

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL
RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL
ESCENARIO PERUANO**

PRESENTADO POR:

TANIS LEÓN OLIVERA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

ASESOR:

Mo. MARÍA ROSARIO MEZA AGUIRRE

HUACHO - 2021

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL RESPETO A LOS DERECHOS
LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO PERUANO**

TANIS LEÓN OLIVERA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: MO. MARÍA MEZA AGUIRRE

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO
HUACHO**

2021

DEDICATORIA

A mi familia por los valores y disciplina inculcados en mí a lo largo de mi vida, los cuales me permitieron superar con éxito la etapa universitaria tanto a nivel de pregrado como post grado. También a los compañeros de la Maestría con mención en Derecho Constitucional y Administrativo 2019 – I

Tanis León Olivera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la plana docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, sin cuyos destacados conocimientos en el campo del Derecho no hubiera sido posible consolidar en mí el interés y la dedicación para hacer justicia en el desarrollo de la profesión como abogado.

Tanis León Olivera

ÍNDICE

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO PERUANO	2
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos de la investigación	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación de la investigación	21
1.5 Delimitaciones del estudio	22
1.6 Viabilidad del estudio	22
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Investigaciones internacionales	24
2.1.2 Antecedentes de la investigación nacional.	26
2.2. Bases teóricas	35
2.2.1. Negociación Colectiva	35
2.2.1.1 Generalidades	35
2.2.1.2. Definición	36
2.2.1.3. principios de la negociación colectiva	38
2.2.1.4. Regulación constitucional	40
2.2.1.5. El contenido negocial y sus límites en el sector público.	41
2.2.1.6. Modelos de la negociación colectiva	43
2.2.1.8 La libertad sindical en el Perú	43
2.2.2. Derechos laborales en el sector público	44

2.2.2.1. <i>Evolución de los derechos laborales</i>	44
2.2.2.2. <i>Nociones de los principios generales del derecho</i>	47
2.2.2.3. <i>Principios del derecho laboral</i>	48
2.2.2.4. <i>El contrato de trabajo</i>	51
2.2.2.5. <i>Elementos esenciales del contrato de trabajo</i>	51
2.2.2.6. <i>Entidad pública</i>	53
2.2.2.7. <i>La naturaleza del empleo público</i>	54
2.2. Bases filosóficas	55
2.3. Definición de términos básicos	57
2.4. Hipótesis de investigación	59
2.4.1. Hipótesis general	59
2.4.2. Hipótesis específicas	59
2.5. Operacionalización de las variables	60
VARIABLES	62
DIMENSIONES	62
INDICADORES	62
ITEMS	62
V. I = V 1	62
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	62
Protección especial del trabajador	62
Incentivos laborales permanentes	62
Pregunta	62
Buen ambiente de trabajo	62
Pregunta	62
Valoración de su trabajo	62
Pregunta	62
Igualdad en las relaciones laborales	62
Cumplimiento de las labores	62
Pregunta	62
Mejoramiento de las remuneraciones	62
Pregunta	62
Convenio C 154 (OIT)	62
Pregunta	62
LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO LABORAL	63
Aplicación de la norma más favorable al a trabajador	63

