. 3.3. Also guarantee compliance with the negotiated product. The obligatory nature or binding force of the collective bargaining agreement. 4. The possible impact on the right to effective judicial protection due to non-compliance with collective labor agreements. 5. Final reflection. The compensatory role of collective autonomy and the impossibility of repealing in peius the labor law by collective agreement.

1. Introducción. Sobre la Opinión Consultiva OC-27/21 y su valor jurídico¹

A petición de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y en ejercicio de su función consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, “la Corte IDH”, o “la Corte”) emitió, con fecha 5 de mayo de 2021, la Opinión Consultiva OC-27/21, sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. En efecto, una de las funciones de la Corte establecida en el artículo 64.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (en lo sucesivo, “la Convención” o la “CADH”), es la de interpretar la Convención u otros instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos aplicables a los Estados americanos, cuando así lo solicite alguno de los Estados miembros de la OEA o algún órgano de esta organización, como es el caso de la Comisión Interamericana.

En la citada opinión consultiva, se pone de manifiesto la importancia que tienen los derechos humanos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga en el funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales de las sociedades democráticas. A partir de su reconocimiento tanto en el en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante, “SIDH”) como en la normativa internacional del trabajo, y de la interpretación que de esta última hacen los órganos de control de la OIT, la Corte ha definido el alcance de dichos derechos, fijando su contenido y las obligaciones estatales de respetar, garantizar y promover, los mismos. Vinculado a lo anterior, otro aspecto importante de la opinión consultiva, es la posición que, en clave protectora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, fija la Corte respecto de la (im)posibilidad de derogar o modificar *in peius* la legislación laboral, de manera general, a través de un convenio colectivo de trabajo.

Cabe preguntarse cuál es el valor jurídico de una opinión consultiva y, de hecho, como sostiene Salvioli, se trata de “un dictamen jurídico que efectúa un

¹ Quiero agradecer al profesor Luis Mendoza Legoas por la lectura del presente artículo y los valiosos comentarios realizados.

tribunal internacional, por fuera de toda controversia –por lo que el trámite que sigue el desarrollo de la misma no es de naturaleza contradictoria-, a partir del interés planteado por una parte legitimada en requerir el punto de vista del órgano jurisdiccional, para que esclarezca el alcance y contenido de una o más disposiciones jurídicas”². En esa medida, una opinión consultiva no tiene la naturaleza ni el valor de una sentencia, pero esto no significa que estemos ante una mera opinión o que no resulte vinculante, pues como ha afirmado la propia Corte IDH, esta “tiene competencia para emitir con plena autoridad interpretaciones sobre todas las disposiciones de la Convención”, al ser el intérprete de la misma³, y porque “la función consultiva busca coadyuvar a los Estados Miembros y a los órganos de la OEA para que cumplan de manera cabal y efectiva sus obligaciones internacionales en la materia y definan y desarrollen políticas públicas en derechos humanos”⁴. Por eso, la Corte ha señalado igualmente que, si bien las opiniones consultivas que emiten carecen del carácter vinculante de una sentencia en un caso contencioso, tienen, no obstante, “efectos jurídicos innegables”⁵.

En consecuencia, aunque no fluya de la literalidad del artículo 64 de la Convención su carácter obligatorio, la fortaleza de una opinión consultiva radica en que en ella se expresa el alcance que, para la Corte, tienen los derechos protegidos por el SIDH, resultando difícil –como además demuestra la práctica– que luego la Corte resuelva en sentido contrario a lo interpretado o establecido en una opinión consultiva, o que los Estados no la tengan en cuenta⁶. Parece lógico, entonces, que una opinión consultiva tenga efectos vinculantes para el propio órgano jurisdiccional que la emitió (la Corte) y para el órgano o Estado que solicitó la opinión y, en ese orden de ideas, “resultaría cuando menos extraño

² Salvioli, Fabián (2022). El rol de los órganos internacionales de protección de los derechos humanos, y el valor jurídico de sus pronunciamientos: la edad de la razón, San José: Investigaciones Jurídicas S.A., p. 237.

³ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-20/09, sobre el artículo 55 de la Convención Americana de Derechos Humanos, párr. 18.

⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-28/21, sobre la figura de la reelección presidencial indefinida en sistemas presidenciales en el contexto del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, párr. 24.

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-15/97, sobre los informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 26.

⁶ Pinto, Mónica (2021), Opinión Consultiva sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga. YouTube UBA (2 de setiembre de 2021).

que las opiniones consultivas no sean vinculantes para los propios Estados, que son finalmente los sujetos obligados bajo el régimen internacional de tutela de la persona humana, quienes asumen deberes genéricos y particulares, y quienes son pasibles de recibir la atribución de responsabilidad por violaciones de los derechos humanos”⁷.

Sin perjuicio de lo señalado, es innegable el alcance interpretativo de las opiniones consultivas para los Estados, en particular, para los tribunales de justicia. En Perú, por ejemplo, una reciente sentencia del Tribunal Constitucional, en un caso referido a temas migratorios, declaró fundada parcialmente la demanda, acogiendo como parte de los fundamentos de la sentencia, tres opiniones consultivas de la Corte IDH⁸, lo que valida la fuerza jurídica de estos dictámenes emitidos por la Corte⁹. También en sede administrativa se ha recurrido a una opinión consultiva de la Corte, justamente, a la Opinión Consultiva OC-27/21, sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, para fundamentar la procedencia de una huelga llevada a cabo en el sector aeroportuario por el sindicato de controladores de tránsito aéreo del Perú¹⁰.

⁷ Salvioli (2022), pp. 262-263.

⁸ En efecto, en la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente 00688-2020-PHC/TC (Coordinadora Nacional de Derechos Humanos y otros), se hace referencia expresa a las siguientes tres opiniones consultivas de la Corte IDH: la OC-18/03, sobre la condición jurídica y los derechos de los inmigrantes indocumentados, la OC 21/14, sobre los derechos de niños y niñas en el contexto de la migración y/o necesidad de protección internacional, y la OC 25/18, sobre la institución del asilo y su reconocimiento como derecho humano en el Sistema Interamericano de Protección.

⁹ En materia de derechos laborales colectivos podría citarse la sentencia recaída en el expediente 00018-2021-AI, que declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la ley 31188, ley de negociación colectiva en el sector estatal. No obstante, cabe precisar que es el voto de dos de los seis magistrados que integraban el colegiado, el que recoge la Opinión Consultiva OC-27/21 para referirse a las obligaciones del Estado peruano respecto del derecho a la negociación en el sector público, a partir de la Constitución y el bloque de constitucionalidad conformado por los tratados internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, entre ellos la Convención Americana. Es con base en esas obligaciones (como la de promover o estimular la negociación colectiva, o la de tener una lectura restrictiva de las limitaciones que se pueden imponer a la negociación) que esos dos magistrados votan por declarar fundado un extremo de la demanda.

¹⁰ Es el caso de la Resolución Directoral General N° 046-2022-MTPE/2/14, de fecha 01 de abril de 2022, recaída en el procedimiento de calificación de huelga seguido entre el Sindicato de Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú (SUCTA PERÚ) y la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima (CORPAC S.A.).

De los tres derechos sindicales analizados por la Corte en la Opinión Consultiva 27/21, en el presente artículo nos ocuparemos del derecho a la negociación colectiva y del convenio colectivo de trabajo como producto de la negociación, proponiendo, a partir de dicho análisis, una caracterización de ambas instituciones –porque una no se explica sin la otra- y de las obligaciones que de ello se derivan para los Estados en el ámbito interamericano.

