

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO COMO
HERRAMIENTA PARA ELEVAR LAS CONDICIONES DE
TRABAJO Y EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL, HUACHO
2020**

PRESENTADO POR:

BACH.: DANIEL JAVIER ROJAS CADILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

MTRO. ALDO REMIGIO LA ROSA REGALADO

HUACHO-2021

Elaborado por:

BACH.: DANIEL JAVIER ROJAS CADILLO

TESISTA

MTRO. ALDO REMIGIO LA ROSA REGALADO

ASESOR

COMITÉ EVALUADOR:

DR. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS

PRESIDENTE

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

SECRETARIO

MTRO. SANJINEZ SALAZAR JOVIAN VALENTIN

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Dominga Cadillo y Máximo Rojas quienes inculcaron dos grandes enseñanzas en mi vida, la primera me enseñó el valor e importancia de los estudios y el segundo que el trabajo no ensucia sino dignifica al hombre; a mis hermanas quienes siempre me motivaron a no dejarme vencer ante la adversidad y a mis sobrinos quienes me impulsan a ser mejor cada día.

Daniel Javier Rojas Cadillo

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la vida por permitirme tener a toda mi familia cerca de mí y continuar disfrutando mis triunfos con ellos. A todas las buenas personas que conocí en el transcurso del camino recorrido hasta ahora.

Daniel Javier Rojas Cadillo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
ASESOR	ii
COMITÉ EVALUADOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
INDICE DE TABLAS	x
ABSTRACT	13
1.Planteamiento del problema	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1 Problema general.....	23
1.2.2 Problemas específicos.....	23
1.3. Objetivos de la investigación	24
1.3.1 Objetivo general.....	24
1.3.2 Objetivos específicos	24
1.4. Justificación de la investigación.....	25
1.5. Delimitaciones del estudio	26
1.6. Viabilidad del estudio	26

Capítulo II 28

Marco teórico 28

2.1.1. Antecedentes internacionales de la investigación	28
2.1.2. Antecedentes nacionales de la investigación.....	30
2.2. Bases teóricas	32
2.2.1. Negociación colectiva en el sector público	32
2.2.2. Escenario laboral actual.....	65
2.3. Bases filosóficas	69
2.4. Definición de términos básicos.....	71
2.5. Formulación de la hipótesis:.....	73
2.5.1. Hipótesis general.....	73
2.5.2. Hipotesis específicas.....	73
2.2. Operacionalización de las variables	74
Incentivos laborales	75
Buen ambiente de trabajo.....	75
Identificación con su trabajo	75
CONDUCTAS COMPETITIVAS.....	75
Cumplimiento de las labores	75
Mejoramiento de la productividad	75
Convenio C 154 (OIT).....	76
HERRAMIENTA QUE PERMITE ELEVAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL	76
RESPONSABILIDAD SOCIAL	76
Anulación de oportunidades.....	76

CRISIS DE LOS DERECHOS LABORALES	76
Riesgos emergentes	76
Pago de todos los conceptos	76
Imposición de trabajos forzados	77
Capítulo III.....	79
Metodología.....	79
3.1. Diseño metodológico	79
3.2.1 Población	81
3.2.2 Muestra	81
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	83
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	83
CAPITULO IV RESULTADOS	84
4.1. Análisis descriptivos de los resultados	84
4.1 Contrastación de hipótesis.....	91
4.3.1 Hipótesis general	91
CAPÍTULO V.....	98
DISCUSIÓN.....	98
CAPÍTULO VI.....	100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
6.1. Conclusiones	100
6.2. Recomendaciones	100
Referencias	102

7.1 Referencias documentales	102
7.2. Fuentes bibliográficas.....	102
7.3. Fuentes hemerográficas	103
7.4. Fuentes electrónicas.....	104
ANEXOS.....	106
01. Instrumentos para la toma de datos	107
REACTIVOS	107
V-1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.....	107

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	84
Tabla 2:.....	85
Tabla 3:.....	86
Tabla 4:.....	87
Tabla 5:.....	88
Tabla 6:.....	89
Tabla 7:.....	90
Tabla 8:.....	91
Tabla 9:.....	92
Tabla 10:.....	93
Tabla 11:.....	94
Tabla 12:.....	95

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	85
Figura 2:.....	86
Figura 3:.....	87
Figura 4:.....	88
Figura 5:.....	89
Figura 6:.....	90
Figura 7:.....	91
Figura 8:.....	92
Figura 9:.....	93
Figura 10:.....	94
Figura 11:.....	95
Figura 12:.....	96

RESUMEN

Objetivo: Determinar en qué medida la negociación colectiva en el sector público constituiría una herramienta que permitiría elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020. **Métodos:** El presente proyecto tiene por finalidad, evaluar los problemas y limitaciones que se suscitan respecto a la negociación colectiva en el sector público como una herramienta que permita mejorar las condiciones de vida, es de tipo APLICADA, nivel de estudio DESCRIPTIVA – EXPLICATIVA. Sera **DESCRIPTIVA**, por cuanto diagnosticará dos variables de trabajo para el presente estudio será el convenio colectivo en el escenario nacional actual y es una investigación **EXPLICATIVA**, porque permitirá ampliar el conocimiento permitiéndonos conocer más a fondo el fenómeno de los convenios colectivos. **DISEÑO:** Es una investigación no experimental. El enfoque es CUANTITATIVO, en la medida que hace uso de la estadística paramétrica y prueba de hipótesis. Adicionalmente, desde el ámbito del Derecho, utiliza el enfoque **DOGMÁTICO**, ya que estudia el derecho positivo signado en varios regímenes laborales vigentes en nuestro país. **Resultados:** según la tabla N° 10 la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov . Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman. **Conclusión:** La negociación colectiva en el sector público constituye una herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020, por lo tanto, el Estado debe cumplir con los tratados internacionales y las normas de nuestro derecho interno.

Palabras claves: negociación colectiva, sector público, herramienta efectiva, condiciones de trabajo, escenario laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine to what extent collective bargaining in the public sector would constitute a tool that would allow raising working conditions in the current labor scenario in Huacho 2020. **Methods:** The purpose of this project is to evaluate the problems and limitations that arise regarding to collective bargaining in the public sector as a tool to improve living conditions, is of the APPLIED type, DESCRIPTIVE - EXPLANATORY study level. It will be DESCRIPTIVE, inasmuch as it will diagnose two work variables for the present study, it will be the collective agreement in the current national scenario and it is an EXPLANATORY investigation, because it will allow us to broaden the knowledge allowing us to learn more about the phenomenon of collective agreements. **DESIGN:** It is a non-experimental investigation. The approach is QUANTITATIVE, insofar as it makes use of parametric statistics and hypothesis testing. Additionally, from the field of Law, it uses the DOGMATIC approach, since it studies the positive law signed in various labor regimes in force in our country. **Results:** according to table 10, the Kolmogorov Smirnov goodness of fit test. It is observed that the variables and do not approximate a normal distribution ($p < 0.05$). In this case, due to the fact that correlations between variables and dimensions will be determined, the statistical test to be used must be non-parametric: Spearman's Correlation Test. **Conclusion:** Collective bargaining in the public sector constitutes a tool that allows raising working conditions in the current labor scenario in Huacho 2020, therefore, the State must comply with international treaties and the norms of our internal law.

Key Words: collective bargaining, public sector, effective tool, working conditions, labor scene.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se enfoca fundamentalmente en el valor y cumplimiento que se le debe dar a los convenios colectivos en el sector público, cuyo escenario en estos tiempos, está venido a menos, toda vez lo que se busca es evaluar si los compromisos asumidos por el Estado a nivel internacional y plasmados tanto normativamente en la Carta Fundamental así como en otras normas infraconstitucionales en el terreno fáctico, se cumplen y si los gobiernos tienen como consigna cumplirlos o por el contrario, son reacios a cumplirlos y promueven su precarización o apuestan por su eliminación paulatina.

No cabe duda que el escenario actual de la actividad laboral en el sector público es complejo, peor en el sector privado, pero refiriéndonos al primero que es tema del cual nos ocupamos, debemos resaltar que la precarización del respeto de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, pasa porque a trabajadores que realizan las mismas actividades y su labor se da en las mismas condiciones de horario, lugares y tareas, sin embargo, hay diferencias asimétricas que advierten una discriminación laboral en cuanto a remuneraciones, lo cual contravienen tanto las normas internas como las supranacionales referenciadas en la presente tesis.

Como sustrato final de todo ese análisis se visto por conveniente titular a la presente investigación como: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO COMO HERRAMIENTA PARA ELEVAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL, HUACHO 2020**, la misma que tiene una estructura acorde al reglamento aprobado en el presente año y que a continuación se explicará sucintamente cada uno de los capítulos en los que se ha dividido la investigación:

En el primer capítulo se encuentra el **Planteamiento del problema**, descripción, formulación de problemas, objetivos, justificación, viabilidad, limitaciones que se han desarrollado de acuerdo a cada una de las dimensiones precitadas.

En el segundo capítulo abordamos el contenido teórico del trabajo, esto es el **Marco Teórico**, las diversas teorías, corrientes de los pensamientos, posiciones de los diversos teóricos y jurisprudencia relevante relacionada a la investigación, marco filosófico preceptos doctrinarios, conceptual, marco jurídico nacional e internacional, entre otros elementos que coadyuvan al enriquecimiento de la presente investigación, conteniendo además esta parte de la investigación las hipótesis y el cuadro de operacionalización de variables.

En cuanto al tercer capítulo está referido al estudio, la aplicación y el desarrollo de la **Metodología**, parte importante que incluye el tipo de investigación, nivel, enfoque también en este apartado aparece la población, muestra, variables, instrumentos, procedimientos, análisis de datos, consideraciones especiales del trabajo.

El cuarto capítulo involucra los **resultados de la investigación**, que es la contribución realizada y efectuada por determinados profesionales y técnicos, en el trabajo de campo.

En el quinto capítulo abordamos **la discusión** de los datos e informaciones obtenidas, en el proceso de la investigación realizada, en el que se amalgamó con eficiencia y dinamismo, la teoría con la práctica.

En el sexto capítulo están incorporadas tanto **las conclusiones**, a las que hemos arribado en la presente investigación como las **recomendaciones**, que son necesarias y justificables, en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Cerramos el trabajo considerando determinados aspectos de información, referentes a la usabilidad de las diversas fuentes referenciales, llámese bibliográficas, hemerográficas, entre otras.

Capítulo I

1.Planteamiento del problema

1.1.Descripción de la realidad problemática

La actividad laboral, tiene tanta importancia, que no solo es el medio para poder desarrollar capital y riqueza, sino que es el medio más eficaz para lograr recursos que nos permitan tener los recursos para nuestra subsistencia y/o mejorar nuestra calidad de vida, por lo que, en virtud a esa necesidad, corresponde a los trabajadores y empleadores buscar correlaciones de equilibrio entre ambos intereses, pues es natural que cada uno los tenga, esto permitirá que haya una mejor productividad empresarial, pero al mismo tiempo, corresponde que se respete los derechos fundamentales como al trabajo y todos sus atributos que vienen a ser parte inherente del derecho al trabajo, toda vez que así lo reconoce tanto nuestra carta magna del 79 como la actual del 93, aunque esta última con mayor flexibilización al cumplimiento del referido derecho.

La presente tesis se enfoca fundamentalmente en el valor y cumplimiento que se le debe dar a los convenios colectivos en el sector público, cuyo escenario en estos tiempos, está

venido a menos, toda vez lo que se busca es evaluar si los compromisos asumidos por el Estado a nivel internacional y plasmados tanto normativamente en la Carta Fundamental así como en otras normas infraconstitucionales en el terreno fáctico, se cumplen y si los gobiernos tienen como consigna cumplirlos o por el contrario, son reacios a cumplirlos y promueven su precarización o apuestan por su eliminación paulatina.

No cabe duda que el escenario actual de la actividad laboral en el sector público es complejo, peor en el sector privado, pero refiriéndonos al primero que es tema del cual nos ocupamos, debemos resaltar que la precarización del respeto de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, pasa porque a trabajadores que realizan las mismas actividades y su labor se da en las mismas condiciones de horario, lugares y tareas, sin embargo, hay diferencias asimétricas que advierten una discriminación laboral en cuanto a remuneraciones, lo cual contravienen tanto las normas internas como las supranacionales referenciadas en la presente tesis.

En efecto, es importante realizar un análisis comparativo entre la carta fundamental del año 1979 y del año 1993, respecto a los derechos laborales, que están reconocidos como derechos humanos y fundamentales por normas supranacionales, sin duda a medida que avanza el tiempo hay una flexibilización obsecuente contra los derechos de los servidores públicos; de allí que como primera tarea de este trabajo corresponde realizar una análisis normativo legal para verificar el cumplimiento de los derechos precitados.

Es importante señalar que, en muchos casos, la defensa individual por el respeto de los derechos laborales no ha tenido mayor éxito, por ello, este ha sido un problema que ha exigido que los trabajadores se organicen en sindicatos y organizaciones que de manera colectiva hagan respetar sus derechos.

La negociación colectiva ha sido una materia que siempre ha estado vinculada a la actividad laboral, pero con el pasar del tiempo, las relaciones laborales se han ido precarizando y siempre desfavoreciendo al trabajador, de allí es que nace distintas inquietudes del investigador por averiguar cómo se manifiestan actualmente las negociaciones colectivas en el escenario nacional e internacional con preminencia en el sector público.

Así es que el interés del investigador en esta investigación tiene teleológicamente como opción, analizar las relaciones laborales que se manifiestan en el sector público entre los servidores y el aparato administrador del Estado, pero tomando en cuenta el contexto actual, en virtud a ello, trabajaremos sobre dos variables, la primera, responde a la importancia y adecuado tratamiento de la negociación colectiva en el sector público y su estrecha conexión con la satisfacción laboral que los trabajadores deben mantener en el sector estatal, sin embargo, habrá que evaluar, si efectivamente esta satisfacción se manifiesta como tal o por el contrario existe insatisfacción de los servidores, es pues entonces que desde un aspecto fáctico y jurídico, la negociación colectiva toma gran relevancia no solamente porque es un derecho del trabajador ya sea público o privado, sino también se convierte en un vehículo que conduce al fortalecimiento de la relación laboral, que a su vez permitirá una buena y mayor productividad que finalmente beneficiará a los dos sujetos de la relación de trabajo.

Conforme ya se ha señalado líneas arriba, la Constitución Política del Estado del año 93, debilitó los derechos laborales, eliminó la estabilidad laboral, toda vez que se constituía en una carta magna de carácter liberal, dándose mayores atributos al sector mercantilista y comercial y en el sector público, tal como se desprende del artículo 28° de donde se

aprecia que se fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, pero que no se pone énfasis de manera categórica por lo menos en algunas de las diversas aristas que tiene la negociación colectiva; así queda patentado precisamente en el artículo 42° de la Ley SERVIR, Ley N° 30057 que imponía la imposibilidad de negociar las compensaciones económicas, lo que recientemente mediante la Ley N° 31188 se ha derogado y hoy se tiene la posibilidad de negociar también mediante esta figura las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, lo que va en correlato con las tendencias mundiales de reconocer y respetar los derechos laborales, esto de hecho constituye de alguna manera un avance en el reconocimiento pragmático del Convenio C154.

En efecto, la entrada en vigencia del libre mercado trajo como influjo una serie de óbices en el desarrollo pleno de la negociación colectiva, no obstante el Perú es suscriptor del Convenio 154 de la OIT, pero apreciamos que de hecho hay una limitación a la aplicación plena de la autonomía de la negociación colectiva, ello evidentemente evitará que de acuerdo al artículo 2° de dicho convenio que preveía la expresión negociación colectiva que comprendía todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador y un trabajador, una organización de trabajadores con varias organizaciones de empleadores con el fin de fijar las condiciones de trabajo entre ambas partes.

Corresponde luego analizar cuál es la situación actual de la negociación colectiva en el escenario actual, es decir año 2020 y el actual 2021, y respecto a ella, se puede advertir que la experiencia peruana en el devenir del tiempo sobre el derecho a la negociación colectiva no ha tenido un tratamiento satisfactorio, peor aún en la actualidad a pesar de estar regulada en cada uno de los regímenes laborales existentes, su cumplimiento ha

estado bastante alejado de aquello que como voluntad se consigna en la marco normativo legal tanto del régimen privado como del régimen público y el cumplimiento del convenio 154 de la OIT, situación que de seguir en ese horizonte tendría graves consecuencias contra los trabajadores de nuestro país y en particular en Huacho.

En efecto, el legislador peruano ha regulado en los diversos cuerpos normativos de los distintos regímenes como en el DL N° 728 referido al Régimen laboral de la actividad privada, asimismo en el DL N° 276 que regula el régimen laboral de la actividad pública) y finalmente por el DL N°1057 (Régimen especial de contratación administrativa de servicios) la figura de la negociación colectiva, sin embargo se debe sostener que hay un decaimiento de la negociación colectiva como una figura autónoma que regule las mejores condiciones laborales, habiéndose calificado y con el propósito de desacreditar a los sindicatos de que son organizaciones políticas que buscan desestabilizar al Estado o en su caso buscan exigir remuneraciones y otros supuestos derechos que son imposibles de cumplir por cuanto hay un presupuesto previsto anualmente y que pone límites a la determinación de otros emolumentos porque simplemente devastaría a un Estado en proceso de desarrollo, lo cual se contrasta con un país que tiene grandes ingresos pero que se distribuyen de manera inequitativa o se destinan en gastos que no son de necesidad o de urgencia para el desarrollo del país, pero quizá la mayor pérdida se observa cuando grandes montos se pierden por la instauración de gobernantes corruptos en todas las instancias.