Pregunta	63
Anulación de sanciones extremas	63
Pregunta	63
La condición más beneficiosa para el operario	63
Riesgos emergentes	63
Adecuados climas laborales	63
Pregunta	63
Reconocimiento de todo lo que favorezca al trabajador	63
Pregunta	63
Identidad con su labor	63
Pregunta	63
CAPÍTULO III	65
METODOLOGÍA	65
3.1. Diseño metodológico	65
3.2 Población y muestra	66
3.2.1 Población	66
3.2.2 Muestra	67
3.3 Técnicas de recolección de datos	68
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	68
CAPÍTULO IV	69
RESULTADOS	69
4.1 Análisis de resultados	69
4.2 Contrastación de hipótesis	87
4.3.1 Hipótesis general	87
CAPÍTULO V	91
DISCUSIÓN	91
CAPÍTULO VI	94
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
6.1 Conclusiones	94
6.2 Recomendaciones	95
REFERENCIAS	96
7.1 Fuentes documentales	96
7.2 Referencias hemerográficas	97
7.3. Referencias de normas legales	97
7.4. Referencias electrónicas	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable X.....	61
Tabla2: Operacionalización de variable Y.....	61
Tabla 3: <i>¿ La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral mundial?</i>	68
Tabla4: <i>¿ La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral nacional?.....</i>	69
Tabla 5: <i>La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas nacionales en el actual escenario laboral nacional?</i>	70
Tabla 6: <i>La negociación colectiva es mejor manejable en el sector público que en el sector privado</i>	71
Tabla 7: <i>De acuerdo a tu apreciación, ¿En las negociaciones colectivas es incorpora la igualdad de condiciones en el trabajo y la remuneración entre todos los trabajos?</i>	71
Tabla 8: <i>Según su apreciación el Estado respeta la negociación colectiva en el sector público a tal punto que se valora la irrenunciabilidad de derechos?.....</i>	72
Tabla 9: <i>¿ Consideras que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva en el sector público, procurando la irrenunciabilidad a todos sus derechos</i>	73
Tabla 10: <i>Según tu apreciación ¿El nivel de relación entre la negociación colectiva y el sector público es óptimo en el actual escenario laboral?</i>	74
Tabla 11: <i>¿Consideras que la negociación colectiva entre el empleador y el servidor es democrática y de respeto de los derechos fundamentales en materia laboral?</i>	75
Tabla 12: <i>¿El nivel de relación entre la aplicación más favorable al trabajador y la norma actual manifiestan un correlato positivo?</i>	76
Tabla 13: <i>¿Cuál es la perspectiva de la negociación colectiva en materia jurídica el Perú?</i>	77
Tabla 14: <i>¿Consideras que las normas legales laborales permiten que se respete las relaciones entre el empleador y el servidor público respecto a la negociación colectiva? 78</i>	78
Tabla 15: <i>¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permite la flexibilidad de la negociación colectiva que favorece al proceso negociador, en el actual escenario laboral?</i>	79
Tabla 16: <i>¿Frente a la duda que se pueda manifestar respecto al reconocimiento de los derechos laborales, se aplica el principio doctrinario de indubio pro operario en el actual escenario laboral del sector público peruano?</i>	80
Tabla 17: <i>¿ ¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permiten que el trabajador se desarrolle y tenga una mejor calidad de vida?</i>	81
Tabla 18: <i>¿El escenario laboral actual permite que el empleador y el servidor se pongan de acuerdo sobre la negociación colectiva?</i>	82
Tabla 19: <i>¿El escenario laboral actual obliga al empleador público a buscar mejores perfiles de los trabajadores para contratarlos?</i>	83
Tabla 20: <i>¿El escenario laboral público actual obliga al empleador buscar perfiles de capacidad y competitividad de los trabajadores para contratarlos?</i>	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	68
Figura 2:	69
Figura 3:	70
Figura 4:	71
Figura 5:	72
Figura 6:	73
Figura 7:	74
Figura 8:	75
Figura 9:	76
Figura 10:	77
Figura 11:	78
Figura 12:	79
Figura 13:	80
Figura 14:	81
Figura 15:	82
Figura 16:	83
Figura 17:	84
Figura 18:	85

RESUMEN

Objetivo: Determinar en qué medida la negociación colectiva en el sector público se relaciona con el respeto a los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. **Métodos:** En este caso, la investigación corresponde a la negociación colectiva en el escenario nacional es aplicada, no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. la población estadística sujeta a estudio está constituida por unos 200 individuos entre los que encontramos servidores administrativos, funcionarios, abogados especialistas, estudiantes de la EPG de la UNJFSC. **Resultados:** 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. **Conclusiones:** Actualmente, el escenario nacional es complejo respecto a la negociación colectiva en el sector público, por cuanto el propio Estado no protege ni impulsa el respeto a los derechos laborales, lo que genera una afectación de los servidores del Estado peruano en los años 2020, 2021.