2. Reconocimiento normativo del derecho a la negociación colectiva en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y en la normativa internacional del trabajo

El derecho de negociación colectiva goza de un amplio reconocimiento tanto en el SIDH como en la normativa internacional del trabajo. De manera implícita, se encuentra comprendido en el derecho de asociación con fines laborales o en el derecho de libertad sindical propiamente, pero también tiene un reconocimiento expreso como derecho con entidad propia. La estrecha relación o interdependencia del derecho de libertad sindical con el derecho de negociación colectiva es evidente, y así lo han puesto de manifiesto la Corte IDH y los órganos de control de la normativa internacional del trabajo, principalmente el Comité de Libertad Sindical de la OIT, como se precisará más adelante.

En primer lugar, queremos resaltar que el derecho de negociación colectiva se encuentra comprendido o que está reconocido de manera implícita en el derecho de libertad sindical que tiene recepción expresa en la Convención Americana y en el Protocolo de San Salvador sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (en adelante, “el Protocolo de San Salvador”). En el ámbito de la normativa internacional del trabajo la norma pertinente es el Convenio 87 de la OIT. Todos estos instrumentos han sido ratificados por el Estado peruano.

Así, el artículo 16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala lo siguiente:

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, **laborales**, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. (el énfasis es nuestro)

Por su parte, el artículo 8.1.a del Protocolo de San Salvador establece:

Artículo 8

Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. **el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos** y a afiliarse al de su elección, **para la protección y promoción de sus intereses**. (el énfasis es nuestro)

Finalmente, los artículos 2 y 3.1 del Convenio 87 de la OIT, señalan que:

Artículo 2

2. **Los trabajadores** y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, **tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes**, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (el énfasis es nuestro)

Artículo 3

3. **Las organizaciones de trabajadores** y de empleadores **tienen el derecho de** redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de **organizar** su administración y **sus actividades y el de formular su programa de acción**. (el énfasis es nuestro)

Como se aprecia, las citadas normas reconocen que los trabajadores tienen el derecho de organizarse en sindicatos con la finalidad de proteger y promocionar sus intereses, lo que comprende la posibilidad de realizar acciones de diversa índole para alcanzar ese objetivo. Precisamente, la referencia del artículo 3.1 del Convenio 87 de la OIT al derecho que tienen las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y de formular su plan de acción, se entiende, dentro de la dimensión colectiva del derecho de libertad sindical, como el reconocimiento de la “libertad de gestión externa”, es decir, aquella parte de la libertad sindical que debe ser garantizada, y que “se expresa principalmente

en las dos manifestaciones más conocidas de la actividad sindical: la negociación colectiva y la huelga”.¹¹

De otro lado, el derecho de negociación colectiva goza de reconocimiento expreso en el sistema interamericano de derechos humanos. En efecto, entre los derechos tutelados por la Convención Americana de Derechos Humanos (en adelante, “la Convención Americana”), y que los Estados deben garantizar, se encuentra, por remisión del artículo 26 de la propia Convención Americana a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (en adelante, “la Carta de la OEA”), el derecho de negociación colectiva. Según el citado artículo 26, los Estados se comprometen a “lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformadas por el Protocolo de Buenos Aires”. Esta es la puerta de entrada, entonces, del reconocimiento y tutela de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) en el SIDH¹², y es concretamente el artículo 45, literal c) de la Carta de la OEA, el que recoge el derecho de negociación colectiva en los siguientes términos:

Artículo 45

(...)

c) **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; (el énfasis es nuestro).

Como puede verse, el artículo en cuestión recoge de manera simultánea los tres derechos laborales colectivos, que son, al mismo tiempo, las tres manifestaciones centrales de la autonomía colectiva, y que está llamada a actuar

¹¹ Villavicencio Ríos, Alfredo (2007). La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga, Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria, p. 59.

¹² Sobre la “justiciabilidad” de los DESCAs en el SIDH y su evolución jurisprudencial, véase: Salmón, Elizabeth (2019). Introducción al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Lima: Fondo Editorial PUCP, pp. 361-374.

como un principio rector del sistema de relaciones de trabajo. En primer lugar, reconoce el derecho de los empleadores y los trabajadores de organizarse para la defensa y promoción de sus intereses, y a renglón seguido consagra a favor de los trabajadores los derechos de negociación colectiva y de huelga.

Consideramos que este reconocimiento multidimensional de la libertad sindical no es gratuito. En efecto, la libertad sindical no se agota en su dimensión orgánica, esto es, en el derecho que tienen los trabajadores de organizarse colectivamente. Este es, sin duda, el punto de partida, que los trabajadores y las trabajadoras puedan contar con una estructura sindical como soporte de la acción colectiva para la defensa y promoción de sus intereses. Pero, al mismo tiempo, la defensa y promoción de esos intereses no sería posible si los trabajadores, y la propia organización sindical, no contaran con los mecanismos o herramientas que la hagan viable. Y esas herramientas para lograr la defensa y promoción de sus intereses, que forman parte de la dimensión dinámica o de actividad de la libertad sindical, son, de un lado, y principalmente, la negociación colectiva, entendida como un espacio de discusión y toma de decisiones con la contraparte empresarial para la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; y, de otro, la huelga, que es el medio de presión, por excelencia, con el que cuentan sindicatos y trabajadores y que actúa como un contrapeso del poder de negociación y de conflicto de los empleadores.

Existe pues, como se había adelantado, una evidente vinculación o interdependencia de los derechos laborales colectivos. La libertad sindical comprende, por tanto, a los derechos de negociación colectiva y huelga¹³, y requiere de ellos para, de manera conjunta, ejercer la tutela colectiva de los intereses de los trabajadores y coadyuvar (junto a la heteronomía estatal) al cumplimiento de la función compensadora o de igualación del desequilibrio

¹³ En el mismo sentido Morales, Mariela & Lobato, Julieta (2022). Un paso al frente: la huelga como derecho humano en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Max Planck Institute, p. 13. En expresa referencia al derecho de huelga, estas autoras señalan que: “Sin la huelga, la libertad sindical implicaría únicamente el derecho de asociarse. Ello vacía de contenido la libertad sindical, en tanto: i) desconoce el poder de confrontación que garantiza negociar colectivamente, ii) sitúa a la libertad sindical en un plano meramente individual, echando por tierra la potencia colectiva de este *derecho para tener derechos*”.

contractual existente en el plano individual, que se le reconoce al Derecho del Trabajo¹⁴.

Esta indesligable relación, para el caso concreto del derecho de negociación colectiva, ha sido desatacada por la Corte IDH en la Opinión Consultiva OC-27/21. En concreto, la Corte IDH precisa que “el derecho a la negociación colectiva es un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores y trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses”¹⁵. De esta manera, la Corte resalta el carácter instrumental del derecho a la negociación colectiva, al constituir una de las herramientas –junto con el derecho de huelga– con la que cuentan los sindicatos para el cumplimiento de sus fines, y que se traduce, fundamentalmente, en el derecho que tienen de negociar y acordar con la contraparte empresarial la mejora de las remuneraciones y condiciones de trabajo de sus representados.

Esta es también una postura que tiene asumida desde hace mucho tiempo el Comité de Libertad Sindical de la OIT –y que ha sido recogida por la Corte–, que al respecto ha señalado lo siguiente:

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.¹⁶

Y también ha señalado el citado órgano de control de la OIT, que:

En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical

¹⁴ Cfr. Ermida Uriarte, Oscar (2012). Crítica de la libertad sindical, Derecho PUCP, núm. 68, p. 35.