Respecto a Huaura - Huacho, tenemos dos sindicatos de dos instituciones importantes, primero, el Sindicato del Gobierno Regional de Lima Provincias (Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Lima — SINTRAGOB), cuya relación con el gobierno de turno, es cordial, pero no se le reconoce algunos derechos contemplados en el

Convenio 154 de la OIT, como es a la seguridad en los trabajos de riesgo, una reciente conquista de este sindicato fue que se le asignará uniformes de trabajo año 2019, por lo demás, dada la situación de pandemia del año pasado y éste año, no ha habido mayores conflictos sindicales; por su parte, existe un sindicato en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Sindicato Unitario de Trabajadores Administrativos Faustinos (SUTAF), cuya relación con la administración de la UNJFSC ha sido muy tirante, por cuanto, según los representantes del sindicato, se pretendió coaccionar a sus representantes sobre la licencia sindical, obligándoseles a reportar sobre sus actividades diarias, lo cual es atentatorio contra la libertad sindical.

En efecto, el legislador peruano ha regulado en los diversos cuerpos normativos de los distintos regímenes como en el DL N° 728 referido al Régimen laboral de la actividad privada, asimismo en el DL N° 276 que regula el régimen laboral de la actividad pública) y finalmente por el DL N°1057 (Régimen especial de contratación administrativa de servicios) la figura de la negociación colectiva, sin embargo se debe sostener que hay un decaimiento de la negociación colectiva como una figura autónoma que regule las mejores condiciones laborales, habiéndose calificado y con el propósito de desacreditar a los sindicatos de que son organizaciones políticas que buscan desestabilizar al Estado o en su caso buscan exigir remuneraciones y otros supuestos derechos que son imposibles de cumplir por cuanto hay un presupuesto previsto anualmente y que pone límites a la determinación de otros emolumentos porque simplemente devastaría a un Estado en proceso de desarrollo, lo cual se contrasta con un país que tiene grandes ingresos pero que se distribuyen de manera inequitativa o se destinan en gastos que no son de necesidad o de urgencia para el desarrollo del país, pero quizá la mayor pérdida se observa cuando

grandes montos se pierden por la instauración de gobernantes corruptos en todas las instancias.

Como Alternativa de solución (control de pronóstico) importa que los empleadores y los trabajadores agoten la diplomacia, el diálogo, que comprendan la situación de pandemia que aún se vive en estos tiempos, pero que, siendo el trabajador, la parte débil de la relación laboral, debe tener la mayor proyección de las leyes y el estado. En ese sentido, corresponde por un lado aplicar los convenios colectivos sin restricciones y los empleadores deben entender que el reconocimiento de todos los derechos de los trabajadores, implica también que estos se encuentren económica y emocionalmente en óptimas condiciones y, por ende, la productividad será de mejor y mayor calidad lo que repercutirá en el desarrollo de la entidad y siendo el órgano administrativo público mejorará la calidad en la atención y dación del servicio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

P.G. ¿En qué medida la negociación colectiva en el sector público constituiría una herramienta que permitiría elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1 ¿Cómo se manifiesta la negociación colectiva en el sector público en el escenario laboral actual en Huacho 2020?

P.E.2 ¿Cuál es la perspectiva de la negociación colectiva en el sector público en el escenario laboral que se presenta 2020?

P.E.3 ¿Cómo la negociación colectiva en el sector público ha permitido que se respete los derechos en el escenario laboral actual en Huacho 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

O.G. Determinar en qué medida la negociación colectiva en el sector público constituiría una herramienta que permitiría elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1 Evaluar cómo se manifiesta la negociación colectiva en el sector público en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

O.E.2 Explicar cuál es la perspectiva de la negociación colectiva en el sector público en el escenario laboral que se presenta.

O.E.3 Analizar cómo la negociación colectiva en el sector público ha permitido que se respete los derechos en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Respecto a los derechos laborales esta investigación se justifica porque tiene relevancia teórica, toda vez que existe la bifurcación de las posiciones aunque con mayor incidencia a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y por ende a los convenios colectivos, estando que el Perú es suscriptor del Convenio 54 de la OIT, está obligado a que todas las normas y regímenes que nacen en el Perú, necesariamente deberán incorporar el referido convenio como forma de establecer una relación consensuada del reconocimiento de los derechos laborales en toda su extensión por lo que las leyes que se dan deben estar acorde las garantías plenas del trabajador.

Éste trabajo de investigación tiene importancia teórica por cuanto tiene por objeto dar respuestas a la necesidad de conocer cuál es el escenario actual de los convenios colectivos en nuestro medio, el estudio en autos pretende responder múltiples interrogantes que se generaron a partir de la identificación de la situación problemática de carácter socio-jurídica-laboral expuesta, así como expresar en su desarrollo teórica, práctica, metodológica, legal y constitucional, los fundamentos por los cuales se efectuó su instrucción, como a continuación se expone:

1.4.2. Práctica

El estudio en alusión, se justifica en su aspecto práctico, porque permitirá diagnosticar la incidencia del cumplimiento o incumplimiento de los convenios

colectivos como característica imperativa de las leyes que regulan las relaciones laborales entre los servidores públicos y el aparato administrador estatal.

1.4.3. Metodológica

Se justifica en su aspecto metodológico, a causa de que se describe una situación problemática socio-jurídica-laboral que contiene las causas, efectos y el control de pronóstico del estudio, formula problemas, objetivos, hipótesis, justificaciones, delimitaciones y viabilidad, acompañado del marco teórico respectivo; aunado a ello, se diseña un aspecto metodológico y se obtiene resultados a partir de la formulación de las preguntas que se desprende de la operacionalización de las variables.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Como quiera que el estudio tiene como base la actividad administrativa y su aplicación de las normas en el ámbito laboral público en la provincia de Huaura, específicamente en Huacho.

1.5.2. Delimitación temporal

La información para esta investigación se recogió en los años 2020.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación permite avizorar que es viable para su desarrollo gracias a la valiosa información proporcionada en la localidad de Huacho – Huaura sobre la aplicación del convenio colectivo en el sector público, es lo que nos ha permitido acceder a los datos que mostramos por lo que se tiene el apoyo y la viabilidad de recursos humanos; de igual manera, estando que la investigador trabaja en el sector justicia (poder judicial) me permite tener de primera fuente la información sobre los convenios colectivos, entonces los recursos humanos están más que garantizados; y en cuanto a los recursos éticos se debe tener presente que contamos con la colaboración de personal que labora en la entidad administrativa pública desde hace varios años porque igualmente los recursos temporales están plenamente a favor de la viabilidad de la tesis.

En cuanto al recursos financieros, será asumido con recursos propios del investigador, por lo que la investigación la desarrolla de forma autónoma.

Para concluir este tópico de la tesis, y en cuanto a los recursos teóricos, existe mucha información sobre la temática de la investigación, lo que permite revisar abundante literatura investigativa respecto a derechos laborales y su respeto en el ámbito público, lo que ha permitido tener a nuestro disposición una enorme gama de criterios y distintas posiciones de tratadistas tanto nacionales como extranjeros, que exponen sus doctrinas sobre derecho laboral individual y colectivo fruto de los convenios colectivos, de allí la factibilidad de la investigación.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales de la investigación

Como primer antecedente internacional, se tiene la tesis de Franco (2018) realizada en Guatemala de la Asunción, titulada “*El proceso de negociación colectiva En el sector público de Guatemala y la aplicación a este de los acuerdos gubernativos que contienen los planes anuales de salarios y normas para su administración*”, cuyas conclusiones fueron: a) Se menciona que es un derecho la negociación colectiva reconocida para el trabajador de los servicios públicos que se encuentra estipulado en el art. 106 de la Constitución Política de la República colombiana y a la vez en el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo. b) Está establecido que algunos principios de la negociación colectiva vendrían a ser las negociaciones libre o voluntarias, las libertades para tomar una decisión sobre las negociaciones, las autonomías colectivas y la buena fe. (p. 229)

También, se tiene la tesis de Betancurt (2021) realizada en Medellín, titulada “*Negociación colectiva de empleados públicos en Colombia: Un análisis sobre la*

posibilidad de ampliación de derechos”, lo cual llevo a las siguientes conclusiones: a) La libertad sindical que está en desarrollo por la negociación colectiva, es uno de sus derechos fundamentales del ser humano en instrumento internacional. puesto que el estado tiene la obligación de defender los derechos y libertades de los humanos, ya que, está en la obligación por la negociación colectiva de los servidores públicos. Se dice que Maxime al decidir ser parte de la OIT estaría aceptando el principio fundamental que está definido en la Constitución y en la Libertad Sindical mediante la negociación colectiva; b) El reestablecer algunos convenios fue fundamental para una mejor implementación de la negociación colectiva de los servidores públicos, ya que, con la expedición de la Constitución de 1991 existió una tendencia muy favorable para los derechos en la libertad sindical por los servidores públicos, ello tuvo que obedecer a algunos convenios como el 151 y 154 en la Legislación Colombiana a través de algunas leyes como el 411 del año 1997 y el 542 del año 1999, puesto que eso realizó una progresión positiva en los procesos progresivos de las negociaciones colectivas de sector público, que estuvo reflejado en las expediciones de decretos como el 1092 del año 2012 que fue derogado por otro decreto que fue el 160 del año 2014 recopilado en el decreto 1072 del año 2015, aunque siempre estuvo en limitación por las normas presupuestales. (p. 35)

Por otro lado, se tiene la tesis de Sosa (2009) realizada en Barinas, titulada *“La negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela”*, cuyas conclusiones fueron: En lo actual, la Constitución que en el artículo 144, hay un régimen estatutario para las funciones públicas, y que también, en su artículo 96 se encuentra las negociaciones colectivas para trabajadores de los sectores públicos y privados sin ningunas distinciones, pero si sometidos a requisitos que están establecidos en la Ley; b) Se

menciona que la organización sindical no puede estar ajena a la realidad, ya que ellos son los actores sociales que hacen participaciones activas para materializar el hecho más emblemáticos que está relacionado con la humanidad, como que vendría a ser el trabajo, para esto la organización deberá reeditarse. (p. 86)

2.1.2. Antecedentes nacionales de la investigación

Como primer antecedente nacional se tiene la tesis de Paul (2017) realizada en Lima, titulada “*Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*”, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú, la cual llega a las siguientes conclusiones: a) Al finalizar se tuvo algunos alcances sobre este tipo de trabajo, sobre que se tendría que hacer una evaluación sobre dos tipos de posibilidades: una de ellas, es que si lo más conveniente fuese realizar una Ley que haga una modificación en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Por lo que, se tendría que ser emitido una norma similar a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual no lo tendría que regular la negociación colectiva, también tiene que tener relación con la libertad sindical y el derecho de huelga, ya que, su fin va a ser establecer mayores coherencias con los alcances del Tribunal Constitucional para que los servidores públicos tengan un aumento en sus remuneraciones. (p. 24)

También, se tiene la tesis de Rivera (2017) realizada en Trujillo, titulada “*Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servicios Públicos del Perú*”, cuyas conclusiones fueron: a) Las Negociaciones Colectivas en su naturaleza jurídica está centrada en regular la condición de trabajo, en el aparato de los trabajadores en general y a la vez a los que no intervinieron en las decisiones pactadas, con el cual se permitiría la proyección de consecuencias de convenios, uniformizar la

condición de trabajos para los servidores de la entidad y permitir las mejoras en la economía como en la condición del trabajo; b) Al regular los Derechos Colectivos se determinó que la compensación económica que contiene la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil son inconstitucionales, puesto que es afectado la esencia de los derechos fundamentales de la negociaciones colectivas del servidor público al desaparecer los contenidos económicos de tales derechos; ya que hay un presupuestado público equilibrado y lo de negociaciones colectivas están estipuladas en la constitución política, ambos deben estar aplicados por criterios proporcionados. (p. 122)

De igual manera, se tiene la tesis Díaz (2015) realizada en Trujillo, titulada “*La vulneración de la Ley de Servicio Civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*”, la cual llega a las siguientes conclusiones: a) Se menciona que la naturaleza de la negociación colectiva son disposiciones elaboradas mediante procedimientos especiales de caracteres convencionales, también, se dice que son actos concertados en la mesas de negociaciones para las elaboraciones de acuerdos que serían propuestas o medidas preparatorias de disposiciones de caracteres generales cuyos fines son órganos de gobiernos que corresponden al ámbito. En otras palabras se puede decir que la naturaleza jurídica de las negociaciones colectivas, se basa en arreglos o negociaciones que son surgidos como contratos, ya que, tienen efectos jurídicos de superar la legislación porque ha reconocido la garantía y derecho superior que fue consagrado dentro de la Ley; b) El tribunal estableció en su jurisprudencia con respecto al derecho colectivo de trabajo, se entendió que la libertad sindical es un atributo que se encuentra relacionado con el derecho civil y el derecho político, que se vincula con la consolidación de un estado de sociedad, ya que la organización sindical esta constitucionalizada su creación y fundamentada. (p. 214)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Negociación colectiva en el sector público

Una de las instituciones laborales del Derecho Laboral Colectivo viene a ser la negociación colectiva; y, su estudio es fundamental dentro de esta disciplina del derecho al igual que la libertad sindical y el sindicato; porque se constituye en una institución que garantiza, en mayor sentido, los derechos de los trabajadores agrupados colectivamente; ya que a través de ello se mejora la calidad de vida de los trabajadores, porque permite que negocien una mejor condición de salarios, mejores centros laborales, mejores beneficios sociales y laborales; y, sobre todo una mejor condición de trabajo.

Esta institución no ha encontrado ninguna discusión dentro del Derecho Laboral Colectivo Privado, porque nuestra normativa lo regula en favor de los gremios sindicales; pero, la discusión surge en cuanto se ha tratado de regulado dentro del Derecho Laboral Público, toda vez que el Estado al constituirse en empleador no se encuentra en la posibilidad de pagar los derechos de los trabajadores que nacerían como consecuencia de la negociación colectiva.

La negociación colectiva dentro del sector público no se materializa por falta de decisión política de los legisladores, ya que ellos consideran que el Estado no cuenta con el presupuesto económico suficiente para que pueda regular la negociación colectiva en favor de los trabajadores del Estado, porque los sindicatos de los trabajadores estatales se manifiestan en gran medida a través de las diferentes entidades estatales.

Siendo ello así, en el presente trabajo de investigación vamos a estudiar la negociación colectiva en el sector público; y para ello vamos a utilizar el método analítico – deductivo porque vamos a estudiar esta institución desde la perspectiva general; para después llegar a estudiar la negociación colectiva en el sector público como categoría que garantice los derechos de los trabajadores estatales.

2.2.1.1. Derecho laboral

El Derecho Laboral es una rama del Derecho perteneciente al Derecho social que está compuesto por un conjunto de normas de carácter tuitivo, que tiene por finalidad proteger al trabajador, por cuando se constituye en el sujeto débil de la relación laboral frente a su empleador; en consecuencia, contempla un conjunto de normas y principios que contienen instituciones jurídicas propias del Derecho Laboral y Social.

El Derecho Laboral ha surgido como consecuencia de las luchas de reivindicación de los trabajadores que se han instaurado a nivel mundial. En nuestro país las luchas encaminadas a la obtención de los derechos laborales comenzaron a los finales del siglo XIX y principios del siglo XX, tal es así que recién en la Constitución Política de 1920 (constitución influenciada por las constituciones de Weimar y Querétaro) se llegó a regular los derechos laborales en favor de los trabajadores.

A partir de allí, la Constitución de 1933, la Constitución de 1979 y la actual Constitución de 1993 (aunque con algunos tintes de flexibilización) se han encargado de regular los derechos laborales en favor de los trabajadores. Pero, la Constitución que mayor protección le ha brindado a los trabajadores ha sido la constitución política de 1979 (la denominada constitución humanística).

En consecuencia, la consecución de los derechos laborales ha sido materializado legislativamente; y actualmente podemos encontrar regulado en la constitución política de 1993 en la parte denominada como derechos sociales y políticos. En tal sentido, los principios más importantes y las instituciones jurídicas del Derecho Laboral lo podemos encontrar desde el artículo 22° al artículo 29°.

Dentro del Derecho peruano podemos encontrar la clasificación del Derecho Laboral en Público y Privado. Y, cada uno de ellos cuenta con una particularidad que lo diferencia del otro; en consecuencia, tienen normativas diferentes que consignan instituciones laborales y sociales que le corresponde a cada uno de ellos por ser de carácter público o privado. Siendo ello así, en el siguiente apartado vamos a desarrollar la clasificación del Derecho Laboral.

<i>Derecho laboral privado y público</i>	<i>Derecho laboral colectivo</i>
<p>Una de las clasificaciones que se le ha dado al Derecho Laboral es lo relacionado al Derecho Laboral Privado y Derecho Laboral Público. El primero de ellos se relaciona a la protección del trabajador en sus relaciones laborales entre privados; o sea, cuando presta servicios a empleadores (empresas) que son privadas; mientras que la segunda se relaciona con la protección al trabajador como consecuencia de su relación con la administración pública.</p> <p>Otra de las diferencias que podemos encontrar es lo relacionado a la normatividad para cada uno de los regímenes laborales. El Derecho Laboral Privado se encuentra regulado a través del Decreto Legislativo N ° 728, que su TUO se aprobó a través del Decreto Supremo N ° 03-97-TR; mientras que el Derecho Laboral Público se encuentra regulado a través del Decreto Legislativo N ° 276 y la Ley N ° 24441.</p>	<p>En los apartados anteriores solo nos hemos limitado a desarrollar aspectos generales del Derecho Laboral Privado y Público; pero, en este apartado vamos a enfocarnos a esbozar algunas ideas en torno del Derecho Laboral Colectivo o también denominado derecho sindical; precisando en primer lugar, que la nomenclatura de Derecho Colectivo surge como contraposición al Derecho Laboral Individual.</p> <p>Siendo ello así, el Derecho Colectivo viene a formar parte del Derecho Laboral en general que tiene por finalidad estudiar instituciones relacionados a la libertad sindical, negociación colectiva y el sindicato, la huelga, entre otros. Es por esa razón que, Rivera (2017) ha sostenido que, “se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga” (p. 18)</p>

A través del Poder Legislativo se reguló una forma de prestación de servicios a las entidades estatales, pero que no tenían una naturaleza laboral; que se dio a través del Decreto Legislativo N ° 1057 (el denominado Contrato Administrativo de Servicios “CAS”), pero por cuestionamientos de demandas judiciales y algunas críticas de carácter dogmático, y atendiendo a su finalidad de temporal, en este año se ha optado por eliminarlo y a los trabajadores que fueron contratados a través de los Contratos Administrativos de Servicios se les está acondicionando a las normas del Decreto Legislativo N ° 728 y el Decreto Legislativo N ° 276.