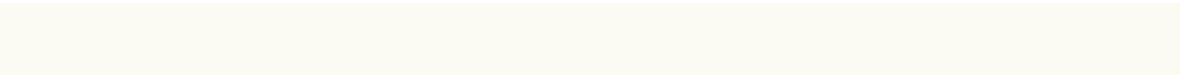
Palabras claves: Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, negociación colectiva, escenario nacional, derecho laboral, acción tuitiva estatal a favor del trabajador.

ABSTRACT

Objective: To determine to what extent collective bargaining in the public sector is related to respect for labor rights in the current labor scenario, in Huaura between 2020 and 2021.

Methods: In this case, the research corresponds to negotiation collective in the national scenario is applied, not experimental, correlational level, quantitative approach. The statistical population subject to study is made up of about 200 individuals, among whom we find administrative servants, civil servants, specialist lawyers, and students of the EPG of the UNJFSC. **Results:** Table 10 shows that 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. **Conclusions:** Currently, the national scenario is complex with respect to collective bargaining in the public sector, as the State itself does not protect or promote respect for labor rights, which generates an impact on the Peruvian State servants in the 2020s, 2021.

Keywords: Right to effective judicial protection, collective bargaining, national scenario, labor law, state protective action in favor of the worker



INTRODUCCIÓN

La tesis: *NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO PERUANO*, resulta ser una investigación que vincula el derecho constitucional y el derecho de laboral, entendiendo que el constitucionalismo contemporáneo ha centrado sus ojos en la protección de los derechos fundamentales, la interpretación de las normas constitucionales siempre son pro homine, la defensa de la persona humana, la dignidad entendiéndose por esta última el derecho a vivir en libertad, el goce y el disfrute de la misma relacionándola de manera directa con la vida digna y esta a su vez con distintos derechos que le permitan vivir dentro de los estándares de calidad para lo cual requiere de un trabajo que le permita su desarrollo y realización personal, su vinculación con los demás y que sus derechos laborales le permitan satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Para el logro de ello, puede recurrirse a una serie de relaciones y vínculos con sus congéneres (sindicatos) con los cuales se busca reivindicaciones conjuntas y que los convenios no solo sean acuerdos entre los trabajadores, sino amerita la promoción y el cumplimiento especialmente del Estado, sin embargo como se analiza en el trabajo, la situación actual de los convenios colectivos pasa por una etapa de flexibilización en contra de los derechos de los servidores públicos y privados, toda vez que, impera lo que sociólogo italiano de origen alemán Robert Michels, señalara que existe una “Ley de hierro”, donde una minoría impone su voluntad ya sea en democracia o en autocracia, en ese entendimiento, se debe tener claro que hay una estructura que se debe cumplir escrupulosamente.

En el primer capítulo de este trabajo queda plasmado sobre la situación actual del convenio colectivo en el escenario laboral, actual, asumimos que desde el año 93, año en el que se expide la carta fundamental (dado su origen espurio, golpe de Estado) muchos

derechos se relativizaron en contra de la sociedad, buscando un desarrollo de la empresa con ganancias extremas, mientras que el trabajador, simplemente es la fuerza productiva, pero sus ingresos son magros que no le permiten el desarrollo personal y familiar, lo cual contraviene el Convenio 154 de la OIT, del que el Perú es suscribiente.

En el Segundo Capítulo se encarga de desarrollar el marco teórico en el que se aprecia los antecedentes de trabajo, la postura de diferentes investigadores que manifiestan su adhesión a los convenios colectivos, no obstante el Perú es suscribiente del Convenio 154 de la OIT, sean estos las investigaciones previas que apoyan y avalan la propuesta de trabajo en materia constitucional – laboral; las bases teóricas, en la que se funda los tratadistas que abundan en la literatura jurídica, la base legal, en la que se hace un estudio de la legislación constitucional respecto al derecho laboral y el convenio colectivo.