¹⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). Opinión Consultiva OC-27/21, fundamento 91.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo (2018). Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (sexta edición), párrafo 1232.

es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo». ¹⁷

Es a partir de esta consideración que la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 (enmendada el 2022), recoge como el primero de esos principios-derechos fundamentales, *a la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*, poniendo en evidencia, una vez más, la interdependencia entre los derechos laborales colectivos, en particular, los de libertad sindical y negociación colectiva; lo que nos permite afirmar que la vulneración del derecho de negociación colectiva supone la consecuente transgresión del derecho de libertad sindical.

Enfocándonos ahora en el derecho de negociación propiamente dicho, es menester señalar que, además del reconocimiento que tiene este derecho en la normativa y en los términos anteriormente señalados, está también reconocido de manera expresa en la Declaración de Filadelfia de 1944, los Convenios 98 y 154 de la OIT y la Recomendación 91 de la OIT.

Así, el literal e) del punto III de la Declaración de Filadelfia de 1944, que integra la Constitución de la OIT, establece la obligación de fomentar el derecho de negociación colectiva, de la siguiente manera:

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

[...]

(e) lograr el reconocimiento efectivo del **derecho de negociación colectiva**, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; (el énfasis es nuestro)

Al respecto, es importante mencionar nuevamente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, la

¹⁷ *Ibíd.*, párrafo 1233.

misma que, en consonancia con lo anterior, dispone que todos los Miembros de la OIT, *“aun cuando no hayan ratificado” los denominados convenios fundamentales*, “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de 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 ellos, “la libertad de asociación y la libertad sindical y el **reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**”. (el énfasis es nuestro)

De esta manera, se resalta que los Estados Miembros de la OIT tienen el compromiso de respetar y promover los principios-derechos fundamentales, entre los que destaca el derecho de negociación colectiva, incluso si no han ratificado los correspondientes convenios internacionales del trabajo sobre la materia, calificados como fundamentales por la OIT, y que en este caso serían los convenios 87 y 98¹⁸.

En ese orden de ideas, es imprescindible citar el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este señala que:

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.

¹⁸ Hay que señalar otras dos Declaraciones de la OIT que se articulan con la de 1998 y refuerzan la importancia del derecho a la negociación colectiva. La primera de ellas, es la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008 (enmendada el 2022), que puntualiza que, en un mundo globalizado de permanentes cambios, “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales” de los Estados Miembros, “deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia”, siendo uno de ellos, precisamente, el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo [punto I.A.iv)]. La segunda es la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, de 2019, en la que la Conferencia Internacional del Trabajo reconoce a la negociación colectiva como un “derecho habilitante” para la promoción de los derechos de los trabajadores de cara a “alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible” [punto II.A.vi)]; y, en particular, como “fundamento esencial” de todas las actividades de la OIT y como base de relaciones laborales cooperativas en los lugares de trabajo [puntos II.B y II.C, respectivamente].

Como se aprecia, no estamos ante un simple reconocimiento del derecho de negociación colectiva. De un lado, la citada norma establece la obligación de los Estados de “estimular” y “fomentar” la negociación entre los sujetos colectivos como cauce de regulación de los intereses que son propios de dichos sujetos; y, de otro, contiene una referencia expresa a los contratos o convenios colectivos de trabajo producto de la negociación, como expresión de los acuerdos alcanzados por las partes.

Por su lado, el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, Convenio sobre la Negociación Colectiva, dispone:

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La norma en cuestión, acorde con la lógica de estímulo y fomento del derecho de negociación colectiva a la que nos hemos referido antes, apuesta por un contenido amplio de los temas susceptibles de ser abordados y acordados por las partes en un proceso de negociación colectiva. De esta manera, el ámbito objetivo de una negociación colectiva no se circunscribe al establecimiento de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores, que sin duda tienen un papel preponderante en cualquier negociación, sino que abarca la regulación genérica de los intereses comunes y contrapuestos de empleadores y trabajadores, o de las organizaciones representativas de estos.

De lo dicho hasta aquí, es pertinente resaltar que la referencia normativa a la que hemos aludido, permite a la Corte IDH construir un derecho humano a la negociación colectiva de impronta regional, a partir de la simbiosis que realiza de la regulación que tiene este derecho tanto en el SIDH como en la normativa

internacional del trabajo y, en este último caso, además, en base a la interpretación llevada a cabo por los órganos de supervisión de la OIT, y que la Corte hace suya. En tal sentido, la Corte precisa que el alcance de los derechos colectivos laborales protegidos por el artículo 26 de la Convención, entre ellos el de negociación colectiva, “deberán ser determinados a la luz del corpus iuris internacional”, adquiriendo una “especial consideración, como fuentes de derecho internacional adicionales, los convenios y recomendaciones, y otros instrumentos relevantes, así como opiniones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ambos de la OIT, a fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales en los términos de las convenciones citadas”.¹⁹

Sobre el particular, la Corte IDH ha señalado que, conforme a lo establecido por los Convenios 98 y 154 de la OIT, “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”²⁰. Esta postura la comparte el Comité de Libertad Sindical cuando señala que la intervención del Estado para limitar la negociación colectiva viola el derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular su programa de acción.²¹ Ahora bien, la tutela del derecho a la negociación colectiva no se agota en una actitud abstencionista por parte del Estado, sino que va más allá, porque, como recuerda la Corte -una vez más en consonancia con el Comité de Libertad Sindical-, es necesario, al mismo tiempo, que el Estado adopte las medidas de estímulo y fomento que resulten necesarias para viabilizar el derecho en cuestión.

¹⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). Opinión Consultiva OC-27/21, supra, fundamento 52.

²⁰ *Ibíd.*, fundamento 91.

²¹ Organización Internacional del Trabajo. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018, párr. 1431. *Cfr.* Comité de Libertad Sindical, 342º informe, Caso núm. 2447, párrafo 751; 344º informe, Caso núm. 2502, párrafo 1020; y 365º informe, Caso núm. 2820, párrafo 995.

De modo que, podría concluirse, la Corte plantea a los Estados unos deberes de *abstención e intervención* -sobre lo que volveremos más adelante- que no resultan contradictorios, y que más bien se complementan, porque reflejan de manera global el comportamiento que se exige a los Estados alrededor del derecho de negociación colectiva: de un lado, entender que la negociación colectiva es el espacio por excelencia para la regulación de los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, y que el Estado está llamado a respetar y no obstaculizar; y, de otro, que se requiere la intervención estatal de cara a establecer las providencias que posibiliten o garanticen la plena vigencia del derecho de negociación colectiva.

Además, y en tanto parte esencial de la libertad sindical, la Corte otorga al derecho de negociación colectiva un contenido mínimo –susceptible de ser ampliado por futuras opiniones consultivas o sentencias de la Corte-, que comprende, al menos: i) el principio de no discriminación de trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de la libertad sindical, ii) la no injerencia sindical –directa o indirecta- de los empleadores, y iii) el estímulo progresivo de los procesos de negociación voluntaria de las partes que permitan mejorar las condiciones del empleo de los trabajadores y las trabajadoras, mediante convenios colectivos²².

Si bien la Corte no desarrolla estas ideas, lo señalado por ella permite colegir que la garantía del derecho tutelado no se agota en el fomento o estímulo de la negociación colectiva. El hecho que se comprenda en el contenido necesario del derecho a la negociación colectiva al principio de no discriminación significa, desde nuestro punto de vista, que la Corte entiende que los convenios colectivos de trabajo son un instrumento de homogenización de las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras dentro del ámbito de aplicación de los mismos, y las diferencias que se pudieran establecer por esta vía deberían responder a criterios objetivos. Y en tanto instrumento de igualación, deben servir también para erradicar o revertir las inequidades o tratos discriminatorios que puedan sufrir los trabajadores y, en

²² Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). Opinión Consultiva OC-27/21, *supra*, fundamento 94.

particular, las trabajadoras, por ejemplo, en materia remunerativa (igualdad salarial por trabajo de igual valor) o en la categorización y acceso de estas últimas a determinados puestos de trabajo tradicionalmente reservados para los varones. Para ello, se requiere garantizar también la autonomía interna de los sindicatos y sancionar los intentos de injerencia de los empleadores en el libre funcionamiento de los sindicatos y su toma de decisiones, porque ello puede incidir en su programa de acción y el desarrollo y contenido de la negociación colectiva y los acuerdos colectivos a los que finalmente se arriben.