Ahora bien, después de conceptualizar lo que se entiende por Derecho Laboral Colectivo, creemos conveniente desarrollar otras instituciones que surgen de esta rama del Derecho Laboral en General; en tal sentido, trataremos de conceptualizar a la libertad sindical y la huelga; y la negociación colectiva iremos desarrollando en los siguientes apartados, porque la presente investigación está relacionado al estudio de esta institución y su influencia en el estado laboral actual. En ese sentido, las instituciones a desarrollarse son los siguientes:

- **Libertad sindical**

La libertad sindical es entendida como la “capacidad auto determinativa con el que cuentan los trabajadores para que puedan participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical” (Anacleto, 2015, p. 603). Por otro lado, debemos precisar que esta institución laboral cuenta con dos vertientes: a) el derecho por el cual un trabajador cuenta con la posibilidad de participar dentro de una organización sindical; y b) la facultad por el cual un trabajador cuenta con la posibilidad de constituir una organización sindical. En ese sentido, se puede apreciar que la libertad sindical se

materializa tanto como un derecho de orden colectivo y como un derecho de orden individual. La constitución o creación de una organización sindical o sindicato viene a ser el derecho de configuración colectiva; y el derecho a participar en una organización sindical es el derecho de configuración individual.

En ese sentido, cuando hacemos referencia a la libertad sindical colectiva, debemos de advertir que este derecho no le es propio a los trabajadores de manera individual; sino a los trabajadores que son parte de las organizaciones sindicales; mientras que la libertad sindical individual le es propio a todos los trabajadores sean estos partes de una organización sindical o no.

- **Huelga**

La huelga es otra de las instituciones jurídicas laborales que le es propio al Derecho Laboral Colectivo, y se le define como la cesación de la prestación de servicios por parte de los trabajadores para que a través de ello se pueda obligar a los empleadores para que estos puedan mejorar la calidad laboral de sus subordinados.

Doctrinariamente, Anacleto (2015) ha definido a esta institución como “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretado por los trabajadores, con el objetivo de presionar al patrón para la satisfacción de los intereses colectivos” (p. 635). La huelga tiene como finalidad conseguir que se les reconozcan aspectos económicos o profesionales a los trabajadores.

Por otro lado, la huelga deberá de ser declarado como lícito para que llegue a surtir sus efectos buscados por los trabajadores, caso contrario la declaración de la huelga no generará ninguna consecuencia jurídica.

2.2.1.4. Principios laborales aplicables al Derecho Laboral Público

Ahora bien, una vez desarrollado algunas instituciones relacionadas al Derecho Laboral Colectivo, en este apartado vamos a desarrollar algunos principios que se encargan de regular al Derecho Laboral Público, toda vez que, el presente trabajo de investigación es sobre la negociación colectiva en el sector público.

En ese sentido, será necesario referirnos a la Ley N ° 28175 *Ley Marco del Empleo Público* que reconoce de manera taxativa un conjunto de principios que son aplicables al Derecho Laboral Pública; en consecuencia, los principios de acuerdo al artículo IV numeral 8, son los siguientes:

- **Legalidad**

Las facultades y deberes de los trabajadores se encuentran regulados dentro de las normas de carácter constitucional y las normas legales y reglamentarias relacionados al Empleo Público.

- **Modernidad**

Adecuarse a las nuevas exigencias que solicita la Administración Pública.

- **Imparcialidad**

Todos los trabajadores estatales deberán de gozar de las mismas prerrogativas sin que haya una parcialidad por alguna condición, religión, o cualquier otra índole.

- **Transparencia y rendición de cuentas**

La transparencia tiene por finalidad mostrar las informaciones que son de carácter público. En tal sentido, cada administrado tiene la posibilidad de poder solicitar información a las entidades estatales, y estos de brindarlos.

- **Eficiencia**

Todos los trabajadores del Estado se encuentran en la obligación de realizar sus actividades teniendo en cuenta que los recursos del Estado son de carácter escaso; en consecuencia, deberán demostrar conductas eficientes.

- **Probidad y ética pública**

Todos los trabajadores de las entidades estatales deberán de actuar de acuerdo a las normas morales y éticas, toda vez que su función es la de servir a los administrados, he ahí su razón de ser de sus funciones dentro de las entidades que conforman la administración pública.

- **Provisión presupuestaria**

Todas las actividades que tienen una repercusión dentro de los aspectos presupuestarios deberán de ser sustentados de acuerdo a las normas que interesan a la administración pública. En tal sentido, deberán de estar debidamente autorizados por las autoridades competentes para que no generen un incremento en el aspecto presupuestario del país.

- **De mérito y capacidad**

Los trabajadores de las entidades administrativas deberán de ingresar a ser funcionarios o servidores públicos de acuerdo a sus méritos y a su capacidad. En tal sentido, sus ascensos están supeditados a la realización de la denominada carrera administrativa.

2.2.1.5. Negociación colectiva: aspectos generales

Habiendo esbozados algunas ideas generales en torno de algunas instituciones del Derecho Laboral, en este apartado nos toca desarrollar todo lo relacionado a la negociación colectiva. Y, vamos a empezar señalando que esta institución también recibe la denominación de convenio colectivo, contrato laboral colectivo o pacto colectivo de orden laboral.

De Ferrari (1977) citado por Anacleto (2015) señala que, “desde un punto de vista material el convenio colectivo es una reglamentación de las condiciones de trabajo pactadas por escrito entre uno o varios patronos o uno o más organizaciones patronales” (p. 615). Como se puede apreciar, el autor citado ya hace referencia al resultado del convenio colectivo, por esa razón sostiene que viene a ser una reglamentación sobre las condiciones laborales entre la organización sindical y el empleador; pero, el autor destaca el principio escrito.

La negociación colectiva es una institución colectiva que les es propio al Derecho Laboral Colectivo y por el cual tanto los trabajadores de manera sindicalizada (sindicato) y su empleador llegan a solucionar sus problemas de manera pacífica o autónoma; y a consecuencia de ello llegan a un acuerdo en el cual ambas partes llegan a materializar sus derechos y sus intereses.

Ahora bien, en los apartados anteriores señalamos que nuestra Constitución Política del Perú de 1993 regula ciertas instituciones jurídicas de orden laboral y dentro de ellos podemos encontrar a la negociación colectiva en el inciso 2° del artículo 28°, que señala lo siguiente: “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”.

Como se puede apreciar, la Constitución no solo reconoce la negociación colectiva, sino que obliga al Estado a no solo reconocerlo o respetarlo; sino también lo obliga a fomentarlo en favor de la resolución de los conflictos de manera voluntaria entre los trabajadores y sus respectivos empleadores.

Si bien es cierto que actualmente se cuenta con una normatividad relacionado sobre la negociación colectiva, esto se ha dado de manera paulatina, siguiendo los lineamientos de lo seguido en el viejo continente. Es por esa razón que los trabajadores lo primero que hicieron era conseguir el pliego de reclamos como un antecedente de la negociación colectiva.

Pero, actualmente la negociación colectiva non solo se encuentra regulado dentro de las normas nacionales, sino también a través de las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) y lo concibe como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo” (Gernigon, et al, 2000, p. 9)

2.2.1.5.1. Definición

Doctrinariamente se ha desarrollado aspectos conceptuales de la negociación colectiva; en tal sentido, Anacleto (2015) nos señala que, “la negociación colectiva es el acuerdo entre el empleador o empleadores y los trabajadores sobre aspectos remunerativos y otras condiciones de trabajo inherentes a la relación laboral” (p. 616).

Por su parte, Arévalo (2016) cuando teoriza sobre la negociación colectiva, sostiene que, “constituye un procedimiento propio de Derecho Colectivo del Trabajo por el cual, en forma autónoma, los trabajadores y empleadores resuelven sus conflictos de trabajo de carácter económico dando nacimiento a un producto mutuamente aceptado que es el convenio colectivo” (p. 445)

En ese sentido, podemos llegar a sostener que la negociación colectiva viene a ser aquel procedimiento por el cual una organización sindical y su empleador manifiestan sus voluntades para que puedan solucionar sus problemas relacionados a aspectos económicos,

profesionales y de mejor ambiente laboral, para lo cual no requieren de un tercero para que les pueda presentar tal o cual criterio o tomar en cuenta.

2.2.1.5.2. Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva

En el presente apartado vamos a desarrollar los relacionado a los trabajadores que se encuentran cubiertos por la negociación colectiva, pero visto desde la perspectiva de los Convenios de la OIT. En tal sentido, el Convenio N ° 98 ha señalado cuales son los trabajadores que se encuentran cubiertos por el convenio colectivo; en tal sentido, ha especificado lo siguiente: “sólo puede excluirse del derecho de negociación colectiva a las fuerzas armadas y a la policía y a la mencionada categoría de funcionarios” Gernigon, et al, 2000, p. 19).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) solo ha excluido de las negociaciones colectivas a los policías, a las fuerzas armadas y algunos funcionarios estatales. Pero, la comisión de expertos ha señalado que, el término de funcionario público puede variar de acuerdo a las legislaciones internas de cada país; razón por el cual puede llegar a ocasionar problemas prácticos.

Es por esta razón que ha sostenido que el término funcionario público deberá de entenderse de manera excepcional y restrictivo y se relacionará solamente con los funcionarios administrativos que ejercen servicios de manera directa dentro de la Administración Pública. En ese sentido, precisa qué tipos de funcionarios deberían de dejar de ser considerados como posibles negociadores de las negociaciones colectivas y que tipos sí.

En consecuencia, según la comisión, los funcionarios que realizan funciones de administración directa del Estado (como los ministros, legisladores, entre otros) no deberían

de ser considerados como sujetos pasibles a la celebración de la negociación colectiva; mientras que, algunos funcionarios que solamente son trabajadores de las entidades estatales bien podrían constituirse en sujetos protegidos por la negociación colectiva.

En ese sentido, según la Comisión, “los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y de concluir convenciones colectivas” (Gernigon, et al, 2000, p. 20). La comisión reitera que solo los trabajadores o funcionarios directos de la Administración Pública (entiéndase funcionarios de los ministerios, y organismos gubernamentales) se encuentran excluidos de la negociación colectiva; mientras que los funcionarios que realizan labores dentro de otras entidades administrativas no pueden quedar excluidos de la posibilidad de la negociación colectiva.

2.2.1.5.3. Evolución de la negociación colectiva a nivel internacional

Como se ha venido sostenido anteriormente, los derechos de orden laboral han sido el resultado de la lucha de los trabajadores por largos años; y, la negociación colectiva no ha sido la excepción; en tal sentido, esta institución ha sido el fruto de una evolución de muchos y largos años que tuvo sus inicios en el los finales siglo XIX y se materializó ampliamente a través de diferentes países del mundo en el siglo XX; y dentro de la doctrina se ha establecido que ha pasado por tres grandes etapas; los cuales podemos desarrollarlo de la siguiente manera:

- **Primera etapa.** – En esta etapa, las negociaciones solo eran entendidas como meros enunciados; y según las palabras de Sanguineti (2013) era “esporádicas, particulares y básicas” (p. 265). De igual manera, en etapa los trabajadores no tenían ninguna posibilidad de negociar con sus empleadores porque se encontraban subyugados a la

decisión de aquel, porque no existían los derechos laborales que hacían valer los intereses de los trabajadores; en tal sentido, los trabajadores veían muy lejano la posibilidad de materializar sus reclamos para tener una mejor condición de trabajo. En consecuencia, no existía la posibilidad de realizar las negociaciones colectivas porque esta institución no se encontraba regulado a nivel legislativo jurídicamente.

- **Segunda etapa.** – La segunda etapa estuvo influenciado por la denominada paradigma industrialista y a partir de allí se empezó a regular normativamente la negociación colectiva dentro de la legislación italiana y de Reino Unido; aunque en ciertos países aún se mantenía el sistema con - sensualista que prohibía las posibilidades de negociación entre los trabajadores y los empleadores. Una vez que se empezó a regular a la negociación colectiva través de los países y a consecuencia de ello a institucionalizar a esta institución, pasó que se empezó a diversificar las formas de aparición de las organizaciones sindicales que sobrepasaron a las empresas y empezaron a surgir las denominadas sindicalizaciones supra empresariales. En esta segunda etapa se empezó a ensanchar los contenidos de la negociación colectiva, tal así que no solo estuvo referido a los aspectos salariales o de aspectos de horarios de trabajo. Pero, lo más resaltante de esta segunda etapa se relacionó con que fue recogido a través de diferentes normativas a nivel internacional.
- **Tercera etapa.** – La tercera etapa de la negociación colectiva surgió después de la segunda mitad del siglo XX y se encuentra vigente hasta nuestras épocas. De igual manera, en esta etapa surgió un “nuevo instrumento que complementa al convenio colectivo: el acuerdo o pacto de 18 empresa” (Sanguinete, 2013, p. 274). La negociación colectiva se fue potenciando en esta etapa a tal punto de que se ha regulado a través de las normas internacionales sobre todo a través de las normas de

la OIT. En tal sentido, podemos encontrar los siguientes convenios dictados por esta institución internacional:

- a) **Convenio N ° 87.** – De fecha 1950, normatividad internacional destinado a establecer los criterios fundamentales de la libertad sindical y su protección a los sindicatos. Esta normatividad internacional es de vital importancia para todos los países del mundo, porque regula la forma por el cual los trabajadores pueden pertenecer a las organizaciones sindicales y tiene la posibilidad de crear organizaciones sindicales.
- b) **Convenio N ° 98.** – Este cuerpo normativo internacional es de 1951 y su contenido es sobre el derecho a la sindicación y sobre todo la negociación colectiva.

2.2.1.5.4. Negociación colectiva y su evolución en el Derecho nacional

Dentro de nuestra legislación, en los fines de los 80s y 90s aparecieron algunas novedades en cuanto a las instituciones del Derecho Laboral individual y colectivo. En el segundo de ellos se vio modificaciones en torno de las instituciones de los convenios colectivos y la negociación colectiva porque se empezó a adecuarlos de acuerdo a los adelantos de las instituciones a nivel internacional. En ese sentido, sobre todo en los años 90s, la modificaciones en torno de las negociaciones colectivas que se vieron implicadas como una imposición (al ciertas situaciones) y la facultad (en otras situaciones) de poder analizarlos y revisar los convenios colectivos que se encontraban vigentes en dichas épocas; ello tuvo como dos finalidades; los cuales fueron: a) reorganizar las normas de carácter convencional dentro de cada convenio colectivo; y b) a que las negociaciones colectivas puedan ser eliminados, de ser el caso.

Estas modificaciones dentro de las normativas laborales colectivas tuvieron sus orígenes como consecuencia de que se cambió la estructura económica del país, toda vez que se estuvo instaurado las actividades extractivas de orden primario y se presentó la presencia de ciertas actividades industriales pequeños y atrasados en el sector de la tecnología; y en palabras de Villavicencio (2015) “la existencia de un sector público considerablemente grande y la emergencia de un pujante sector informal” (p. 338).

Otras de las instituciones colectivas que sufrió modificación es el sindicato; esto, como consecuencia de la flexibilización laboral que se instauró en los primeros años de la década de los 90s; y a consecuencia de ello se vio afectado los salarios de los trabajadores sindicalizados. De igual forma, según Cuadros y Sánchez (2008) “El número de asalariados afiliados a algún sindicato pasó del 22% en 1990, a poco más del 4% en el 2007”. Uno de los factores que dieron origen a que haya disminución de los trabajadores sindicalizados fueron la alta necesidad personal para formar un sindicato, 20 para sindicatos de empresa y 50 para los de otra naturaleza.

Se adiciona a ello, las nuevas formas de contratación de tipo temporal al que recurrían las empresas privadas. De igual manera, contribuyó al fracaso, las informalidades laborales, y las debilitaciones de las capacidades de fiscalización de la Autoridad Administrativa del Trabajo. En ese sentido, con la restricción de las facultades de las autoridades laborales se vio vulnerado los derechos de los trabajadores.

Con la modificación de las normativas laborales se ha visto transgredido la negociación colectiva en el sentido de que se ha reducido la posibilidad de la

negociación porque el empleador y el trabajador no se encuentran en la misma posibilidad. Se adiciona a ello que existe muy poca negociación entre ambos sujetos de la relación laboral.

2.2.1.5.5. Principios de la negociación colectiva

La doctrina laboralista que se encarga de estudiar el Derecho Laboral Colectivo, se ha encargado de establecerle un conjunto de principios a la negociación colectiva. Pero, adicionalmente, el Tribunal Constitucional peruano se ha encargado de desarrollar un conjunto de estos principios, que pasamos a señalar a continuación:

- **Negociación libre y voluntaria.** – El principio de negociación libre y voluntaria se encuentra reconocido en el Convenio 98 de la OIT, en el cual se ha establecido que las negociaciones colectivas deberán de estar reguladas por las iniciativas libres y voluntarias; en tal sentido, no deberán de estar condicionadas a criterios de coacción que tengan por finalidad alterar la manifestación de voluntades entre los trabajadores y los empleadores. En consecuencia, los procedimientos de negociación colectiva deberán de estar sujetos a criterios voluntarios de estimulación y fomentación.