En el Tercer Capítulo se tiene la metodología empleada, así como los diseños científicos utilizados; población y muestra, siendo la muestra: funcionarios administrativos, servidores de entidades públicas y abogados especialistas en materia constitucional y laboral; allí mismo, se encuentra operacionalizado las variables, para luego dispersarlos en dimensiones, indicadores; posteriormente encontramos técnicas y herramientas que sirven tanto para recolección de datos; así como para el procesamiento de los datos e información que nos arroja una información valedera sobre la situación laboral de los trabajadores que se encuentran bajo los convenios colectivos.

Respecto al Cuarto Capítulo de la investigación se evidencia los resultados obtenidos luego de aplicar las encuestas a las 200 personas y haber sido resuelto cada cuestionario con 18 preguntas, las respuestas que dieron según la muestra de estudio, en el que se aprecia el real conocimiento e inquietudes de las personas que conforman la muestra encuestada.

Como quinto apartado –siguiendo la estructura de la tesis- aparece la discusión de la investigación, tópico en el que se analiza y contrasta la hipótesis con la información recabada

en esta investigación vinculada al quehacer laboral y los resultados obtenidos; formulando las conclusiones arribadas, y puestos los resultados de las pruebas, las ideas esenciales obtenidas, las soluciones logradas y las recomendaciones sobre esta investigación.

Finalmente, las fuentes de información (referencia) aquí se consigna todas las fuentes bibliográficas que han sido utilizadas, que consisten en ensayos, revistas especializadas y documentales relativos a los convenios colectivos y su respeto actual en el ámbito público.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde 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, en ambas constituciones, 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 la validación de los derechos precitados; siendo ello así se aprecia que la Constitución Política del Estado más reciente, 1993 le resta una serie de derechos a los trabajadores, especialmente en el sector privado, por lo que ha sido una labor titánica, especialmente para los sindicatos y organizaciones que representan a los trabajadores encontrar algunos resquicios que tienen las normas para exhortar y exigir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales que han dejado de lado los empleadores gracias a la carta magna más liberal del historial peruano y es la del año 1993.

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 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 el marco normativo legal tanto del régimen privado como del régimen público y el cumplimiento del convenio 154 de la OIT.

Respecto a Huaura, 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.

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 se relaciona con el respeto a los derechos laborales en el actual escenario laboral en Huaura entre los años 2020 y el 2021?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1 ¿Cuál es el nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión de la motivación de la actitud emocional en el actual escenario laboral, Huaura entre los años 2020 y el 2021?

P.E.2 ¿Cuál es el nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión conductas competitivas en el actual escenario laboral, Huaura entre los años 2020 y el 2021?

P.E.3 ¿En qué medida se relaciona el respeto a los derechos laborales en el actual escenario peruano con su dimensión responsabilidad social en Huaura entre los años 2020 y el 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

O.G. Determinar en qué medida la negociación colectiva en el sector público se relaciona con el respeto a los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1 Determinar cuál es el nivel de relación entre negociación colectiva en el sector público con su dimensión la motivación de la actitud emocional en el actual escenario laboral, Huaura entre los años 2020 y el 2021.

O.E.2 Fijar cuál es el nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión conductas competitivas en el actual escenario laboral, Huaura entre los años 2020 y el 2021.

O.E.3 Establecer cómo es el nivel de relación entre el respeto a los derechos laborales en el actual escenario peruano con su dimensión responsabilidad social en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

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.

Este 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 Huaura.

1.5.2. Delimitación temporal

La información para esta investigación se recogió en los años 2020 al 2021.

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 Investigaciones internacionales

La negociación colectiva no ha sido materia ajena en las diversas investigaciones a nivel internacional y por supuesto, a nivel nacional; siendo aquello nuestra primera variable, vamos a mostrar la importancia del adecuado tratamiento de la negociación colectiva y su estrecha conexión con la satisfacción laboral. Es así que, desde un aspecto fáctico, la negociación colectiva toma mayor relevancia no solamente porque es un derecho del trabajador, sino también porque coadyuva en fortalecer la relación laboral y la buena productividad. A continuación, pasaré a describir algunos de las investigaciones internacionales sobre la materia.