Precisamente, respecto a los convenios colectivos de trabajo, cabe referirse a la Recomendación 91 de la OIT, Recomendación sobre los contratos colectivos que, en el apartado III, señala lo siguiente:

III. Efectos de los Contratos Colectivos

(1) **Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato.** Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo. (el énfasis es nuestro)

Esta norma es importante porque contiene una referencia específica al contrato o convenio colectivo de trabajo, como resultado de la negociación colectiva, atribuyéndole carácter obligatorio o vinculante para las partes que lo suscribieron y a quienes estas representan, pero reconociendo también la preponderancia de la autonomía colectiva sobre la autonomía individual, o lo que es lo mismo, el carácter inderogable del convenio colectivo respecto del contrato individual de trabajo; de modo tal que no es posible que este contenga estipulaciones contrarias a las establecidas por aquél.

El hecho que una recomendación internacional del trabajo no tenga, en estricto, carácter vinculante, no desmerece lo dispuesto en esta clase de instrumento, pues su carácter orientativo para los Estados es relevante, con mayor razón cuando es tomada en cuenta por estos. Esto ha ocurrido, precisamente, en materia de negociación colectiva en el caso peruano, al que puede verse, al menos formalmente, como un ejemplo de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y de la obligatoriedad de los acuerdos colectivos de trabajo, en términos similares a lo que ocurre en el SIDH y en la

normativa internacional del trabajo, acogiendo también lo dispuesto en la Recomendación 91 de la OIT, como una forma de afianzar y garantizar el derecho de negociación colectiva y el cumplimiento de los convenios colectivos

Así, la Constitución vigente de 1993, consagra el derecho de negociación colectiva junto a los otros derechos laborales colectivos en el 28, de la siguiente manera:

Artículo 28

El Estado reconoce los derechos de sindicación, **negociación colectiva** y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (el énfasis es nuestro).

Por su parte, la ley de relaciones colectivas del trabajo (en adelante, “la LRCT”), aprobada por decreto ley 25593, de junio de 1992, precisa en su artículo 42 que el convenio colectivo de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obligando a estas y a las personas en cuyo nombre se celebró, así como a los que resulte aplicable, como sería el caso de los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas, en ambos casos, comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, exceptuándose a quienes ocupan cargos de dirección o de confianza. De las citadas normas se aprecia con claridad el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de fomentar la negociación colectiva y el carácter obligatorio de los acuerdos colectivos²³.

3. Caracterización del derecho de negociación colectiva

A partir del reconocimiento normativo que hemos presentado tanto del derecho de negociación colectiva, como de los contratos o convenios colectivos

²³ La Constitución anterior de 1979, también reconocía en clave garantista el derecho de negociación colectiva, así como la obligatoriedad de los convenios colectivos de trabajo, reflejada en la expresión “fuerza de ley” para las partes que atribuía a los mismos (art. 54).

de trabajo, podemos caracterizar al derecho en cuestión de la siguiente manera: i) es un derecho reconocido a los trabajadores; ii) existe una obligación del Estado de garantizar, fomentar o estimular la negociación colectiva; iii) La obligación de garantizar la negociación colectiva supone también el establecimiento de garantías que permitan el cumplimiento de lo acordado por las partes, que tiene carácter obligatorio; iv) los límites a los que puedan estar sujetos la negociación colectiva y los convenios colectivos resultantes de esta, deben responder a criterios de razonabilidad y excepcionalidad.

A continuación, desarrollamos cada una de estas características.

3.1. Derecho de los trabajadores y la correlativa obligación de negociar del empleador

Como se desprende de lo establecido expresamente en el literal c) del artículo 45 de la Carta de la OEA, la negociación colectiva es un derecho que se le reconoce a los trabajadores, pero que claramente tiene un carácter relacional pues requiere de la contraparte empresarial para llevarse a cabo. En ese sentido, en tanto derecho consagrado a favor de los trabajadores, el empleador (o, dado el caso, la organización de empleadores) está obligado a negociar en el ámbito o unidad de negociación que le proponga la organización sindical que sea representativa en dicho ámbito. Por tal razón, las legislaciones nacionales, y así ocurre en el caso peruano, suelen consagrar la obligación empresarial de negociar. Adicionalmente, una vez iniciada la negociación colectiva, se impone a las partes el deber de negociar de buena fe, lo que supone el esfuerzo sincero que deben hacer estas de intentar de llegar a un acuerdo, a pesar de que eso pueda no llegar a ocurrir, por lo que se impone a las partes es la obligación de negociar, y de hacerlo de buena fe, pero no la obligación de convenir.

Esta obligación se expresa en el Perú en diversas disposiciones legales. De un lado, en el artículo 41 de la LRCT, que establece la obligación de negociar a las empresas que hubieren cumplido por lo menos un año de funcionamiento; en tal caso, agrega el artículo 54 de la misma norma, es “obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable”,

estando las partes “obligadas a negociar de buena fe²⁴ y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado”. Por su parte, el Tribunal Constitucional peruano ha señalado que el derecho de negociación colectiva se vulnera cuando el empleador “se niega a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece la ley”²⁵.

En consecuencia, así concebida la negociación colectiva, esta no tiene el carácter de “libertad”, sino que nos enfrenta a un “derecho” en sentido estricto, a un “derecho en todo el sentido de la palabra”, con la correlativa obligación de la contraparte de negociar²⁶.

3.2. Alance del mandato a los poderes públicos de garantizar, fomentar o estimular la negociación

Habíamos señalado supra, que la garantía, fomento o estímulo del derecho de negociación colectiva por la que se opta como forma de reconocimiento de este derecho, plantea a los Estados unos deberes de abstención e intervención de cara a materializar la plena vigencia del derecho de negociación colectiva. Esto no sugiere un análisis en diversos frentes, aunque todos ellos relacionados.

En primer lugar, supone para los poderes públicos, una actitud de auxilio o impulso de la negociación colectiva, imponiéndoles, al mismo tiempo, la obligación de no obstaculizar la negociación y, a su vez, la de remover todos los obstáculos que impidan su realización. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional peruano ha señalado que el Estado está obligado a establecer las condiciones que se requieran “para que las partes negocien libremente, estando

²⁴ Deber que exige a las partes, según el reglamento de la LRTC, “la realización de todos los esfuerzos necesarios para la consecución de los acuerdos que pongan fin a la negociación colectiva” (art. 40.A).

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 03561-2009-PA/TC.