Por otro lado, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha precisado que las negociaciones colectivas voluntarias de las organizaciones sindicales y los empleadores hacen manifestar la existencia de una autonomía volitiva entre ambas partes negociantes. En consecuencia, de acuerdo a este principio ni el Estado puede imponer una forma de negociación entre las partes; ya que darse la intromisión del Estado no solo llegaría a atentar de manera directa con este principio; sino también con la libertad sindical y negociación colectiva.

Pero con ello no se puede negar la participación del Estado en este aspecto laboral, ya que muy bien podría participar legislativamente emitiendo normas legales destinados a guiar el procedimiento que coadyuve a llegar a un mejor acuerdo entre ambas partes en conflicto.

Concluyendo con las ideas esbozadas, el principio de negociación libre y voluntaria engloban dos aspectos: a) la libertad para negociar; y b) la libertad para poder convenir entre ambas partes participantes del procedimiento destinado a la negociación.

- **Libertad para decidir el nivel de la negociación.** – Se ha señalado que la negociación debe de ser libre y voluntario, y por esa razón no debe existir ninguna intromisión estatal. Esto es así porque las partes que participan de la negociación determinan cual debe de ser el nivel de las negociaciones, ya que estos se encuentran en una posición privilegiada para saber sobre todo el procedimiento que implica la negociación colectiva.

En ese sentido, las partes deberán de buscar el nivel de la negociación colectiva; y si se presenta la situación, muy bien podrían compatibilizar los niveles, entre el empleador y los trabajadores. Aunque muy bien se ha señalado que no habría una violación de este principio cuando el nivel de la negociación negativa por parte de los empleadores. Pero, si se presenta la negación antelada por parte del empleador con la única finalidad de desbaratar la organización sindical, sí se podría afirmar que existe una violación de este derecho.

- **Buena fe.** – Para que todo procedimiento de negociación colectiva sea fructífero, es necesario que ambas partes (organización sindical y empleador)

actúen de acuerdo a las normas de la buena y la lealtad. En ese sentido, deberán de actuar sinceramente buscando llegar a un acuerdo entre ambas partes.

Ahora bien, es cierto que las normas de buena fe no pueden ser impuesto de manera coactiva por ninguna de las partes; razón por el cual, solo se espera la conducta benévola de las partes para que puedan actuar con intenciones de ponerle fin a las problemáticas y con ello puedan aterrizar en un adecuado convenio. Es por esa razón que es fundamental que la organización sindical y el empleador puedan actuar con toda la buena fe posible para que puedan llegar a un acuerdo razonable que los beneficie a ambas partes. En palabras de los magistrados del Tribunal Constitucional: “el negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación” (STC, Exp. N ° 03561-2009-PA/TC, fundamento 16)

2.2.1.6. Negociación voluntaria y el arbitraje voluntario

La negociación colectiva al ser aquel procedimiento por el cual tanto la organización sindical y el empleador manifiestan sus voluntades, y llegan a un acuerdo razonable, no siempre es cumplido al momento de ejecutarse los acuerdos estipulados en el convenio; en tal sentido, dan lugar a que los trabajadores realicen huelgas para el empleador pueda actuar de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo.

En ese sentido, ante la falta del acuerdo entre la organización sindical y el empleador, el Estado ha ideado un mecanismo por el cual pueden llegar a solucionar su problemática. Este mecanismo etéreo compositivo es el arbitraje y este puede ser voluntario como obligatorio. El arbitraje obligatorio siempre surge cuando solo una de las partes quiere imponerlo, pero transgrede la voluntariedad de la negociación ya que las decisiones que surgen no salen de las partes, sino de un tercero, que viene a ser el árbitro y incluso al que no han recurrido de manera voluntaria entre ambas partes que se encuentran en conflicto de intereses.

El uso del arbitraje obligatorio surge en los trabajos de carácter previo desarrollados por el Convenio N ° 151 en el cual se señaló que ante los conflictos de trabajadores de las entidades administrativas se puede recurrir al arbitraje obligatorio; pero, incluso para las instituciones de la OIT se ha puesto dificultoso la determinación del contenido de lo que se debe entender como arbitraje obligatorio; en ese sentido, la Comisión de Expertos ha señalado que, “arbitraje impuesto a solicitud de una sola de las partes, es contrario al principio de negociación voluntaria de los convenios colectivos establecido en el Convenio núm. 98 y, por consiguiente, a la autonomía de las partes en la negociación” (Gernigon, et al, 2000, p. 40)

Pero, la Comisión de Expertos precisó que una de las excepciones que se puede determinar para la procedencia del arbitraje obligatorio sería cuando nos encontramos frente de la primera negociación colectiva, toda vez que la experiencia a demostrado que las primeras negociaciones colectivas no siempre suelen ser voluntarias porque el primer paso de negociación entre los trabajadores y

organización sindical no siempre trae buenas experiencias razonables para ambas partes.

No solo la Comisión de Expertos ha manifestado una posición en contra de los arbitrajes obligatorios; sino también el Comité de Libertad Sindical que ha señalado que la imposición de procedimientos arbitrales de carácter obligatorio no suele ser una buena decisión, ya que las partes muchas veces no suelen cumplir con lo decidido por los árbitros; y en tal sentido, sería una práctica en vano, y por eso la alternativa de solución deberá de estar enfocado a promover el uso del arbitraje y no debe de imponerse.

En ese sentido, según el Comité de Libertad Sindical han señalado que, “las disposiciones que establecen que, a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están de acuerdo con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio 98” (Gernigon, et al, 2000, p. 41). Como se puede apreciar, según la entidad del OIT, la imposición de solución a través del uso del arbitraje pierde consonancia con los establecido en las normas del Convenio de la OIT.

2.2.1.7. Materias objeto de la negociación colectiva

A nivel de las normas internacionales como los Convenios N ° 98, 151 y 154 se han establecido ciertos aspectos que deberían de ser objeto de la negociación colectiva y dentro de ellos, se han señalado que se podría negociar sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Pero, los asuntos negociables no son de fácil determinación porque necesitan de ciertas condiciones.

Cuando se realizaron los trabajos preparatorios del Convenio 154, se suprimió lo relacionado a que a través de la negociación colectiva se mejoraba la calidad de vida de los trabajadores, porque la negociación colectiva tiene por finalidad hacer entrar en acuerdo a la organización sindical y los trabajadores sobre los aspectos laborales relacionados a los lugares de trabajo con el cual se mejore las condiciones laborales de los integrantes de la organización sindical; aunque si algunos trabajadores de la empresa no sean parte de la organización sindical, pero a través de la negociación colectiva se ha conseguido mejores beneficios, ellos también saldrán beneficiados.

Pero, cuando se le solicitó una interpretación de lo que se denomina como condiciones de trabajo y empleo, la Comisión señaló que la negociación colectiva no solo está enfoca a los aspectos de mejor condición laboral; sino también a las mejores condiciones de vida de los trabajadores, para lo cual muy bien podrían utilizarse medidas de carácter social de todo tipo.

El término condiciones laborales actualmente engloba a los aspectos propios del ámbito laboral (como la jornada laboral, lo relacionado a horas extras, las vacaciones, los días de descanso) así como otros aspectos como podrían ser las promociones de los trabajadores, los aspectos de traslados, las supresiones de algún puesto sin que hay un previo aviso, entre otros puntos fundamentales.

Al contenido de las condiciones laborales se le está reconociendo un rol fundamental de adecuación a las negociaciones colectivas como la gestional que ya tiene una regulación dentro de las normatividades laborales internacionales y que su contenido se basa en aspectos como cuando existe una reducción considerable del

personal, o cuando a los trabajadores se les cambia el horario y otras condiciones que tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En conclusión, en palabras del Comité de Expertos, la gama de derechos que podrían ser negociados a través de la negociación colectiva son amplias, pero no absolutas; en tal sentido, cada legislación se encargará de normas las restricciones a través de normativas especiales.

2.2.1.8. Los enfoques de la negociación colectiva

Al ser la negociación colectiva una institución que tiene por finalidad hacer negociar a las organizaciones sindicales y sus respectivos empleadores para llegar a una mejor solución de sus controversias; ha sido tratado por especialistas del Derecho Laboral Colectivo y en tal sentido, han tratado de explicarlo desde diferentes perspectivas, y siendo importantes cada uno de ellos, vamos a desarrollo de la siguiente manera:

- **Enfoque estructural.** – Según este enfoque las consecuencias de la negociación colectiva surgen desde perspectivas estructurales de cada negociación. O sea, los resultados surgen de cada estudio específico de cada factor estructural de las organizaciones sindicales y los empleadores. En este enfoque, se percibe a ambas partes como contrincantes que no pueden llegar a solucionar sus conflictos de manera pacífica, porque tiene finalidades de carácter incompatible. En consecuencia, el mayor aporte de esta estructura es que se concibe al poder como factor fundamental que determina a las negociaciones colectivas. Alfredson y Cungu (2008) citado por Burneo et al (2018) señalan que, “las teorías estructurales ofrecen distintas definiciones de

poder. a veces poder se define como la capacidad de ganar, o también puede definirse como la posesión de “fuerza” o “recursos”” (p. 41)

- **Enfoque estratégico.** – Este enfoque destinado a hacer cumplir con la negociación tienen su origen dentro de las matemáticas, dentro de esta rama científica se origina en la teoría de la elección racional y la teoría de la decisión. Pero solo dentro de las matemáticas, sino también se apoya en ciencias económicas, biológicas y de análisis de los conflictos. Este enfoque se centra a presentar estudios por los cuales no se enfoca a los medios, sino, en los resultados concretos que surgen de las negociaciones colectivas. Este enfoque lo que hace es centrar su atención en determinar argumentos sosteniendo que cada caso en particular merece una solución distinta ya que los sujetos que participan de la negociación colectiva son diferentes en cada caso en concreto. Dentro de la doctrina, Burneo et al (2018) sostiene que, este enfoque “es la base para teorías de la negociación, tales como la teoría del juego y la teoría del riesgo crítico” (p. 41)
- **Enfoque conductual.** – Para los defensores de este enfoque, las negociaciones colectivas arribarán o no a un buen puerto de acuerdo a los aspectos personales de los individuos que negocian. En ese sentido, las negociaciones colectivas dentro del derecho laboral surgen como consecuencia de los tipos de las personalidades contrapuestas entre los integrantes de las organizaciones sindicales como así del empleador; “es la base para teorías de la negociación, tales como la teoría del juego y la teoría del riesgo crítico” (Burneo et al, 2018, p. 41)

- **Enfoque de intercambio de concesional.** – En este enfoque se ha sostenido que las negociaciones colectivas surgen como consecuencia de reacciones de aprendizaje de ambas partes cuando tratan de llegar a un acuerdo; en tal sentido, cuando solucionan sus problemáticas se brindan concesiones entre ambas partes (la organización sindical y el empleador). En ese sentido, las partes lo que hacen es presentar sus propuestas cada uno de ellos y en contraposición se observan mutuamente y de acuerdo a ello llegan a presentar nuevas formas de solución basados en las propuestas.
- **Enfoque integrador.** – El enfoque integrador establece que las partes que participan de la negociación colectiva deberían de ser beneficiarios ambas partes; y para ello es fundamental que haya un intercambio de las informaciones entre la organización sindical y el empleador. “el enfoque integrador hace hincapié en la resolución de problemas, la cooperación, la toma de decisiones conjuntas y las ganancias mutuas, las estrategias integradoras solicitan que los participantes trabajen conjuntamente para crear soluciones en las que todos ganen” Burneo (2018, p. 43)

2.2.1.9. Fines y características de la negociación colectiva

Hemos viniendo sosteniendo que la negociación colectiva es el mecanismo alternativo destinado a solucionar conflictos de intereses entre la organización sindical y los trabajadores. Vale señalar que a través de las negociaciones colectivas los trabajadores llegan a conseguir mejores oportunidades laborales, incrementos de salarios, entre otros aspectos; que son presentados por los integrantes de los sindicatos a través de los denominados pliegos de reclamos.

En consecuencia, se ha determinado que “la negociación colectiva al tener un contenido constitucional y al ser regulado por la Constitución puede llegar a materializar a través de los denominados convenios colectivos” (Ugaz, 2016) que engloban un conjunto de atribuciones en favor de los trabajadores que integran al sindicato; pero, engloban también a los trabajadores que no son parte del sindicato, si es que el sindicato es de empresa.

Pero, para que se pueda materializar el segundo supuesto que se ha señalado en la última parte del párrafo precedente, se hará necesario que los trabajadores que no son parte del sindicato sean en número minoritario, caso contrario no se podrá ensanchar el contenido del convenio colectivo (aumento de los salarios, mejor ambiente laboral, entre otros) en favor de este tipo de trabajadores.

Por otro lado, negociación colectiva como un instrumento de índole laboral tiene ciertas características que lo hacen único en comparación con otras instituciones de orden laboral; y ya ha sido desarrollado por los doctrinarios de manera amplia; los cuales son los siguientes:

- **Carácter colectivo.** – Esta característica señala que las partes que se encuentran en negociación son representadas de manera colectiva; en ese sentido, las organizaciones sindicales (sindicatos) representan a los trabajadores; mientras que las comisiones empresariales, representan a los empresarios.
- **Carácter laboral.** – La negociación colectiva como mecanismo de solución de conflictos es una institución plena del Derecho Laboral; porque engloba a los trabajadores, a través de las organizaciones colectivas; al igual que las

empresas, a través de las comisiones empresariales. De igual manera, es una institución que solo se puede apreciar dentro del Derecho Laboral.

- **Carácter procesal.** – La negociación colectiva es el procedimiento en el cual la organización sindical y el empleador proponen ciertas situaciones para llegar a un acuerdo que se materializará a través de los convenios colectivos. En ese sentido, para llegar al convenio colectivo se utilizará ciertas técnicas de carácter procesal.
- **Carácter dinámico.** – La negociación colectiva tiene por finalidad que se elaboren los acuerdos colectivos o convenios colectivos y a ellos administrarlos de manera sencilla.

2.2.1.10. Elementos de la negociación colectiva

La negociación colectiva también tiene un conjunto de elementos; que, para efectos dogmáticos, son los siguientes:

- **Sujetos.** – La recomendación N ° 91 ha señalado que la negociación colectiva como cuenta con característica colectiva cuenta con los siguientes sujetos: a) una organización sindical o representativa de los trabajadores o varias, sino existe, puede ser representado por trabajadores que tengan un interés, de igual manera deberán de estar siendo autorizados; y, b) el empleador, un grupo de estos o como también varias organizaciones de estos. En tal sentido, los sujetos serán los empleadores y los trabajadores (en ambos casos una o varias organizaciones).

- **Niveles.** – “que son en el plano comparado predominantemente los de empresa y rama de actividad. La doctrina le llama modelo descentralizado” (Díaz, 2015)
- **Contenidos.** – La negociación colectiva como institución laboral tiene como contenido algunos aspectos fundamentales, los cuales son: a) mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; b) fijar criterios reguladores en la relación entre el trabajador y el empleador; c) establecer criterios laborales enfocados o destinados a la relación entre los trabajadores y sus organizaciones sindicales.
- **Procedimientos.** – El procedimiento de la negociación colectiva se da desde el principio, o sea desde las tratativas que se dan entre los representantes de la organización sindical y el empleador. La negociación colectiva deberá de ser lo bastante flexible que permita negociar a las partes negociantes.
- **Productos.** – A la conclusión a la cual arriban las partes de la negociación colectiva pueden ser de diferentes naturalezas; pero el más común viene a ser el convenio colectivo.

2.2.1.11. Niveles de la negociación colectiva

Nuestra normatividad nacional en cuanto al Derecho Laboral Colectivo hace referencia de que la organización sindical y los empleadores, cuando se trata del primer acuerdo, pueden concluir de acuerdo a las reglas del primer nivel. Pero, cuando se presentan contradicciones y a consecuencia de ello se genere una ausencia del convenio colectivo, pueden desarrollarse de acuerdo al nivel de la empresa.

“Si hay un pacto en un nivel que reemplaza o complementa a otra en otro nivel, el consentimiento de las partes es indispensable y no puede establecerse por medios administrativos o arbitrales” (Silva, 2021, p. 49). Ambas partes deberán dejar establecido los acuerdos a los cuales arriban en cada nivel de negociación. Estos acuerdos establecidos servirán para que ante eventuales sucesos perjudiciosos se pueda aplicar el pre – acuerdo más adecuado para ambas partes.

Si es que entre las partes se ha obviado establecer en los pres – acuerdos todo lo relacionado a los aspectos laborales de los trabajadores como: las condiciones de trabajo, los derechos salariales, entre otros; las partes pueden llegar a negociar cuando se encuentren en el nivel de la negociación empresarial; y establecerlo en ese estadio de la negociación laboral.

2.2.1.12. La negociación colectiva en la administración pública

Desde la perspectiva internacional se ha reconocido el derecho a la libertad sindical de los trabajadores de las entidades administrativas (funcionarios y servidores públicos) y a consecuencia de ello se pueden agrupar sindicalmente para que puedan hacer valer sus derechos laborales. “Se confirma así una vez más las aspiraciones de los distintos grupos sociales a la igualdad en términos de compartir niveles de bienestar, resultados de la prosperidad nacional y medios para mejorar sus respectivas situaciones” (Gernigon, et al, 2000, p. 49)

“La negociación colectiva dentro de la administración pública demuestra un conjunto de particularidades bastante problemáticos de indoles legislativo como practico” (Balbín, 2005, p. 215); porque los funcionarios y servidores de diferentes entidades estatales tienen diferentes necesidades y su forma de negociación muchas

veces difiere de las otras formas de negociación de otros servidores y funcionarios estatales.

En su momento, ya hemos desarrollado algunas ideas en torno de que el OIT posibilita de que ciertos funcionarios de las entidades públicas que no se desenvuelven laboralmente en instituciones directos a gobernar, pueden asociarse para que lleguen a negociar colectivamente en favor de un conjunto de derechos y facultades para que de esa forma puedan elevar sus condiciones laborales y de trabajo.

Pero, en el plano factico nacional, la negociación colectiva en el sector público ha merecido un tratamiento un poco abusivo por parte de los legisladores; toda vez que se han encargado de derogar la normatividad (Decreto de Urgencia N ° 014-2020) que contenía un conjunto de normativas destinados a hacer prevalecer ese derecho para los trabajadores de las entidades estatales; por lo que con la entrada en vigencia de la Ley N ° 31114 se ha derogado dicha normatividad.

Ante esa acción del Poder Legislativo diversos juristas se han pronunciado en favor como en contra; en ese sentido, podemos encontrar que Puntriano (2021) ha sostenido que, “el Poder Legislativo consideró que dicha norma más bien vulneraba el mencionado derecho y por eso la expulsó de nuestro sistema jurídico. Decisión equivocada en nuestra opinión” (p. 1). Como se puede apreciar, reiteran que la decisión de - rogativa de los legisladores son bastante equivocadas, porque vulneran derechos de los trabajadores de las entidades estatales.

Por otro lado, hay que recordar que la Ley de Servicio Civil también mantiene la misma idea legislativa; dado que no posibilita a que los funcionarios y servidores públicos que prestan servicios a las entidades que conforman la administración pública

no deberían de otorgarle beneficios sociales de orden económico. Ello no solamente se puede apreciar en la Ley de Servicio Civil, sino también en su Reglamento. En consecuencia, estas normas mantienen, de diferentes jerarquías, una composición única de - negativa de la posibilidad de la libertad sindical en favor de los funcionarios y servidores públicos y a consecuencia de ello la negociación colectiva.

Frente a esa situación, se demandó la inconstitucionalidad de dicha normatividad, razón por el cual, el Tribunal Constitucional se pronunció en el sentido de que esta norma era de carácter inconstitucional porque establecía limitaciones a los derechos de los funcionarios y servidores públicos en cuanto a sus derechos a la libertad sindical como también en sus derechos de la negociación colectiva. En consecuencia, estableció que el Congreso de la República emitiera una normatividad destinada a reconocer los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva; pero, hasta la actualidad los legisladores no se han pronunciado aún con el cual actualmente no existe esos derechos reconocidos.

Según la sentencia del Tribunal Constitucional “no puede obviarse la complejidad y especial circunstancia en la cual ocurre la negociación colectiva en el sector público, por lo que se requiere contar con una estructura determinada sobre la posibilidad de negociación, sus límites, actores e información” (Puntriano, 2021, p. 2).

2.2.1.13. Negociación colectiva en el sector público a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional en diversas sentencias se ha pronunciado sobre la negociación colectiva en el sector público; pero, las sentencias más importantes son los siguientes:

- **Expediente N ° 003-2013-PI/TC: Caso Ley de Presupuesto Público**

Este caso surgió cuando ciertos trabajadores consideraron que ciertas disposiciones de la Ley N ° 29812 “*Ley de presupuesto para el sector público del año fiscal 2012*” y de la Ley N ° 29961 “*Ley de presupuesto para el sector público del año fiscal 2013*” vulneraban o contradecían el derecho a la negociación colectiva y otros derechos y principios de orden colectivo.

El Tribunal Constitucional al resolver este caso de inconstitucionalidad destacó varios argumentos destinados a fundamentar la negociación colectiva a los trabajadores del sector público, para lo cual realizó una interpretación de los artículos 28 y 42 de la Constitución Política. En ese sentido, según nuestro máximo intérprete de la Constitución “el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público debe estar sujeto a los principios de equilibrio y legalidad presupuestas, de acuerdo a los términos establecidos en los artículos 77 y 78 de nuestra Constitución” (Paul, 2017, p. 12). La interpretación sistemática que realiza el Tribunal Constitucional está relacionado a los artículos 28 inciso 2, artículo 42, 77 y 78 de la Constitución Política del Perú y Convenios 98 y 151 de la OIT y a partir de allí se reconoció los derechos a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público.

Si bien el Tribunal Constitucional reconoce el derecho a la negociación colectiva, lo que no hace es analizar la proporcionalidad de ambas instituciones (negociación colectiva y principio de equilibrio presupuestal) que si tienen una regulación de carácter Constitucional. Por otro lado, el Tribunal Constitucional exhortó al Poder Legislativo a emitir una normatividad sobre la negociación

colectiva en favor de los trabajadores de las entidades estatales, ya que ese aspecto de la normatividad se encontraba vacío.

- **Expediente. N ° 0025-2013-PI/2013/TC “Caso Ley de Servicio Civil”**

Este caso tuvo su origen con la dación de la Ley N ° 30057, ya que sus artículos 31 inciso 2, 42, 43 literal e y el artículo 44 literal b al establecer la exclusión de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público contravienen a los derechos de libertad sindical y el contenido constitucional del derecho laboral de negociación colectiva. Entre los aspectos más importantes de la sentencia en comentario, podemos encontrar los siguientes:

- ✓ Existen mecanismos alternativos a la negociación colectiva destinados a establecer una negociación entre los trabajadores de las entidades estatales y las entidades estatales, esto de acuerdo a las normativas del Convenio N ° 151 de la OIT; pero, la eficacia de dichas negociaciones rara vez suelen ser eficaces y eficientes porque las organizaciones sindicales de los funcionarios y servidores públicos no es de carácter sólido, por lo que no realizan defensas en relación a sus derechos de manera férrea.
- ✓ De igual manera, al reconocer el derecho a la negociación colectiva no hacen el test de proporcionalidad de la negociación colectiva y el principio de equilibrio presupuestal.
- ✓ El Tribunal Constitucional reitera su exhortación al Poder Legislativo para que a través de normas legales puedan enmendar el vacío legal existente en torno de la negociación colectiva; para ello pone como tiempo la primera legislatura comprendida entre los años 2016 – 2017,

por un plazo que no debe de exceder un año. Pero, como se puede observar, el legislativo no ha cumplido con sus las exhortaciones que ha realizado el Tribunal Constitucional, y razón a ello en la actualidad nos encontramos sin una normatividad referido sobre la negociación colectiva que faculte a los funcionarios y servidores públicos hacer uso de ese derecho de rango constitucional.

2.2.1.14. Particularidades de la negociación colectiva en el sector público

Si bien es cierto ya hemos señalado que algunos funcionarios y servidores públicos no se encuentran posibilitados a ejercer el derecho a la libertad sindical y por ende a la negociación colectiva, pero desde la perspectiva de las normas internacionales como las de la OIT. Y, en este apartado nos referiremos a ciertas peculiaridades de la negociación pública, pero con enfoques dentro del Derecho Peruano.

De acuerdo a las normas de carácter constitucional (artículos 42 y 153) ciertos trabajadores no tienen el derecho a la libertad sindical y por ende a la negociación colectiva; los cuales vendrían a ser los siguientes:

- a) Fiscales
- b) Pertenecientes a las fuerzas armadas
- c) Funcionarios públicos que ejercen cargos de dirección o confianza
- d) Policía Nacional
- e) Jueces
- f) Funcionarios públicos que gozan con poder de decisión

Aunque cierto sector de la doctrina considera que esta limitación de orden constitucional está en contradicción con las normativas que se encuentran en el

Convenio 87 y convenio 98 de la OIT. Esta consideración sale de la interpretación que realizan del artículo 6 del Convenio 98, ya que esta normatividad señala que las restricciones de la titularidad de la negociación colectiva deben de interpretarse de manera restrictiva, toda vez con ello no se menoscabe los derechos de los funcionario y servidores públicos que prestan servicios en favor del Estado.

Ahora bien, “la mayor particularidad del sector público, subsiste gracias al tesoro público, lo que en la práctica supone que la negociación colectiva se encuentre sujeta al presupuesto público, respecto a los intereses de la parte sindical en materia remunerativa” (Paul, 2018, p. 8); es por esa razón que el reconocimiento de la negociación colectiva afecta directamente al presupuesto público. Y, por ello que cierta doctrina ha señalado que cuando el Estado paga las remuneraciones de los funcionarios y servidores públicos que surgen de la negociación colectiva lo que “se está utilizando es los impuestos que los ciudadanos pagan” (Blume, 2016, p, 360)

En ese sentido, es necesario que los trabajadores del sector público cuenten con una normatividad que regule de manera clara y precisa todo lo relacionado a los derechos laborales colectivos como la libertad sindical y la negociación colectiva, para que a través de ello se pueda garantizar los derechos laborales de estos funcionarios ya que si es que no se encuentran en los supuestos de restricción deberían de contar con dichos derechos.

2.2.1.15. Negociación colectiva en el Derecho comparado

Cuando se estudia la negociación colectiva en el sector, es necesario hacer análisis de la legislación comparada; ya que en otros países ya se regula dicha

institución laboral en beneficio de los funcionarios y servidores públicos; en tal sentido, a modo de ejemplo, vamos a citar a dos legislaciones, que son las siguientes:

- ✓ **Uruguay.** – En la legislación uruguaya cuentan con una legislación específica que regula la materia de negociación colectiva en el sector público; en tal sentido, su normatividad es la Ley N ° 18.508 que en cuyos artículos 11 y 12 establecen que mesa de negociación estará compuesto de manera bipartita en el cual dialogarán entre los representantes de la organización u organizaciones sindicales y por el otro lado estará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al igual que el MEF, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil en representación del Estado. En consecuencia, las organizaciones sindicales de trabajadores del sector público pueden dialogar libremente con los representantes de las entidades estatales antes mencionados.
- ✓ **Argentina.** – Este país cuenta con la Ley N ° 24.185 que establece, entre otros asuntos, que en la mesa de negociación se tendrán que presentar el Ministerio de Economía y Producción, al igual que la Subgerencia de Gestión Pública, la Jefatura de Gabinete de Ministros y las autoridades competentes de acuerdo al sector en el cual se está negociando.

2.2.2. Escenario laboral actual

2.2.2.1. Nociones generales sobre escenario laboral

Cuando estudiamos a esta institución encontramos que dentro de la doctrina que hacen “referencia a diferentes configuraciones laborales típicas que pueden darse dentro de un espacio socio – productivo, donde confluyen una forma particular de

vínculo laboral ofrecido por el empleador y un tipo específico de aporte por parte de los trabajadores” (Soto, 2015, p. 201)

Los escenarios laborales se pueden apreciar dentro de las empresas ya sean estas de configuración estatal o privado. De igual manera, pueden ser de diferentes sectores empresariales. Con ello no se señala que solo pueden ser empresas, sino también entidades estatales que son parte de la administración pública.

Actualmente, los escenarios de trabajo se han visto modificados por las crecientes reformas laborales; en tal sentido tanto en las empresas privadas públicas y las entidades estatales garantizan de manera mínima los derechos, facultades y ciertas atribuciones de los trabajadores. Las modificaciones laborales son producto de la flexibilización laboral que se ha venido instaurando a lo largo de los últimos años.

2.2.2.2. El proceso de identificación de escenarios del trabajo

Dentro de la doctrina, se ha establecido un conjunto de criterios de aspecto metodológico que ha permitido comprender cuál es el escenario laboral en la actual realidad nacional, en sus diversos aspectos. En tal sentido, se ha señalado los siguientes criterios a saber:

- ✓ **Organización del trabajo.** – Las organizaciones de trabajo cada día más se ven frágiles en relación de sus empleadores y a consecuencia de ello muchas veces no llegan a laborar en ambientes laborales adecuados. Por esa razón ya no se pueden defender de manera eficiente cuando se les vulnera sus derechos colectivos.

- ✓ **Situación de empleo.** – Las situaciones de empleo ya no son muy negociables, toda vez que la flexibilización laboral y el aumento de las informalidades pone en situación de jaque a las organizaciones laborales.
- ✓ **Gestión de personas.** – Las personas que son contratados como trabajadores para las empresas, cada día más son seleccionados de acuerdo a sus cualidades; razón por el cual, realizan trabajos más sofisticados; y si es que pierden dicha sofisticación pueden llegar a ser despedidos y cambiados por otras personas que muestran mejor eficiencia y eficacia.

2.2.2.3. Escenario laboral público y los regímenes laborales en el sector público

Actualmente el escenario laboral de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las entidades estatales es bastante desalentador; por el hecho de que estos trabajadores vienen siendo contratados a través de diferentes regímenes laborales; tal, así como el Decreto Legislativo N ° 728, el Decreto Legislativo N ° 276, Decreto Legislativo 1057 (aunque esta normatividad ya ha sido derogada), Ley N ° 24441, entre otras normativas de carácter laboral o civil.

Dichas normativas han tratado de ser solucionadas a través de la dación de la Ley N ° 30057 y su Reglamento N ° 040-2014-PCM. Dichas regulaciones normativas contienen un conjunto de derechos laborales colectivos que se vienen aplicando actualmente a través de los Decretos 276 y 728. En tal sentido, aunque hipotéticamente, se viene reconociendo los derechos a la libertad sindical, a la sindicalización, a la huelga y los derechos a la negociación colectiva.

Pero, debemos precisar que “esta normatividad no ha contemplado los supuestos del Decreto Legislativo N ° 1057; en tal sentido, este decreto se seguirá rigiendo por las normas de la antigua normatividad que regula los derechos de los funcionarios y servidores públicos” (Crisanto, 2015, p. 103) que prestan sus servicios a las entidades estatales. Las normas del CAS no reconocen los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios a través de este régimen, razón por el cual se manifiesta ampliamente la restricción de las tratativas de índole económica con la finalidad de poder incrementar las remuneraciones de dichos servidores.

2.2.2.4. Derechos laborales en el actual escenario del Derecho Público

Diferentes funcionarios o servidores públicos, actualmente no gozan del derecho a la libertad sindical, y por ende de las negociaciones colectivas; razón por el cual a las negativas que ha establecido la Ley N ° 30057, el Dr. Neves (2013) ha sostenido que, “todas las restricciones a la negociación colectiva en función a la ley de presupuesto son manifiestamente contrarias a la Constitución, así como a los convenios internacionales del trabajo ratificados por el Perú” (p. 434), como se puede apreciar, el Dr., Neves está en favor de que se dé la negociación colectiva en el sector público.

Mientras que, Cortés (2013) señala que la imposibilidad de que haya una negociación colectiva en el sector público es por dos razones fundamentales, los cuales viene a ser: a) porque a través de las normas se ha establecido un valor salarial en favor de los funcionarios y servidores públicos y por ello no se puede ni debe de aumentar las remuneraciones, porque dichos funcionarios y servidores públicos empiezan a trabajar sabiendo cuanto es la remuneración que van a percibir; y, b) los sueldos que se

ha fijado obedecen a criterios estudiados; razón por el cual cada puesto laboral cuenta con una remuneración de carácter específica.

En ese sentido, los derechos destinados a la adquisición de un aumento salarial casi se encuentran vedados dentro de nuestra normatividad laboral; razón por el cual no sería posible que los funcionarios se atrevan a tratar de negociar con las entidades donde prestan sus servicios porque la ley presupuestal anual lo impide; adicionalmente el Poder Legislativo aun no cumple con los exhortos que le ha realizado el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias.

2.2.2.5. Negociación colectiva en el sector público y calidad de derechos laborales

A través de la negociación colectiva se puede mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en las entidades estatales; ya que como pasa en el sector privado, cuando se presentan los pliegos de reclamo, muy bien podría llegarse a negociar ciertos aspectos laborales. Pero, para realizar dichas acciones no es posible dado que no contamos con una normatividad que regule dicha posibilidad.

Es bien sabido que los trabajadores que son parte de una organización sindical cuentan con un conjunto de derechos adquiridos a través de las negociaciones colectivas; dentro de ello se puede encontrar el aumento salarial, mejores horarios laborales, mayores beneficios de orden social, entre otros.

2.3. Bases filosóficas

Todo trabajo de investigación no necesariamente debe tener una base teórica; sin embargo, en el formato del nuevo reglamento de la universidad de febrero del 2020 de nuestra casa de estudios se advierte que, igualmente toda investigación de ciencias o letras deben tener o contar con las bases filosóficas, siendo así, amerita establecer que el derecho al trabajo y las subsecuentes relaciones que a raíz de esta figura han emergido, a través del tiempo de hecho, los humanos generan la construcción de un conjunto de experiencias en el pensamiento, en la creencia y valores con la finalidad de percibir la realidad circundante, actualizada o contextualizada.

Asimismo, permite dar respuesta al mundo de nuestra percepción de lo observable y de nuestra experiencia objetiva que nace del interactuar con el mundo real, en el caso de estudio, mediante la observación de los procesos especiales de la negociación colectiva, no como un acto voluntarista del empleador, sino más bien como una obligación impuestos por el derecho y convenios como el Convenio C154 de la OIT, para este preciso caso se hace uso de la teoría filosófica positivista que nos permite mostrar evidencias tangibles como los hechos de la dinámica de las relaciones laborales en el sector público y su relación con el respeto a los derechos laborales en virtud a la negociación colectiva.