²⁶ Boza Pró, Guillermo & Ernesto Aguinaga Meza (2013). El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva. Derecho PUCP, (71), p. 292. Como señala Blancas Bustamante, Carlos (2011), citando a Alonso Olea, “si existe el derecho a la negociación es porque existe el deber de negociar”, La cláusula de Estado social en la Constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales, Lima: Fondo Editorial PUCP, p. 444.

incluso llamado a realizar las acciones positivas que resulten necesarias para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva²⁷, incluso, dado el caso, establecer un plus de tutela si esa es la medida requerida para viabilizar la negociación:

(...) el artículo 28.º de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva, implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, **el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva**, pudiendo otorgar determinado "plus de tutela" cuando ésta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva²⁸. (el énfasis es añadido)

En segundo término, el fomento de la negociación colectiva plantea una clara preferencia por la autonomía colectiva como fuente de regulación o reglamentación de las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores, plasmada en los convenios a los que arriben las partes. Al respecto, debemos señalar que el convenio colectivo de trabajo es el fruto del acuerdo de voluntades de los sujetos colectivos como expresión de la autonomía colectiva que les es inherente, destinado a regular sus intereses comunes y contrapuestos, entendiéndose entonces a la negociación colectiva, como el cauce por excelencia para la reglamentación de dichos intereses. Esto significa, como lo hemos señalado en otra oportunidad, reconocerle a los sujetos colectivos laborales capacidad normativa, es decir, la facultad de producir normas jurídicas "como un poder concurrente al del Estado para la regulación de las relaciones laborales"; pero supone también el reconocimiento, al más alto nivel normativo - tanto en sede internacional como constitucional-, del pluralismo jurídico, así como el abandono de la teoría estatalista o monista de producción normativa, que concibe a la heteronomía estatal como la única fuente de regulación de derechos²⁹. Como señala Bobbio, hay que reconocerle a la teoría institucionalista "el mérito de haber ampliado el horizonte de la experiencia jurídica más allá de

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 0261-2003-AA/TC.

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ Boza, Guillermo (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Lima: Fondo Editorial PUCP, p. 116.

las fronteras del Estado”, rompiendo con la idea –defendida por la teoría estatalista-, de que solo es derecho el producido en el ámbito del Estado³⁰. Precisamente, una clara expresión de esto es el papel transformador de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras, y del papel que en ella cumple el sindicato, que se convierte así, como recordaba Ermida, “en colegislador o creador de Derecho”³¹.

Ahora bien, lo anterior plantea una particular relación entre la ley y el convenio colectivo de trabajo. Esto no significa que el Estado deba abdicar de su poder normativo en el ámbito de las relaciones laborales, o que el convenio colectivo no quede sujeto a la legalidad vigente. No supone tampoco un reparto o distribución de competencias normativas, donde la heteronomía estatal (ley) regularía determinadas materias y la autonomía colectiva (convenio colectivo) otras diferentes. No obstante, aun subordinado a la ley, el convenio colectivo debe gozar de un amplio margen de actuación, de modo tal que no quede vacío de contenido el mandato de fomento o estímulo de la negociación colectiva; y, de igual forma, tampoco se opaque el rol preponderante que debe tener la autonomía colectiva en la regulación de los intereses que son propios de trabajadores y empresarios. Por lo tanto, una adecuada convivencia entre ambas fuentes de regulación de derechos laborales supone una tarea de autocontención de la heteronomía estatal, y de paralela apertura de espacios normativos para la autonomía colectiva.

Como señala la jurisprudencia peruana, tanto constitucional como ordinaria, a partir de la facultad de autorregulación reconocida a trabajadores y empleadores, son estos, “por sí mismos”, los llamados a “reglamentar y administrar sus intereses en conflicto”³², teniendo las partes de la relación

³⁰ Bobbio, Norberto (2013). *Teoría General del Derecho* (cuarta edición), Bogotá: Temis, pp. 8-9.

³¹ Ermida (2012), p. 37. Agrega citado autor, que es el sindicato, “al imponer la negociación colectiva como instrumento de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, el que quebró el axioma decimonónico de que solo el Estado creaba Derecho”, lo que, “supuso una verdadera revolución jurídica protagonizada por el derecho laboral a través del sindicato y la autonomía colectiva.” (Ibid., p. 37).

³² Sentencia del Tribunal Constitucional, expediente.008-2005-PI/TC.

negocial, un amplio margen de discrecionalidad para regular las relaciones de trabajo y establecer el alcance de los convenios colectivos³³.

Siguiendo ese orden de ideas, las limitaciones a la negociación colectiva y al contenido de los convenios colectivos deberían justificarse y acreditarse debidamente —por ejemplo, en situaciones de necesidad pública o de crisis económica—, ajustándose a lo estrictamente necesario, tener carácter excepcional y temporal y, en la medida de lo posible, ser negociadas con los propios actores sociales, conforme a la consolidada doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT³⁴.

3.3. Garantizar también el cumplimiento del producto negocial. La obligatoriedad o fuerza vinculante del convenio colectivo de trabajo

La obligación de garantizar el derecho a la negociación colectiva estaría incompleta si no comprendiera también la de garantizar el cumplimiento de los acordado por las partes. Carece de sentido una negociación colectiva en la que acuerdos o convenios colectivos producto de ella no vinculen a los sujetos colectivos que los suscribieron y a quienes estos representan. De ser así, se estaría vaciando de contenido un derecho que tiene como finalidad, precisamente, que la negociación colectiva sea el espacio en el que los trabajadores, a través de sus representantes, fijan con la contraparte empresarial sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

En principio, el carácter obligatorio del convenio colectivo de trabajo reside en la naturaleza convencional de esta fuente de regulación de derechos laborales. Al fin y al cabo, el convenio colectivo es un producto de la negociación y del acuerdo de voluntades de los sujetos colectivos, y conforme al principio *pacta sunt servanda*, el contrato (en este caso colectivo) tiene “fuerza de ley” para las partes, “se celebra para cumplirse” y, en consecuencia, los sujetos que lo suscribieron están obligados a ejecutarlo en los términos que ellos mismos han establecido. Tiene sentido, por eso, que el artículo III de la Recomendación

³³ Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Casación laboral 1381-2005-Cono Norte-Lima.

³⁴ Organización Internacional del Trabajo (2018), párrafo 1456 y párrafo 1461.

91 de la OIT, establezca los contratos o convenios colectivos de trabajo “debería[n] obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre[n]”.

En el Perú, como se vio, la obligatoriedad de los convenios colectivos está establecida expresamente y es consecuencia de la fuerza vinculante que se le atribuye a estos. Fue la LRCT la que introdujo en el ordenamiento peruano la expresión “fuerza vinculante” de los convenios colectivos, que luego recogió la norma constitucional; y que, a su vez, fue acuñada por el ordenamiento español³⁵.

Aunque se ha dado un extenso debate sobre el alcance o significado del referido término, somos de la opinión que la expresión fuerza vinculante alude – además de su obligatoriedad- a la eficacia jurídica, preponderantemente normativa, que ostenta el convenio colectivo, es decir, como señaló oportunamente un sector de la doctrina española, reconocer al convenio colectivo como “una norma creadora de derecho objetivo para los trabajadores y empresarios individuales, al igual que sucede con las normas legales o reglamentarias”³⁶. El atributo normativo del convenio colectivo se desprende con claridad de lo establecido en el artículo III de la Recomendación 91 de la OIT, cuando señala que “no deberían poder estipular[se] en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo” y que, de ocurrir esto, tales disposiciones “deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo”. La legislación peruana se pronuncia en un sentido similar, estableciendo de manera enfática en el artículo 43 de la LRCT, que el convenio colectivo “modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide”, y que los contratos individuales de trabajo quedan automáticamente adaptados al convenio, no pudiendo “contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”. Es fácil advertir que las normas citadas recogen, respecto de los

³⁵ Concretamente, el artículo 37.1 de la Constitución española señala: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la **fuerza vinculante** de los convenios”. (énfasis nuestro).

³⁶ Sala, Tomás & Albiol, Ignacio (1989). Derecho Sindical, Valencia: Tirant lo Blanch, p. 363.

convenios colectivos de trabajo, los principios de automaticidad, imperatividad e inderogabilidad, propios de las normas jurídicas.