Esto implica que las evidencias para establecer las verdaderas relaciones homogéneas y horizontales laborales debe haber una mutua voluntad de que en toda relación de trabajo se debe valorar y respetar el derecho al debido procedimiento, a la defensa del trabajador y el respeto y reconocimiento de todos y cada uno de sus derechos y no restringirse en aplicación de ninguno de los regímenes que actualmente se tiene como vigentes; es decir la única garantía de que haya un correcto

procedimiento y que efectivamente se haya respetado las reglas en todo el rigor normativo es que se negocie en los mejores términos con los servidores y del mismo modo se exija el trabajo y la productividad de calidad en un ambiente adecuado.

Permite comprender el conocimiento y adquiere una significancia especial a raíz de la existencia de paradigmas, por lo que la corriente filosófica que se toma en cuenta para esta investigación, es un paradigma positivista que en este caso está referida a una investigación que, en función a la observación, describa y analice la institución jurídica de la negociación colectiva la valoración y respeto del derecho al trabajo.

En ese sentido desde la óptica positivista, tenemos dos supuestos, las situaciones buenas que corresponden al aspecto cognoscitivo filosófico y la propuesta de una ley positiva que implica poner parámetros a las conductas humanas a fin de tener una sociedad pacífica como efecto de cumplir la ley; desde una línea negativa corresponderá el ingreso de las personas al espectro del quebrantamiento de la norma positiva en caso que no se valide una negociación colectiva laboral no se podrá extender a toda la colectividad de un estado social.

2.4. Definición de términos básicos.

Es importante la terminología especializada toda vez que toda investigación toma en cuenta temas relevantes por lo tanto de ellos debe tomarse las palabras o términos significativos de las propuestas planteadas, así como para ser coherente durante las etapas de la ejecución del proyecto y finalmente, defender con mayor objetividad las conclusiones que merezca el problema en este caso, problemas de trascendencia.

- **Arbitraje voluntario**

El arbitraje voluntario es aquella modalidad de arbitraje a la cual las partes de la relación laboral colectivo acuden cuando no llegan a solucionar sus problemáticas de manera pacífica.

- **Administración pública**

La administración pública es la estructura administrativa del Estado y que está compuesta por un conjunto de entidades que tiene por finalidad prestar servicios a los administrados.

- **Buena fe**

La buena fe es un principio de la negociación colectiva que establece que ambas partes que están en la negociación colectiva (organización sindical y su respectivo empleador) actúen de manera tal que no entorpezcan el procedimiento con la finalidad de solucionar sus contradicciones posicionales.

- **Derecho laboral**

El Derecho Laboral es una rama del Derecho pertenecientes al Derecho Social, que está compuesto por un conjunto de normas y principios que tiene por finalidad proteger de manera tuitiva al trabajador.

- **Derecho público**

El Derecho Público es una rama del Derecho en General que engloba un conjunto de ramas como el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, Derecho Penal, entre otras ramas.

- **Escenario laboral**

Se entiende por escenario laboral a la configuración típica que muy bien podría materializarse dentro de las empresas o entidades estatales donde se puede apreciar la confluencia entre el empleador y los trabajadores u organizaciones sindicales.

- **Negociación colectiva**

La negociación colectiva es el procedimiento por el cual, tanto el empleador y la organización sindical pueden llegar a solucionar sus conflictos de índole laboral. De igual manera se ha dicho que es un mecanismo de solución de conflictos de intereses de configuración auto compositiva que tiene por finalidad solucionar los problemas de los trabajadores agrupados (sindicato) y sus empleadores.

- **Negociación voluntaria**

La negociación voluntaria se manifiesta cuando la organización sindical y el empleador no necesitan generarse mayores problemas, porque llegan a solucionar sus contraposiciones de intereses de manera voluntaria.

- **OIT**

La Organización Internacional del Trabajo es una institución de carácter internacional que tiene por finalidad velar por los intereses de los trabajadores a nivel internacional.

2.5. Formulación de la hipótesis:

2.5.1. Hipótesis general

H.G. La negociación colectiva en el sector público constituye una herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

2.5.2. Hipotesis específicas

H.E.1 La negociación colectiva se presenta con indicadores de tensión y conflicto en el sector público en el escenario laboral actual en Huacho en el año 2020,

H.E.2 Si la negociación colectiva en el sector público y en el escenario laboral actual se presenta un ambiente conflictivo, entonces, la perspectiva de negociación colectiva no es muy auspiciosa.

H.E.3 La negociación colectiva en el sector público no ha permitido que se respete todos los derechos en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V. I = V 1 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	MOTIVACIÓN DE LA ACTITUD EMOCIONAL	Incentivos laborales	¿La negociación colectiva en el sector público se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral?
		Buen ambiente de trabajo	¿Según su apreciación el Estado respeta la negociación colectiva en el sector público?
		Identificación con su trabajo	Según tu apreciación ¿Consideras que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva en el sector público?
	CONDUCTAS COMPETITIVAS	Cumplimiento de las labores	
		Mejoramiento de la productividad	Según tu apreciación ¿El nivel de relación es alta entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión de la motivación de la actitud emocional en el actual escenario laboral?

		Mejoramiento de la calidad del servicio	Según tu apreciación ¿Consideras que la negociación colectiva permite que se respete las relaciones entre el empleador y el servidor?
	RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DEL SERVIDOR	Convenio C 154 (OIT)	Según su parecer ¿El nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión conductas competitivas es alta en el actual escenario laboral?
		Constitución Política del Estado	
V. I = V2 HERRAMIENTA QUE PERMITE ELEVAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Condiciones laborales	Según su parecer ¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano se relacionan con la flexibilidad en el proceso negociador, en el actual escenario laboral?
		Anulación de oportunidades	
	CRISIS DE LOS DERECHOS LABORALES	Riesgos emergentes	Según su parecer ¿El escenario laboral actual permite que el empleador y el servidor se pongan de acuerdo?
		Pago de todos los conceptos	

		Imposición de trabajos forzados	
		Inadecuados climas laborales	

Tabla 1*Operacionalización de la variable X*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Motivación de la actitud emocional		3	Bajo	3 -4
			Medio	5 -6
			Alto	7 -9
Conductas competitivas		3	Bajo	3 -4
			Medio	5 -6
			Alto	7 -9
Reconocimiento de la labor del servidor		2	Bajo	2 -2
			Medio	3 -4
			Alto	5 -6
La negociación de la actitud emocional		8	Bajo	8 -12
			Medio	13 -17
			Alto	18 -24

Tabla 2*Operacionalización de la variable Y*

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Responsabilidad social		2	Bajo	2 -2
			Medio	3 -4
			Alto	5 -6
Crisis de los derechos laborales		2	Bajo	2 -2
			Medio	3 -4
			Alto	5 -6
Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo		4	Bajo	4 -6
			Medio	7 -9
			Alto	10 -12

Capítulo III Metodología

3.1. Diseño metodológico

“Es la estrategia para el proceso investigador” (Carrasco, 2006, p. 58). Aunado a lo expresado el maestro Tafur, (1995, p.167) postula: “Es el programa que determina el control de la investigación”. Por lo expuesto, pasaremos a desarrollar su estructura como a continuación se detalla:

3.1.1. TIPO: La presente investigación desde la perspectiva de la Epistemología, es una investigación aplicada, por cuanto se tomará en cuenta una realidad concreta, la situación actual del convenio colectivo.

3.1.2. NIVEL: La presente investigación es **DESCRIPTIVA – EXPLICATIVA**, Sera **DESCRIPTIVA**, por cuanto diagnosticará dos variables de trabajo para el presente estudio será el convenio colectivo en el escenario nacional actual y es una investigación **EXPLICATIVA**, por cuanto permitirá ampliar el conocimiento permitiéndonos conocer más a fondo el fenómeno de los convenios colectivos.

3.1.3. DISEÑO: Es una investigación no experimental.

3.1.4. ENFOQUE: La presente investigación desde la perspectiva de la Epistemología, corresponde al enfoque **MIXTO** o llamado también bimodal, por cuanto es cuantitativa, en la medida que hace uso de la estadística paramétrica y prueba hipótesis, así como es cualitativa, en el extremo que describe características como los servidores públicos de todos los niveles y escalas de la unidad de análisis de la presente investigación. Adicionalmente, desde el ámbito del Derecho, utiliza el enfoque **DOGMÁTICO**, ya que estudia el derecho positivo signado en varios regímenes laborales vigentes en nuestro país hasta la actualidad año 2021.

3.1.5. MÉTODO: En relación al presente extremo, cabe indicar lo siguiente: “Es el itinerario sistemático para conseguir un objetivo” (Solís, 2008, p. 65). Aunado a lo expresado el maestro Lino, (2010, p.87) nos dice: “Es el conglomerado de procedimientos para crear conocimiento científico”. En este orden de ideas, los métodos utilizados son los siguientes:

3.1.3.1 EL MÉTODO INDUCTIVO. - Expresado en que la información recopilada constituye un dato objeto de análisis, el cual parte de un hecho específico a conclusiones generales.

3.1.3.2 EL MÉTODO HISTÓRICO. – Referido a que se ha efectuado el estudio de antecedentes y desarrollo de la variable independiente y dependiente de la presente investigación.

3.1.3.3 EL MÉTODO EXPERIMENTAL. – A consecuencia que, mediante la utilización de la estadística, se demostrara el nivel de relación o no, entre las variables identificadas.

3.1.3.4 EL MÉTODO EXEGÉTICO. - Toda vez que se empleó, con el propósito de efectuar una interpretación sistemática de nuestra Carta Magna actual, en materia laboral y el Convenio C 154 de la OIT.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En nuestro estudio se tomó en cuenta a cierta población, 120 personas, la cual constituye materia de estudio y se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

✓ Personas

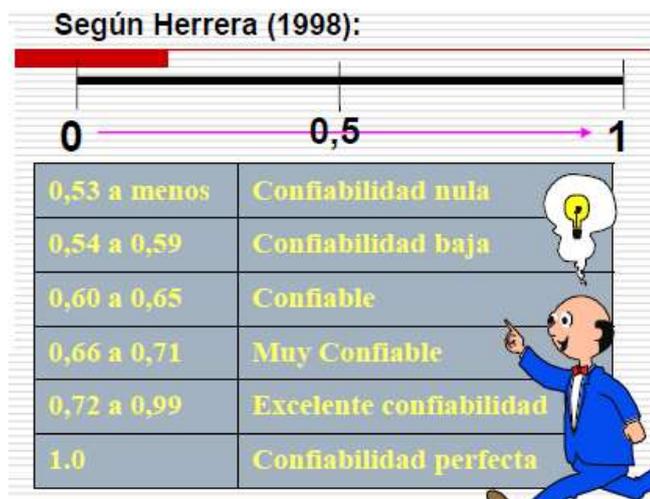
Los métodos y técnicas de investigación indicadas hicieron posible la recopilación de la información que se necesitaba para los fines de contrastar la hipótesis planteada. La población materia de estudio está conformada por servidores, administrativos, funcionarios, abogados especialistas en materia administrativa y constitucional.

3.2.2 Muestra

✓ Personas

Como ya se ha dicho teniendo una población relativamente pequeña, esto es de 120 personas que sirvieron para contrastar la hipótesis planteada, aplicando, claro está, los métodos y técnicas de investigación señalados y que nos fue de utilidad para recabar la suficiente información. Es por ello que la muestra y población a estudiar está conformada por la misma cantidad, es decir 120 personas.

CONFIABILIDAD



Midiendo los ítems de la variable La negociación de la actitud emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	8

Excelente Confiabilidad

Midiendo los ítems de la variable Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	4

Excelente Confiabilidad

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se tomará en cuenta dos técnicas que se han empleado con prolijidad y éstas son:

- Por un lado, el análisis del acervo documentario (doctrina, jurisprudencia) que se puso a nuestra disposición y por otro lado la investigación de campo, lo que nos llevó a levantar información tanto de fuente abierta y cerrada, comprobaciones, aplicaciones prácticas, para obtener conclusiones, los mismos que se desarrollan en el medio en que se desenvuelve el fenómeno de estudio.
- Las encuestas a los especialistas conocedores de la materia constitucional y administrativo.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El formulario o cuestionario es el instrumento que se empleará a:

- Servidores administrativos
- Funcionarios
- Abogados especialistas
- Estudiantes de la EPG de la UNJFSC.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 3

La negociación de la actitud emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3%
Moderado	32	26,7%
Alto	84	70,0%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

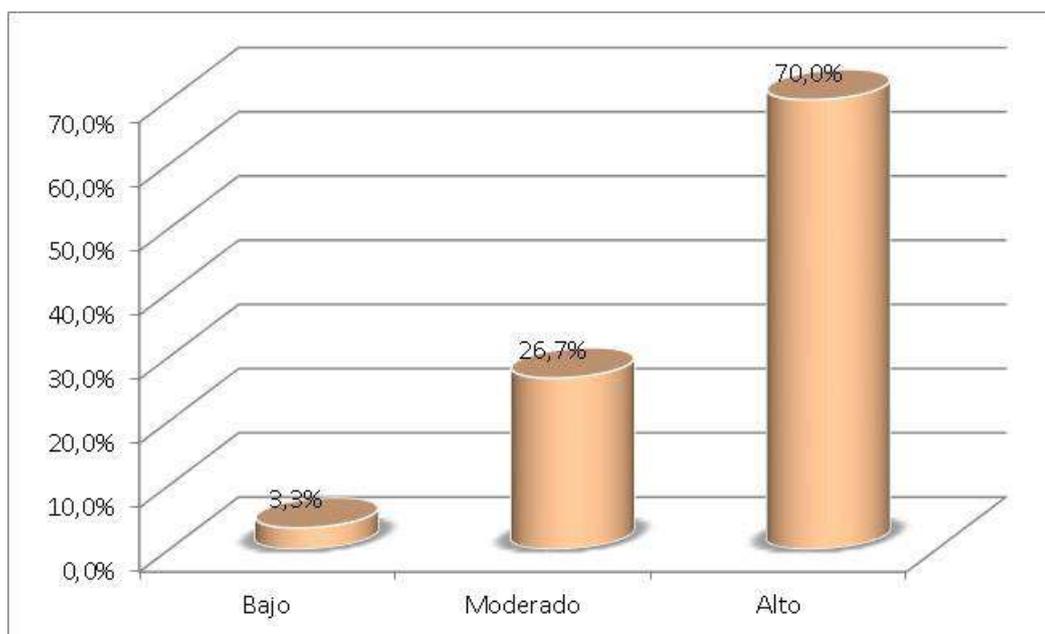


Figura 1

El 70,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel alto en la variable La negociación de la actitud emocional, un 26,7% lograron un nivel moderado y un 3,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 4*Motivación de la actitud emocional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	7,5%
Moderado	41	34,2%
Alto	70	58,3%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

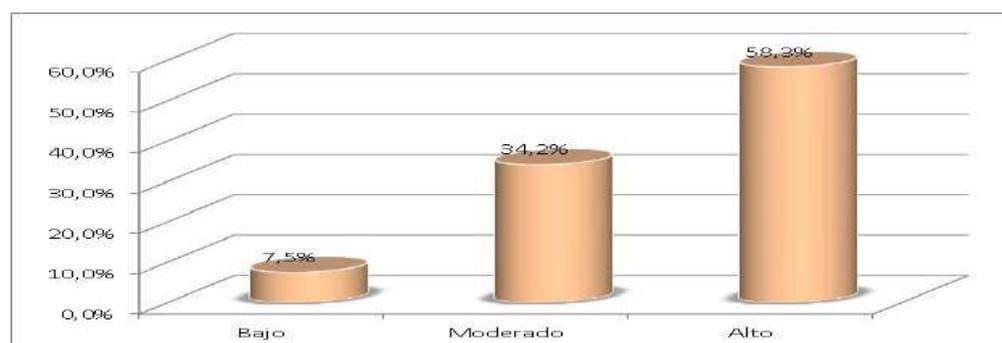


Figura 2

El 58,3% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel alto en la dimensión Motivación de la actitud emocional, un 34,2% lograron un nivel moderado y un 7,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 5*Conductas competitivas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3%
Moderado	21	17,5%
Alto	95	79,2%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

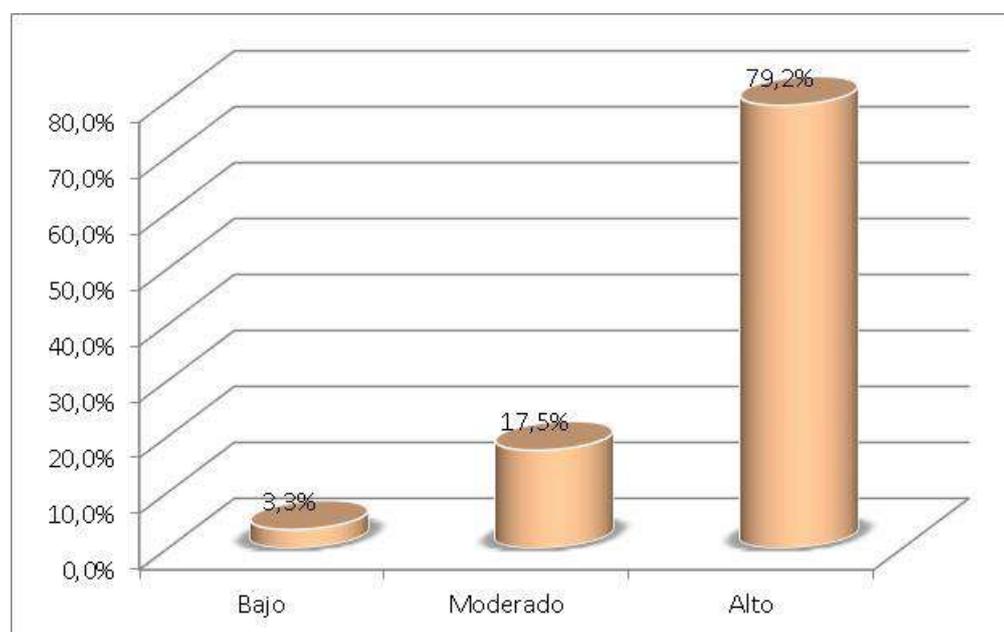


Figura 3

El 79,2% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel alto en la dimensión conductas competitivas, un 17,5% lograron un nivel moderado y un 3,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 6*Reconocimiento de la labor del servidor*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,8%
Moderado	73	60,8%
Alto	46	38,3%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

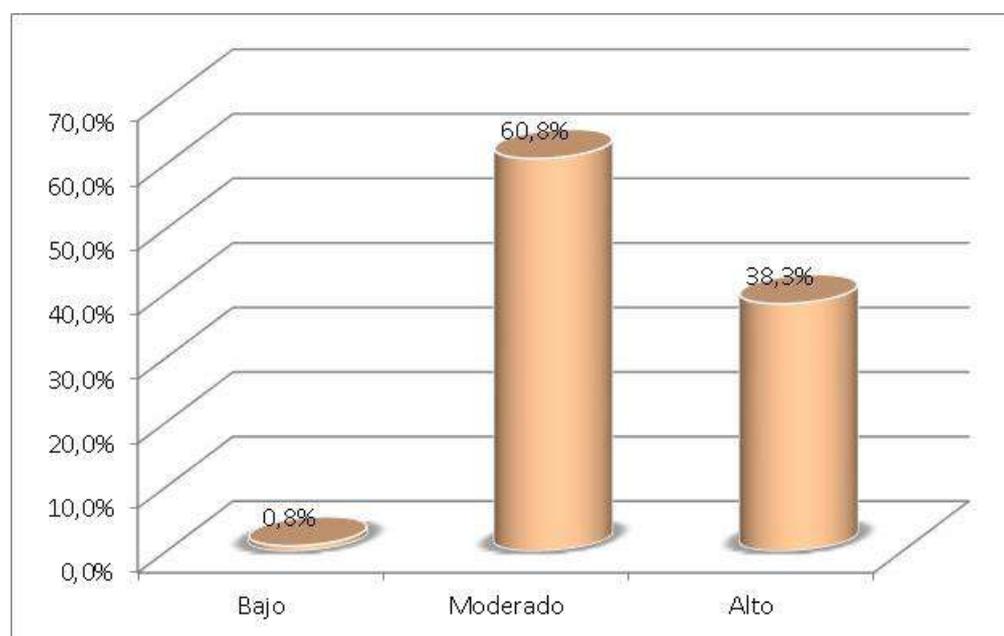


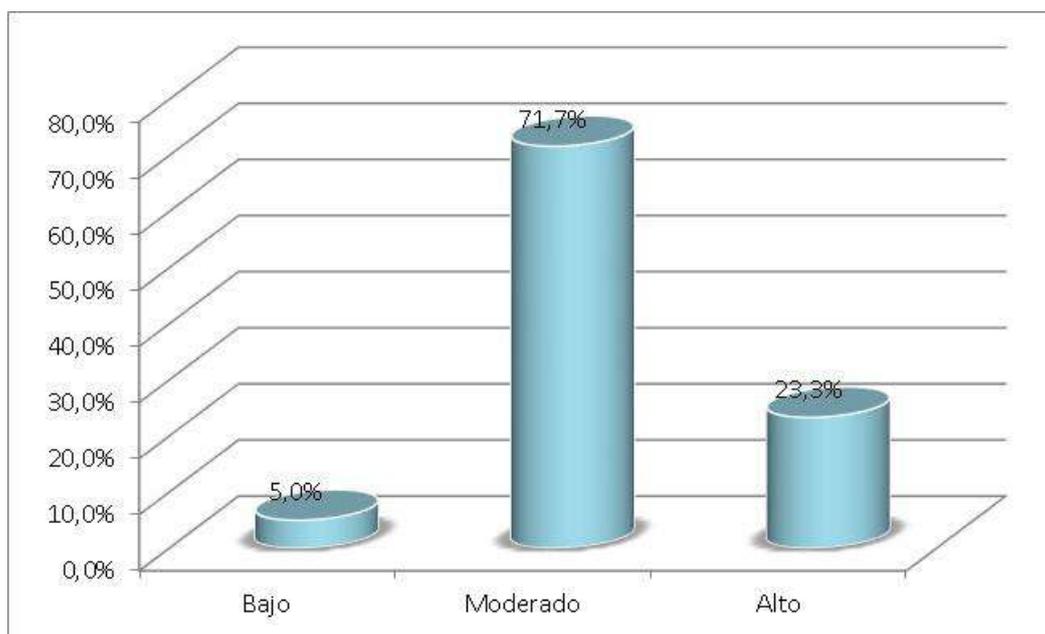
Figura 4

El 60,8% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Reconocimiento de la labor del servidor, un 38,3% lograron un nivel alto y un 0,8% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 7*Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,0%
Moderado	86	71,7%
Alto	28	23,3%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

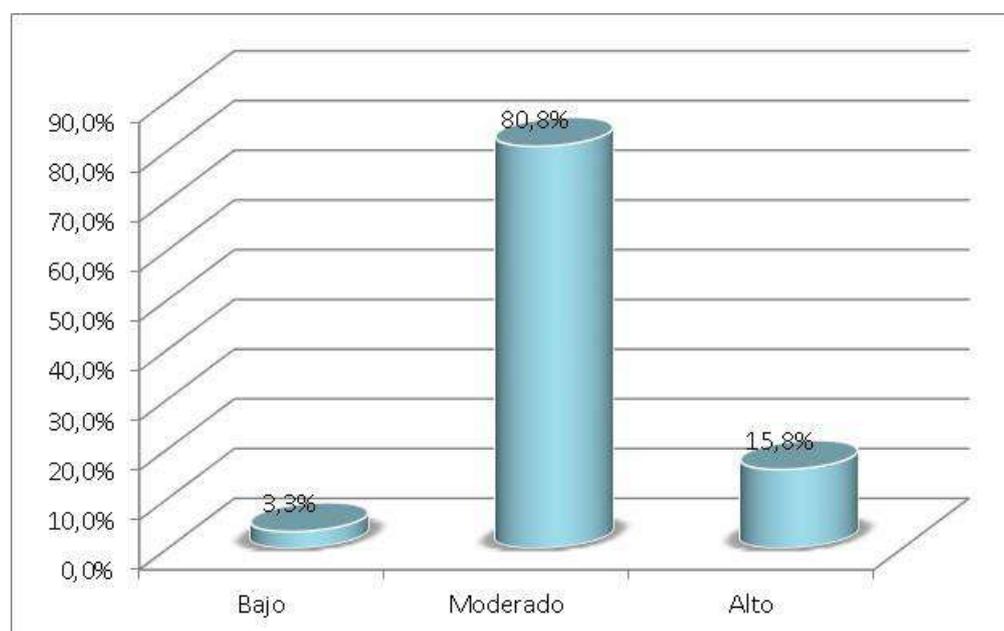
**Figura 5**

El 71,7% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel moderado en la variable Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo, un 23,3% lograron un nivel alto y un 5,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 8*Responsabilidad social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3%
Moderado	97	80,8%
Alto	19	15,8%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

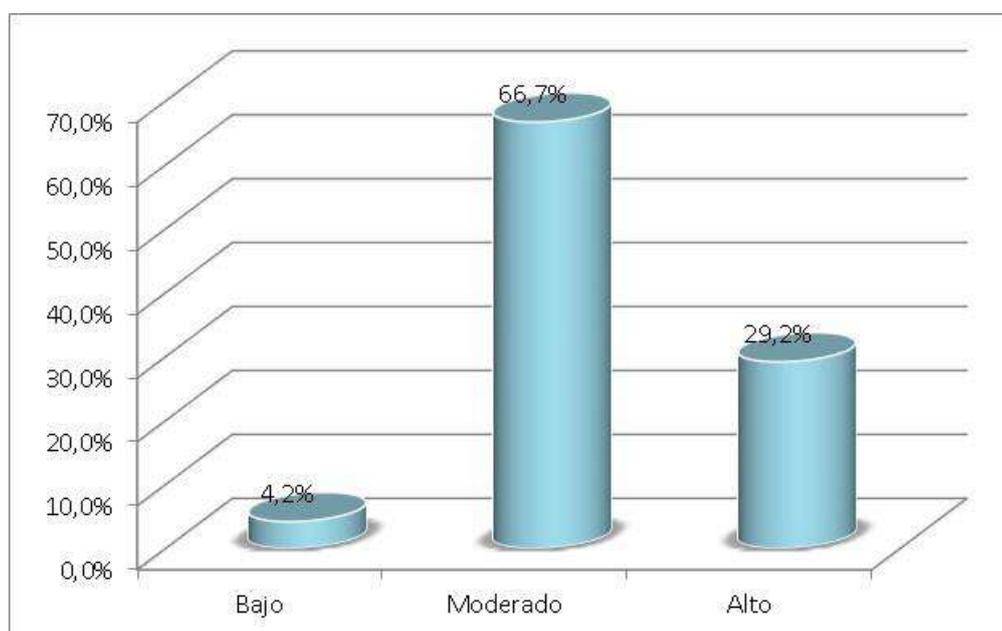
**Figura 6**

El 80,8% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel moderado en la dimensión responsabilidad social, un 15,8% lograron un nivel alto y un 3,3% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 9*Crisis de los derechos laborales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	4,2%
Moderado	80	66,7%
Alto	35	29,2%
Total	120	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2020

**Figura 7**

El 66,7% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Crisis de los derechos laborales, un 29,2% lograron un nivel alto y un 4,2% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 10

Prueba de bondad de ajuste

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Origen del sistema parlamentario	0,400	120	0,00
Los partidos políticos	0,506	110	0,00
La teoría de las legitimidades parciales	0,373	110	0,00
Mecanismos de corrección en el sistema parlamentario	0,378	110	0,00
El sistema parlamentario	0,362	110	0,00
Sistema presidencial teórico	0,378	110	0,00
Sistema presidencial práctico	0,378	110	0,00
Sistema de gobierno peruano	0,495	110	0,00
Respuesta del gobierno y acciones planteables	0,446	110	0,00
Fracaso del sistema presidencialista peruano	0,366	110	0,00

La tabla 10 evidencia que la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov . Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.1 Contrastación de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

Hipótesis general

Ha: La negociación colectiva en el sector público constituye una herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

H_0 : La negociación colectiva en el sector público no constituye una herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Tabla 11

La negociación colectiva en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

		Correlaciones		
			La negociación de la actitud emocional	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo
Rho de Spearman	La negociación de la actitud emocional	Coef. Correlación	1	0,58
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	120	120
	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo	Coef. Correlación	0,58	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 11 exhibe la correlación de $r=0,58$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre la negociación colectiva en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

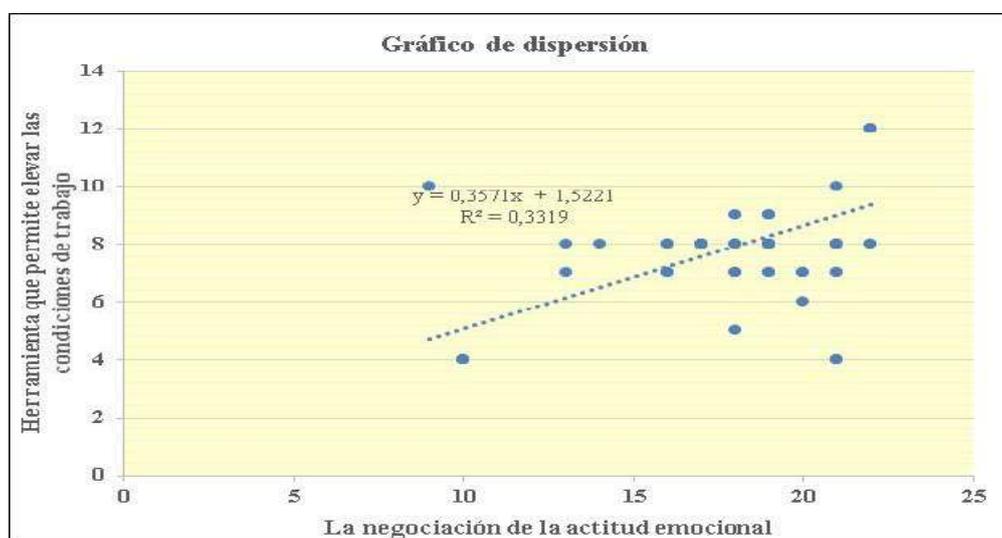


Figura 8. La negociación colectiva en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 1

H_a: La motivación de la actitud emocional en el sector público se relaciona con la herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

H₀: La motivación de la actitud emocional en el sector público no se relaciona con la herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Tabla 12

La motivación de la actitud emocional en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

Correlaciones				
			Motivación de la actitud emocional	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Motivación de la actitud emocional	Coef. Correlación	1	0,49
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	120	120
	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo	Coef. Correlación	0,49	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	120	120

La tabla 12 exhibe la correlación de $r=0,49$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación

entre la motivación de la actitud emocional en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

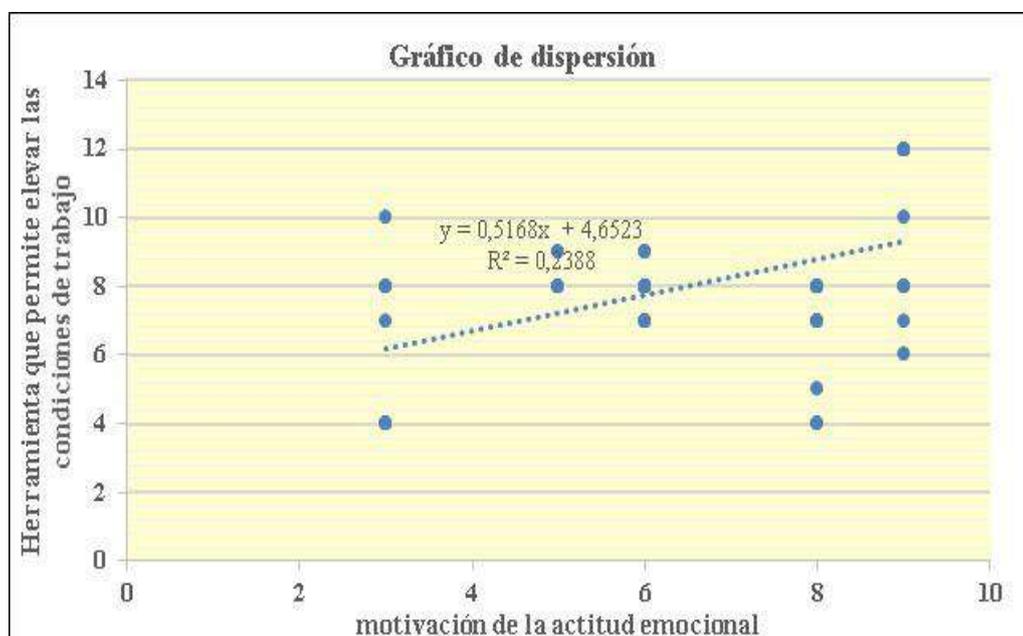


Figura 9. La motivación de la actitud emocional en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 2

Ha: Las conductas competitivas en el sector público se relacionan con la herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

H₀: Las conductas competitivas en el sector público no se relacionan con la herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Tabla 13

Las conductas competitivas en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

Correlaciones

Conductas competitivas	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo

Rho de Spearman	Conductas competitivas	Coef. Correlación	1	0,33
		Sig. (bilateral)	.	0,00
	N	120	120	
	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo	Coef. Correlación	0,33	1
Sig. (bilateral)		0,00	.	
N		120	120	

La tabla 13 exhibe la correlación de $r=0,33$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre las conductas competitivas en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

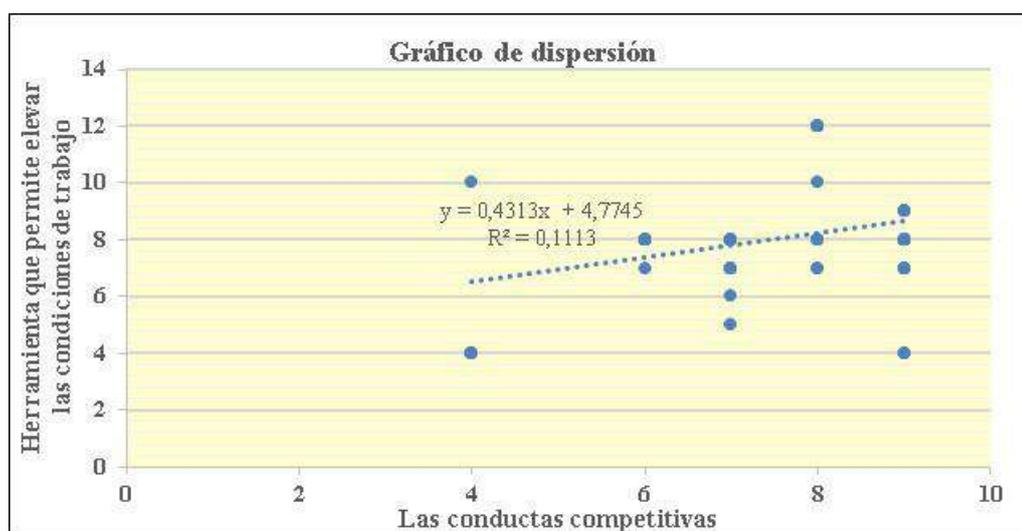


Figura 10. Las conductas competitivas en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

Hipótesis específica 3

Ha: El reconocimiento de la labor del servidor en el sector público se relaciona con la herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

H₀: El reconocimiento de la labor del servidor en el sector público se relaciona con la herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Tabla 14

El reconocimiento de la labor del servidor en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

		Correlaciones		
		Reconocimiento de la labor del servidor	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo	
Rho de Spearman	Reconocimiento de la labor del servidor	Coef. Correlación	1	0,61
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	120	120
	Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo	Coef. Correlación	0,61	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	120	120

La tabla 14 exhibe la correlación de $r=0,61$, con un $\text{Sig}(\text{bilateral}) < 0,05$ la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por lo que se evidencia que existe relación entre el reconocimiento de la labor del servidor en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

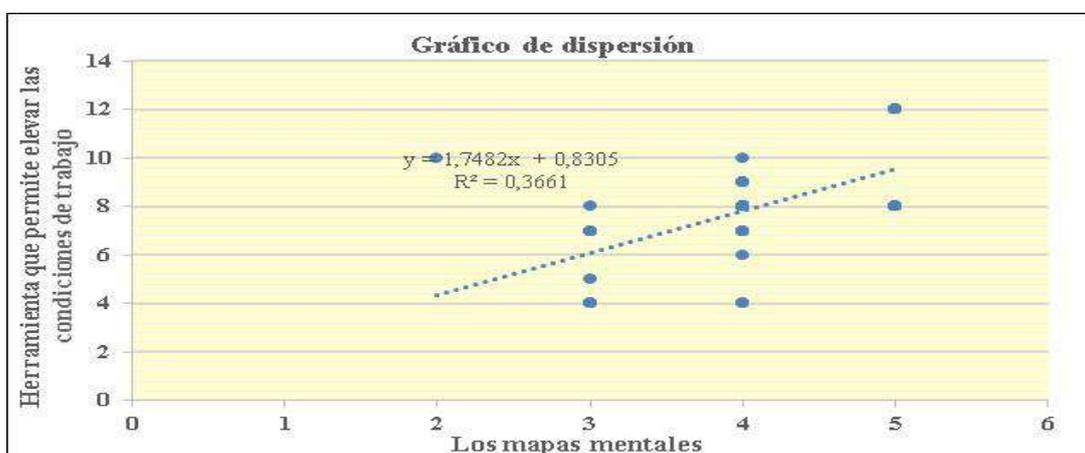


Figura 11. El reconocimiento de la labor del servidor en el sector público y herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Un aspecto trascendental para una investigación lo constituye la discusión, por cuanto se trata de comprar los resultados obtenidos en las investigaciones que se han considerado para una investigación de esta naturaleza, relacionados al tema administrativo y laboral.