Lo anterior no significa desconocer la particular naturaleza dual o híbrida –normativa y contractual- de esta especial fuente de derecho, y tampoco la obligatoriedad de las distintas cláusulas –normativas y obligacionales- acordadas en el convenio por los sujetos negociadores, porque desde nuestro punto de vista, la fuerza vinculante del convenio colectivo ha de entenderse, al menos, como la capacidad que tiene dicho instrumento colectivo de “generar deberes jurídicamente exigibles”³⁷, y esto es algo que se puede predicar de las distintas partes o cláusulas que conforman el convenio.

De otro lado, para el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la obligatoriedad del convenio colectivo es una consecuencia del principio de negociación de buena fe, que alcanza a las fuentes de regulación de derechos de origen convencional (tratados, contratos). Y es que, en palabras del órgano de supervisión del cumplimiento de la normativa internacional del trabajo en materia de derechos sindicales, la negociación colectiva:

(...) implica un proceso de concesiones mutuas y **una certeza razonable de que se mantendrán los compromisos negociados**, al menos mientras dure el convenio, ya que éste es resultado de compromisos contraídos por ambas partes sobre ciertas cuestiones, y de la renuncia a determinadas exigencias de negociación con el fin de obtener otros derechos considerados como más prioritarios por los sindicatos y sus miembros. Si estos derechos, a cambio de los cuales se han hecho concesiones en otros puntos, pueden cancelarse unilateralmente, no podría haber ninguna expectativa razonable de estabilidad en las relaciones laborales, ni confianza suficiente en los acuerdos negociados³⁸. (el énfasis es nuestro).

En la misma línea, se ha señalado que:

El respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser

³⁷ Gorelli, Juan (1999). Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral, Madrid: Cívitas, p. 40.

³⁸ Organización Internacional del Trabajo (2006). Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición revisada. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. párr. 1337.

salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable³⁹. (el énfasis y subrayado es nuestro).

Por ello, el Comité de Libertad Sindical ha subrayado que, en el marco de una negociación colectiva “los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes”⁴⁰; siendo además que:

La falta de aplicación del convenio colectivo, incluso de manera temporal, supone una violación del derecho de negociación colectiva, así como del principio de negociación de buena fe⁴¹.

Finalmente, resulta conveniente traer a colación el siguiente criterio del indicado órgano de control:

1335. El Comité recuerda que la negociación colectiva significativa está basada en la premisa según la cual todas las partes representadas están sujetas a disposiciones establecidas voluntariamente, y urge al Gobierno a que vele por la aplicabilidad legal de todo convenio colectivo entre las personas representadas por las partes firmantes⁴².

A partir de lo que se acaba de señalar, puede concluirse que la obligatoriedad de lo acordado por las partes en un contrato o convenio colectivo de trabajo, es inherente o consustancial al derecho de negociación colectiva, y ese efecto o característica del convenio debería establecerse de manera expresa o entenderse en esos términos en los ordenamientos nacionales. Pero esto debe venir acompañado del establecimiento de mecanismos que garanticen su cumplimiento o exigibilidad. La naturaleza jurídica de un contrato colectivo de trabajo no es la de un pacto de caballeros o “gentlemen’s agreement”, es un acuerdo vinculante y, como tal, de obligatorio cumplimiento, y es deber del Estado garantizar que ello sea así, porque un colectivo o convenio colectivo que resulta inexigible equivale a vaciar de contenido el derecho de negociación colectiva.

La adopción de medidas de esta naturaleza es particularmente importante en aquellos lugares que presentan comportamientos reiterados de incumplimiento de la normativa laboral. En Perú, por ejemplo, parecería estar

³⁹ *Ibíd.*, párrafo 1336.

⁴⁰ *Ibíd.*, párrafo 1334.

⁴¹ *Ibíd.*, párrafo 1340.

⁴² *Ibíd.*, párrafo 1335.

consolidándose en un sector del empresariado una práctica de incumplimiento de la normativa laboral que alcanza a los convenios colectivos de trabajo y a los laudos arbitrales. Las estadísticas laborales reflejan un incremento significativo en los últimos años del número de huelgas por conflictos jurídicos (llegando casi al 50% del total), que tienen por finalidad exigir a los empleadores el cumplimiento de normas legales y convencionales, cuando lo habitual había sido que las huelgas se den fundamentalmente por conflictos de intereses económicos, en el marco de una negociación colectiva.

De otro lado, en el caso de los laudos arbitrales que ponen fin a negociaciones colectivas, ante la falta de acuerdo directo de las partes –y que, según el artículo 70 de la LRCT, tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que los convenios colectivos-, estos vienen impugnándose judicialmente de manera sistemática, la mayor de las veces sin fundamento alguno, con la finalidad de no aplicarlos mientras dure el proceso respectivo. Sin embargo, sobre este punto cabe mencionar dos medidas en clave garantista establecidas en la ley 31188, del año 2022, que regula la negociación colectiva en el sector público, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los laudos arbitrales emitidos en las negociaciones colectivas de dicho sector. De un lado, se le otorga título ejecutivo a los laudos arbitrales a fin de que su incumplimiento pueda hacerse valer en un proceso de tramitación expeditiva; y, de otro, se establece que los empleadores públicos solo podrán impugnar un laudo arbitral si acreditan previamente su cumplimiento.

En la misma línea, hay que resaltar el papel que le toca cumplir al sistema de inspección del trabajo. Al respecto, la ley general de inspección del trabajo, aprobada por la ley 28806, de julio de 2006, contempla normas que expresamente otorgan competencia a la inspección laboral para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo, incluyendo a las convencionales (arts. 3.1, 31 y, 33); y que, constando su incumplimiento, la facultan a imponer al empleador las sanciones correspondientes por la infracción cometida (arts. 38 al 42). Debe tenerse en cuenta que los principales usuarios del sistema de fiscalización laboral son los sindicatos, y lo hacen, además, en cumplimiento de las funciones que le reconoce el artículo 8 de la LRCT de representar a los

trabajadores de su respectivo ámbito, en controversias o reclamaciones de carácter colectivo (inc. a); así como de exigir el cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo, y de ejercer los derechos y las acciones que de tales acuerdos se deriven (inc. b). De esta manera, los propios sindicatos coadyuvan en la labor de control del cumplimiento de la normativa convencional.

Finalmente, conviene precisar que la necesidad de asegurar el cumplimiento de los convenios colectivos, radica también en que los colectivos de trabajo reglamentan, no únicamente pero sí primordialmente, intereses de naturaleza económica de los trabajadores. Las materias por excelencia que se regulan en un convenio colectivo son remuneraciones y otros aspectos de carácter remunerativo. Y la remuneración tiene un alto componente alimentario que, en el caso peruano, ha sido puesto de relieve por el Tribunal Constitucional, “al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y a la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana”⁴³. De ahí la exigencia de que los Estados garanticen, cuando corresponda, el cumplimiento real y pronto de los convenios colectivos.

4. La posible afectación del derecho a la tutela judicial efectiva por el incumplimiento de convenios colectivos de trabajo

Como se ha señalado en el acápite anterior, la obligatoriedad de los convenios colectivos de trabajo y la garantía de su cumplimiento son parte del contenido del derecho de negociación colectiva. Esto significa, como también se señaló, que el Estado debe establecer mecanismos idóneos o suficientes que permitan a los trabajadores o a cualquier sujeto legitimado incoar las acciones correspondientes, cuando sea el caso, para exigir el cumplimiento de un convenio colectivo. Cabe preguntarse, entonces, qué sucede cuando esos mecanismos no existen o no son los adecuados, o de existir, y se transitan por ellos, se dilata excesivamente el cumplimiento del convenio colectivo. Desde nuestro punto de vista, cuando esto ocurra, no solo se estaría vulnerando el

⁴³ Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 4922-2007-PA/TC.

derecho de negociación colectiva y la libertad sindical en su dimensión colectiva, sino que también supondría una contravención al derecho a la tutela judicial efectiva. Sobre esto último nos enfocaremos en el presente acápite.