Así respecto a los aspectos más relevantes de los resultados de nuestra investigación, así, El 79,2% de los ciudadanos del distrito de Huacho, que en el 2020 fueron encuestados alcanzaron un nivel alto en la dimensión conductas competitivas, mientras que un 17,5% lograron un nivel moderado y finalmente un 3,3% consiguieron un nivel bajo, que interpretado el resultado debemos sostener enfáticamente que uno de los aspectos que se busca en el trabajador es la conducta competitiva para permanecer en el trabajo.

Ahora bien, los convenios colectivos son reconocimientos a los derechos laborales del trabajador, entonces el no reconocer y no prestarles la atención significa que el Estado está incumpliendo con acuerdos y convenios internacionales de la OIT,

en ese sentido, efectuada la consulta a los elegidos para dicho fin se tiene que el 60,8% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2020 que fueron encuestados alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Reconocimiento de la labor del servidor, un 38,3% lograron un nivel alto y un 3,3% consiguieron un nivel bajo, esto significa que si bien, el convenio colectivo, forma parte de nuestro quehacer jurídico laboral cotidiano porque es una exigencia a la que se ha sometido nuestro Estado, también importa que el cumplimiento se aplique para todos los servidores del Estado, especialmente en los últimos años.

Finalmente puede apreciarse que, de nuestros encuestados, el 71,7% de los ciudadanos del distrito de Huacho, en el año 2020 consideran que alcanzaron un nivel moderado en la variable Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo, un 23,3% lograron un nivel alto y un 5,0% consiguieron un nivel bajo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación entre la negociación colectiva en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Segundo: Existe relación entre la motivación de la actitud emocional en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Tercero: Existe relación entre las conductas competitivas en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

Cuarto: Existe relación entre el reconocimiento de la labor del servidor en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las entidades públicas, no recortar sus derechos a los trabajadores que tienen un contrato individual.
- Los convenios colectivos recogen las grandes necesidades que deben ser atendidas por los empleadores, por lo tanto, es obligación del Estado cumplir y hacer cumplir las obligaciones que tienen a favor del trabajador.
- El estado debe evaluar permanente a las instituciones y los servidores que se encuentran bajo un convenio colectivo, a fin de evaluar y conseguir mejoras para el trabajador y el servicio que se presta.
- Se recomienda a todos los estudiosos de materia laboral propongan mecanismos de solución frente a la problemática de incumplimiento del convenio colectivo que actualmente sufren los trabajadores del Estado y plantear alternativas de solución con medidas activas.
- Los legisladores no deben llevarse por los hechos ocasionales de la situación del trabajador y la coyuntura de falta de trabajo, lo que siempre debe buscarse es mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

Expediente. N ° 03561-2009-PA/TC

Expediente. N ° 0025-2013-PI/TC

Expediente N ° 003-2013-PI/TC

Ley N ° 30057 Ley de Servicio Civil

7.2. Fuentes bibliográficas

Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima, Grupo Editorial LEX & IURIS

Arévalo, J. (2005). *Manual de Derecho colectivo del Trabajo*. Lima. Grupo Editorial Grijley.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Primera edición. Lima - Perú, Editorial: Instituto Pacífico

Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). *La negociación colectiva Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Suiza: editorial: «Le bouquet», 1958, de Pablo Picasso, copyright © 2000, ProLitteris, 8033 Zurich.

- Gómez, F. (2009). *Derecho del Trabajo, relaciones colectivas de trabajo*. Lima, Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Sanguinetti, W. (2013) *Derecho del Trabajo*. Lima: Grijley.
- Villavicencio, A. (2015). *La negociación colectiva en el Perú: la hiper descentralización y sus múltiples inconvenientes*, En: *Derecho PUCP: Revista de la facultad de derecho*, N ° 75. pp. 333-353.
- Laborem. (2016) *Negociación Colectiva en el Sector Público*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. N ° 19.
- 7.3. Fuentes hemerográficas**
- Balbín, E. (2005). *Unilateralismo y Negociación Colectiva en la Administración Pública*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 215.
- Blume, I. (2016). *La Cristalización de la Negociación Colectiva con Contenido Salarial en el Sector Público: el Tránsito de la Prohibición a la Restricción Razonable a la Luz de las Normas Presupuestales*. En: *Revista Derecho & Sociedad* N ° 46, pp. 360.
- Crisanto, A. C. (2015). *Comentarios sobre el Derecho de huelga en la Ley del Servicio Civil*. En BACA, Roberto y otros. *Comentarios y Críticas a la Ley del Servicio Civil*. Lima: ECB Ediciones, 2015, pp. 103.
- Díaz, F. A. (2015). *La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. Tesis. Disponible en: Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo.

IUS ET VERITAS. *Discusión en torno a la Ley del Servicio Civil*: mesa redonda con Javier Neves Mujica, Juan Carlos Cortés Carcelén y Guillermo Miranda Hurtado/preparada por Juan Carlos Girao La Rosa y realizada por Enrique Zevallos Córdova. Ius et veritas, Lima, N° 46, Julio 2013.

Ugaz, M. (2016). *Congreso Internacional: Negociación Colectiva en el Sector Público*. PUCP. Lima, 16 de junio.

Paul, D. C. (2017). *Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*. Tesis. En: Repositorio institucional de PUCP.

7.4. Fuentes electrónicas

Ávalos, O. V. (s/f). *Particularidades de la negociación colectiva en el sector público*. Artículo disponible en: [Oxal Víctor doc boletin 43 1.pdf](#)

Balance y perspectivas del escenario laboral peruano (2020)

<http://trabajodigno.pe/balance-y-perspectivas-del-escenario-laboral-peruano/>

Betancurt G. (2021). “*Negociación colectiva de empleados públicos en Colombia: Un análisis sobre la posibilidad de ampliación de derechos*”, tesis disponible en: [Negociación colectiva de empleados públicos en Colombia.pdf](#)

Burneo, R. R., Verastegui, J. A. y Soller, F. M. (2018). *El Arbitraje Potestativo y la Negociación Colectiva en el marco jurídico peruano*. Tesis. Disponible en: [UNIVERSIDAD PERUANA.pdf](#)

Franco P. (2018). “*El proceso de negociación colectiva Enel sector público de Guatemala y la aplicación a este de los acuerdos gubernativos que contienen los planes anuales de salarios y normas para su administración*”, tesis disponible en: [Franco-Paulo guatemala.pdf](#)

- Puntriano, C. (2021). *La negociación colectiva en el sector público a la deriva*. En: Diario Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2021/02/la-negociacion-colectiva-en-el-sector-publico-a-la-deriva.html/?ref=gesr>
- Silva, J. J. (2021). La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la victoria 2017-2018. Tesis. Disponible en: [señor de sipan.pdf](#)
- Sosa A. (2009) titulada “*La negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela*”, tesis disponible en: [AAR8251 venezuela.pdf](#)
- Soto, A. (2015). *Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica*. Revista de Estudios Sociales No. 51 • rev.estud.soc. • Pp. 300. ISSN 0123-885X • Bogotá, enero - marzo de 2015 • Pp. 198-212
- Rivera, S. (2017). *Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*. Tesis. Disponible en: [94144246.pdf](#)

ANEXOS
ANEXO 01



01. Instrumentos para la toma de datos

Esta indagación se efectúa en el límite del tema de estudio para conferirse el título de abogado de la UNJFSC.

El estudio lleva por título:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO COMO HERRAMIENTA PARA ELEVAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL, HUACHO 2020

Estimado señor (ita) en esta oportunidad requerimos de su apoyo especial, por lo tanto, le pedimos contestar este cuestionario, le pedimos que sea muy honesto y transparente ya que de su respuesta se obtendrá información valiosa que servirá para comprobar nuestra hipótesis y darle validez a nuestra investigación, en ese sentido se le pone a la vista las siguientes preguntas:

Colabore, marcando con una (X), según su criterio:

REACTIVOS

V-1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

1. ¿La negociación colectiva en el sector público se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe -----

2. ¿La negociación colectiva en el sector público es mejor manejable que en el sector privado?
 - d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe -----

3. ¿Según su apreciación el Estado respeta la negociación colectiva en el sector público?
 - a) Sí

- b) No
 - c) No sabe
4. Según tu apreciación ¿Consideras que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva en el sector público?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
5. Según tu apreciación ¿El nivel de relación es alta entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión de la motivación de la actitud emocional en el actual escenario laboral?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
6. Según tu apreciación ¿Cuál es la perspectiva de la negociación colectiva en el Perú?
- d) Buena
 - e) Mala
 - f) Regular
7. Según tu apreciación ¿Consideras que la negociación colectiva permite que se respete las relaciones entre el empleador y el servidor?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
8. Según tu apreciación ¿Consideras que la negociación colectiva entre el empleador y el servidor es democrática?

- d) Sí
- e) No
- f) No sabe

V-2 RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO LABORAL

9. Según su parecer ¿El nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión conductas competitivas es alta en el actual escenario laboral?
- a) Siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Escasamente
10. Según su parecer ¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano se relacionan con la flexibilidad en el proceso negociador, en el actual escenario laboral?
- d) Sí
 - e) No
 - f) No sabe
11. Según tu apreciación ¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permiten que el trabajador se desarrolle?
- g) Sí
 - h) No
 - No sabe
12. Según su parecer ¿El escenario laboral actual permite que el empleador y el servidor se pongan de acuerdo?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 02
MATRIZ DE DATOS

N	La negociación de la actitud emocional												Herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo						
	Motivación de la actitud emocional				Conductas competitivas				Reconocimiento de la labor del servidor				ST1	Responsabilidad social			Crisis de los derechos laborales		ST2
	1	2	3	S1	4	5	6	S2	7	8	S3	1		2	S4	3	4	S5	
1	3	3	3	9	3	2	2	7	2	2	4	20	1	2	3	2	1	3	6
2	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	5	21	2	2	4	3	1	4	8
3	3	3	3	9	3	3	1	7	3	1	4	20	2	1	3	3	1	4	7
4	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	2	2	4	3	1	4	8
5	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
6	3	3	3	9	3	3	2	8	3	1	4	21	2	2	4	3	3	6	10
7	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
8	3	3	3	9	3	3	1	7	3	1	4	20	2	1	3	3	3	6	9
9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	1	4	22	2	2	4	3	3	6	10
10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
11	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
13	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
14	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	1	3	3	3	6	9
15	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	3	3	6	10
16	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
17	3	3	3	9	3	3	3	9	3	1	4	22	2	1	3	3	3	6	9
18	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
19	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	3	5	3	3	6	11
20	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
22	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
23	3	3	3	9	3	3	3	9	3	1	4	22	2	1	3	3	3	6	9
24	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
25	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
26	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	3	6	10
27	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	3	2	5	9
28	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	2	5	9
29	3	3	3	9	3	3	3	9	3	1	4	22	2	1	3	3	2	5	8
30	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
31	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	3	5	3	2	5	10
32	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
33	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	2	4	3	2	5	9
34	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	23	2	1	3	2	2	4	7
35	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
36	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	4	22	2	2	4	2	2	4	8
37	3	3	3	9	3	3	1	7	2	1	3	19	2	1	3	2	2	4	7
38	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
39	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	16	2	2	4	2	2	4	8
40	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
41	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	4	22	2	2	4	2	2	4	8
42	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
43	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	4	22	2	2	4	2	2	4	8
44	3	3	3	9	3	3	1	7	1	2	3	19	2	2	4	2	2	4	8
45	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	4	22	2	1	3	2	2	4	7
46	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	4	22	2	2	4	2	2	4	8
47	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	16	2	2	4	2	2	4	8
48	3	3	3	9	3	3	1	7	2	1	3	19	2	1	3	2	2	4	7
49	3	3	3	9	3	3	1	7	2	2	4	20	2	2	4	2	2	4	8
50	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	16	2	2	4	2	2	4	8
51	3	3	2	8	3	3	1	7	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
52	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
53	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
54	3	3	2	8	3	3	1	7	2	1	3	18	2	1	3	2	2	4	7
55	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
56	3	3	2	8	3	3	2	8	2	2	4	20	2	2	4	2	2	4	8
57	3	3	2	8	3	3	2	8	2	2	4	20	2	2	4	2	2	4	8
58	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
59	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
60	3	3	2	8	3	3	1	7	2	1	3	18	2	1	3	1	1	2	5
61	3	3	2	8	3	3	1	7	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
62	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
63	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8

64	3	3	2	8	3	3	1	7	1	2	3	18	2	2	4	2	2	4	8
65	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
66	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
67	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
68	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
69	3	3	2	8	3	3	1	7	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
70	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	1	1	2	1	1	2	4
71	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
72	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
73	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	1	2	3	7
74	3	3	2	8	3	3	1	7	2	1	3	18	2	1	3	2	2	4	7
75	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
76	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
77	3	3	2	8	3	3	2	8	2	2	4	20	2	2	4	1	2	3	7
78	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	21	2	2	4	2	2	4	8
79	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
80	3	3	2	8	3	3	1	7	2	1	3	18	2	1	3	2	2	4	7
81	2	2	2	6	3	3	1	7	2	2	4	17	2	2	4	2	2	4	8
82	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	3	5	2	2	4	9
83	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
84	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	3	10	1	1	2	1	1	2	4
85	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	1	3	2	2	4	7
86	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
87	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
88	2	2	2	6	3	3	1	7	2	1	3	16	2	1	3	2	2	4	7
89	2	2	2	6	3	3	1	7	2	2	4	17	2	2	4	2	2	4	8
90	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	3	5	2	2	4	9
91	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
92	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
93	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
94	2	2	2	6	3	3	1	7	2	1	3	16	2	1	3	2	2	4	7
95	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
96	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
97	2	2	2	6	3	3	2	8	2	2	4	18	2	2	4	2	2	4	8
98	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	4	19	2	2	4	2	2	4	8
99	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
##	2	2	2	6	3	3	1	7	2	1	3	16	2	1	3	2	2	4	7
101	2	2	1	5	3	3	1	7	2	2	4	16	2	2	4	2	2	4	8
##	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	3	10	1	1	2	1	1	2	4
##	2	2	1	5	3	3	3	9	2	2	4	18	2	3	5	2	2	4	9
##	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
##	2	2	1	5	3	3	3	9	2	2	4	18	2	2	4	2	2	4	8
##	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
##	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	3	10	1	1	2	1	1	2	4
##	2	2	1	5	3	3	3	9	2	2	4	18	2	2	4	2	2	4	8
##	2	2	1	5	3	3	2	8	2	2	4	17	2	2	4	2	2	4	8
110	2	2	1	5	3	3	2	8	2	2	4	17	2	2	4	2	2	4	8
111	1	1	1	3	3	3	3	9	2	2	4	16	2	2	4	2	2	4	8
112	1	1	1	3	3	3	3	9	2	2	4	16	2	2	4	2	2	4	8
113	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
114	1	1	1	3	1	3	3	7	2	2	4	14	2	2	4	2	2	4	8
115	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	22	3	3	6	3	3	6	12
116	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	2	9	3	3	6	2	2	4	10
117	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
118	1	1	1	3	2	2	2	6	2	2	4	13	2	2	4	2	2	4	8
119	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	5	17	2	2	4	1	3	4	8
##	1	1	1	3	2	2	2	6	2	2	4	13	2	2	4	2	1	3	7