Al respecto, el artículo V de la Recomendación 91 de la OIT, señala que:

V. Interpretación de los contratos colectivos

Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales.

Independientemente de que las partes puedan establecer por la vía negocial algún mecanismo de solución de controversias que se deriven de la interpretación o aplicación de un contrato o convenio colectivo de trabajo, la disposición citada instituye un mandato a los Estados para que establezcan mecanismos adecuados de solución de las mismas. Ello se traduce, en el ámbito de los conflictos laborales, por su particular naturaleza, en la posibilidad de que los trabajadores accedan a la justicia, gratuitamente, y que los procesos judiciales (también los administrativos) garanticen una solución definitiva y de manera celeridad.

Y es aquí pertinente acudir al artículo 25.1 de la Convención Americana, que señala lo siguiente:

Artículo 25. Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un **recurso sencillo y rápido o cualquier recurso efectivo** ante los jueces o tribunales competentes, que los ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. (el énfasis es nuestro).

La Corte IDH ha puntualizado que el artículo en cuestión, es una disposición de carácter general “que recoge la institución procesal del amparo, entendido como el procedimiento judicial sencillo y breve que tiene por objeto la tutela de todos los derechos reconocidos por las constituciones y leyes de los

Estados Partes y por la Convención”⁴⁴. Como se sabe, el amparo, es una institución de origen americano y plenamente arraigado en la región, al que la Convención le otorga un ámbito objetivo de tutela “amplio e integrador”, porque la protección que brinda no se agota en los derechos establecidos en la Convención, sino que comprende, además, a los derechos fundamentales consagrados en las constituciones y leyes de los Estados signatarios de la Convención⁴⁵, entre ellos los derechos laborales y, por cierto, el de negociación colectiva. Por eso, la Corte en reiteradas oportunidades ha destacado la importancia que tiene en el sistema de protección de los derechos humanos, la garantía establecida en el artículo 25 de la Convención, considerándola “uno de los pilares básicos, no solo de la Convención, sino del propio Estado de Derecho en una sociedad democrática”⁴⁶.

En consecuencia, y en lo que al tema que venimos analizando interesa, es obligación de los Estados contar con mecanismos judiciales de protección del derecho a la negociación colectiva y que garanticen la exigibilidad de los convenios colectivos frente a posibles incumplimientos, que reúnan las características establecidas en el artículo 25.1 de la Convención. Como se ha visto, este artículo señala que debe tratarse de un recurso “sencillo y rápido”, pero, a renglón seguido, puntualiza que puede ser cualquier recurso que sea “efectivo”. Si se lee bien, el énfasis está puesto en la efectividad de los mecanismos de tutela, y en esa dirección apuntan la sencillez (requisitos que faciliten y no dificulten o impidan el acceso del justiciable al proceso de tutela, como la gratuidad o la inexistencia de trámites o requisitos que sean engorrosos, innecesarios o difíciles de cumplir) y la rapidez (procedimiento célere, preferente y con plazos razonables), así como la exigencia de que los recursos sean adecuados o idóneos (los que correspondan al tipo de derecho vulnerado), establecidos por la jurisprudencia de la Corte⁴⁷. Estas características –que

⁴⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos (1987). Opinión Consultiva OC-8/87, sobre el Habeas Corpus bajo suspensión de Garantías, fundamento 32.

⁴⁵ Salmón, Elizabeth & Blanco, Cristina (2021). El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (cuarta edición), Lima: Fondo Editorial PUCP, p. 70.

⁴⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Véase por todos: Caso Iribarne vs. Chile, sentencia del 22 de noviembre de 2005, párrafo 184.

⁴⁷ Salmón & Blanco (2021), pp. 77 y 79.

comparten los recursos o procesos judiciales laborales-, son concurrentes, pues todas aportan a cumplir la finalidad de un proceso de tutela de derechos fundamentales, que no es otra que la de garantizar una verdadera protección de los derechos reconocidos en el SIDH y lograr un pronto remedio de los derechos conculcados.

En caso contrario, es decir, ante la inobservancia de la obligación antes señalada, una vez agotada la vía nacional, el sujeto afectado queda habilitado para acudir al sistema internacional de protección de los derechos humanos⁴⁸.

5. Reflexión final. El papel compensador de la autonomía colectiva y la imposibilidad de derogar *in peius* la ley laboral por convenio colectivo

Lo desarrollado en el presente artículo refleja la centralidad que tiene la negociación colectiva como derecho de los trabajadores y las trabajadoras, en la medida que es el instrumento mediante el cual pueden, a través de sus representantes, plantear reivindicaciones y acordar con sus empleadores mejores condiciones de trabajo y de vida. De esta manera, además, la negociación colectiva ayuda a cumplir la función tuitiva que se le atribuye al derecho del trabajo. La asimetría consustancial a la relación laboral, y la necesidad de compensarla a través de la negociación colectiva y los acuerdos colectivos que de ella se deriven, ha sido advertida por la Corte IDH. En efecto, en la Opinión Consultiva OC-27/21, la Corte ha resaltado que:

(...) la naturaleza protectora del derecho laboral tiene como punto de partida el desbalance de poder entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, al momento de negociar sus condiciones laborales. Por esta razón, permitir que la ley laboral pueda ser derogada, de manera general, *in peius*, en virtud de un contrato colectivo, colocaría a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador,

⁴⁸ *Ibíd.*, p. 72. Como señalan las autoras, el artículo 25 de la Convención “tiene un rol importante en la lógica del sistema interamericano. Se trata pues del remedio judicial credo para amparar los derechos contra actos violatorios y, por ende, constituye la oportunidad del Estado para evitar su responsabilidad internacional. En tanto sea este capaz de brindar un recurso adecuado y efectivo, seguido de conformidad con las garantías, del debido proceso, frente a la vulneración de un derecho, no será necesaria la intervención del sistema internacional de protección de derechos humanos”.

provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional. En consecuencia, no sería jurídicamente válido que la legislación nacional autorice a las partes negociantes de un convenio colectivo de trabajo puedan renunciar a la protección de los derechos reconocida en el ámbito interno.

Hay un par de precisiones que merece la pena hacer respecto a lo señalado por la Corte. De un lado, la referencia a la autorización legal para derogar *in peius* la legislación laboral por convenio colectivo, no parece aludir a la negociación colectiva *in peius* en sentido estricto, entendida esta como la posibilidad de dejar sin efecto o de reformar a la baja los beneficios convencionales establecidos con anterioridad por los propios sujetos colectivos y que, en todo caso, tendría como límite indisponible los pisos legalmente establecidos.

De otro lado, y vinculado a lo anterior, la precisión de que dicha habilitación legal supondría una renuncia a la protección de los derechos laborales reconocidos en sede nacional, no estaría referida al principio de irrenunciabilidad de derechos, según el cual, son indisponibles para el trabajador individual los derechos que le son reconocidos en norma imperativa (provenientes de la heteronomía estatal y la autonomía colectiva).

Precisamente, sobre esto último, se debate si dicho principio alcanza también a la organización sindical, porque la relación de asimetría que caracteriza la relación individual de trabajo, y que justifica la intervención garantista del Estado, no se presenta –al menos en teoría- en el plano colectivo.

Como se ha indicado, la función compensadora del Derecho del Trabajo también se materializa a través de la negociación colectiva y la huelga, como herramientas de la acción colectiva con las que cuenta la organización sindical para procurar a sus representados mejores condiciones de trabajo y de vida. ¿Desaparece entonces la desigualdad de las partes en el plano colectivo? Este es, sin duda, un tema controvertido, y creemos que la respuesta no debería darse en abstracto sino en un contexto concreto. Dependerá del poder real de negociación y de conflicto que tengan las organizaciones sindicales en cada caso, porque no es lo mismo negociar colectivamente en el marco de un modelo

centralizado de relaciones laborales, que podría calificar como de “paridad de fuerzas”, porque los trabajadores están organizados por rama de actividad de ámbito regional o nacional, con altas tasas de afiliación y donde esas organizaciones sindicales desarrollan su actividad negocial en dicho ámbito; que negociar en países –como Perú, con tasas ínfimas de sindicalización- donde impera un modelo descentralizado de relaciones colectivas de trabajo, caracterizado por la micro sindicalización, la micro negociación colectiva y la micro conflictividad.

Tampoco hay que perder de vista, como señala Rodríguez-Piñero, que si bien la disponibilidad colectiva –por acción de la negociación colectiva y de los acuerdos que se derivan de esta- sigue siendo “un importante contrapeso al poder empresarial para la tutela del trabajo”, igual es un límite “menos intenso que la restricción que supone la norma [estatal] inderogable”⁴⁹. En cualquier caso, resulta difícil sostener que la asimetría o desigualdad de las partes en el plano colectivo desaparece, aunque no puede negarse que se produce una atenuación de la misma, o para decirlo de otra manera, hay un mayor emparejamiento entre las partes, y es esto lo que justificaría la posibilidad de permitir a la organización sindical que disponga de derechos que se le conceden en su calidad de tal por norma imperativa o inderogable. Pero ese sería, en todo caso, el espacio en el que no operaría el principio de irrenunciabilidad de derechos, respecto de aquellos derechos que se le reconocen al sujeto colectivo como tal, es decir, donde es el sindicato, y no el trabajador individual, el titular del derecho (por ejemplo, el número de horas de licencia o permiso sindical para el ejercicio de su función representativa). Y si bien en un espacio como este la autonomía colectiva podría tener mayores márgenes de actuación en la regulación de los intereses contrapuestos y comunes de los actores sociales, la viabilidad de disponer de derechos de titularidad colectiva sigue estando supeditada al tipo de equilibrio que, entre la ley y el convenio colectivo, quiera establecer un ordenamiento jurídico particular.

⁴⁹ Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel (2003). El principio de la indisponibilidad de los derechos laborales y el nuevo papel de la autonomía contractual, en: Luis Enrique De la Villa y Luis López Cumbre (Directores), Los principios del Derecho del Trabajo. Madrid: Centro de Estudios Financieros. p. 121.

Sin perjuicio de lo anterior, no puede obviarse que los procesos de flexibilización por los que ha transitado el Derecho del Trabajo, han supuesto en buena parte una retirada de la heteronomía estatal para que sea suplida por la autonomía colectiva. Este nuevo relacionamiento entre la norma legal y la norma convencional se ha traducido en “la existencia de normas laborales inderogables para la autonomía individual pero derogables para la autonomía colectiva”⁵⁰. De modo tal que, partiendo de la inicial sujeción de la autonomía colectiva a la heteronomía estatal, y del evidente respeto de aquella a los mínimos inderogables establecida por esta, bajo sanción de nulidad, es posible encontrar con mayor frecuencia en los ordenamientos jurídicos otras formas de interacción entre ambas formas de regulación de los derechos laborales en la perspectiva de acrecentar la libertad contractual de los sujetos colectivos y la posibilidad de apartarse de derechos legalmente indisponibles.

Pero es aquí, precisamente, donde hay que poner particular atención a lo señalado por la Corte IDH. Porque su postura, para el ámbito interamericano, es clara. Para la Corte, no es posible que el legislador autorice, al menos de manera general –pero, *contrario sensu*, parecería si estar permitido para un caso particular y de manera excepcional-, a los sujetos colectivos para que mediante convenios colectivos deroguen o modifiquen a la baja los derechos reconocidos legalmente a los trabajadores. Los sindicatos y empleadores pueden reformar *in melius* los derechos laborales establecidos por ley, pueden complementarlos o desarrollarlos, o pueden regular donde el legislador no lo ha hecho. Esta postura, en consecuencia, deja fuera de las manos de la autonomía colectiva la posibilidad de eliminar o de reducir los estándares de protección de los derechos laborales y reafirma, al mismo tiempo, la sujeción del convenio colectivo a la heteronomía estatal imperativa, porque de no ser así, se estaría generando, en términos de la propia Corte, un mayor desbalance del ya existente en la relación entre trabajadores y empleadores, y que, más bien, a través de la acción colectiva de los sindicatos debería procurarse nivelarse.

⁵⁰ *Ibíd.*, p. 120.

Podríamos concluir, como en su momento hizo Ermida⁵¹, respecto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, que la convencionalización de los derechos laborales en el ámbito interamericano, y la posición que sobre el particular viene fijando la Corte IDH, como en el caso de la Opinión Consultiva OC-27/21, suponen una alta valoración en el SIDH del Derecho del Trabajo y de los intereses y derechos por él tutelados, y limitan o dificultan a la vez las tendencias desreguladoras o flexibilizadores de tales derechos. En definitiva, los Estados tendrán que ajustar su comportamiento y, dado el caso, adecuar su legislación a los estándares de protección que viene estableciendo la Corte en materia de protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y las trabajadoras en el SIDH, de cara a garantizar la plena vigencia de los mismos.

⁵¹ Cfr. Ermida, Oscar (1995). La Constitucionalización y el Derecho Laboral, en: Autores Varios, Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho Laboral, Montevideo: FCU, pp. 116-119.

Bibliografía

- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales*, Lima: Fondo Editorial PUCP.
- BOBBIO, N. (2013). *Teoría General del Derecho*. Cuarta edición. Bogotá: Temis.
- BOZA PRÓ, G. y AGUINAGA MEZA, E. (2013). “El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva”. *Derecho PUCP*, (71).
- BOZA PRÓ, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- ERMIDA URIARTE, O. (1995). “La Constitucionalización y el Derecho Laboral”, en AA.VV., *Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho Laboral*, Montevideo: FCU.
- ERMIDA URIARTE, O. (2012). “Crítica de la libertad sindical”. *Derecho PUCP*, (68).
- GORELLI, J. (1999). *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Madrid: Cívitas.
- MORALES, M. y LOBATO, J. (2022). *Un paso al frente: la huelga como derecho humano en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Max Planck Institute.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición revisada. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta edición.
- PINTO, M. (2021), *Opinión Consultiva sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga*. YouTube UBA (2 de setiembre de 2021).
- RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. (2003). “El principio de la indisponibilidad de los derechos laborales y el nuevo papel de la autonomía contractual”, en Luis Enrique De la Villa y Luis López Cumbre (Directores),

Los principios del Derecho del Trabajo. Madrid: Centro de Estudios Financieros.

SALA, T. y ALBIOL, I. (1989). *Derecho Sindical*, Valencia: Tirant lo Blanch.

SALMÓN, E. (2019). *Introducción al Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

SALMÓN, E. y BLANCO, C. (2021). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Cuarta edición. Lima: Fondo Editorial PUCP.

SALVIOLI, F. (2022). *El rol de los órganos internacionales de protección de los derechos humanos, y el valor jurídico de sus pronunciamientos: la edad de la razón*. San José: Investigaciones Jurídicas S.A.

VILLAVICENCIO RÍOS, A. (2007). *La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga*. Montevideo: FCU.