Como primer antecedente de investigación internacional se tiene la tesis de Pablos (2016) titulado *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*, para optar el grado de doctor, presentado al Departamento de Ciencias de la Educación de la universidad de Extremadura que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones: a) El interés para el cumplimiento de las labores resulta muy importante; ya que en un supuesto contrario se estaría afectando indubitablemente la producción laboral, sin embargo, en los diversos campos laborales ha sido ignorado su relevancia; por lo tanto, consideramos que es necesario exhortar a los empleadores sobre la importancia de promover responsablemente un ambiente laboral idóneo para una productividad

más eficiente; b) Las condiciones laboral idóneas juegan un rol predominante en la búsqueda de la productividad eficiente y eficaz, paralelamente se consigue la optimización de la relación laboral y por ende la productividad de los trabajadores. Por lo dicho, es ineludible optar por el cuidado de aquellos matices con las herramientas que permitan lograr dichos objetivos. Es por ello que la normativa vigente permite a los sujetos de la relación laboral mediante ciertas alternativas como lo es la negociación colectiva a hacer posible de manera notable aquellos fines; c) Un aspecto a considerar de suma importante es efectuar periódicamente verificación de conformidad laboral del personal, con la finalidad de extraer datos sobre las urgencias y necesidades que es de necesidad para cada personal de la entidad y hallar mecanismos para superarlos. La verificación de la conformidad laboral del personal resulta un diagnóstico muy importante para la toma de decisiones y consecuentemente acuerdos sobre los mismos (P.246).

Como segundo antecedente de investigación internacional se tiene el artículo Científico de Cialti (2016) titulado *Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado* Presentado a la Revista Socio – Jurídico, de la Universidad del Rosario Colombia, entre otros aspectos, llegó a las siguientes conclusiones: a) La negociación colectiva además de ser una figura jurídica regulada expresamente en la legislación colombiana; debe ser también concebida sin duda alguna como una herramienta de resolución de conflictos; aquellos desgastes propios de la rutina laboral pueden ser saneados en mayor cuenta con las transacciones que pueden efectuar el empleador y el empleado. Es así que el Estado en cumplimiento de la legislación, concretamente el artículo 55 CPC; debe proyectar el diálogo y la negociación con los trabajadores de las distintas entidades; b) La legislación colombiana en el marco de dar cumplimiento la negociación colectiva implementó su participación y acceso a los siguientes supuestos, tales como; la posibilidad de arbitrar ciertos servicios, asimismo, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo se permite que los

agentes del ministerio de Trabajo puedan intervenir; c) Sin embargo, aquella visión protectora debe ser desterrada para el surgimiento de un ideal legislativo que sea capaz de ofrecer los mecanismos para la autodeterminación de las partes de la relación laboral. d) Es preciso atinar que es un error tratar los problemas de la negociación colectiva de manera separada; hay muchas vicisitudes que no viabilizan el desarrollo de la negociación, tales como; el nacimiento de sindicatos, el desarrollo de sindicatos en las empresas y principalmente las prohibiciones complejamente justificables que afecta el derecho del trabajador. Es por ello que reitero y reafirmo la necesidad de dar un trato uniforme a todos estos problemas conjuntamente con la negociación colectiva (P.198).

2.1.2 Antecedentes de la investigación nacional.

En la experiencia peruana se puede visualizar que el derecho a la negociación colectiva no ha tenido un tratamiento satisfactorio, a pesar de estar regulada en cada uno de los regímenes laborales existentes; tanto el régimen privado y el régimen público. A continuación, presentamos algunas investigaciones realizados sobre la negociación colectiva en nuestro país.

Como primer antecedente de investigación nacional se tiene la tesis de **Oré** (2017) titulado *La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT*, para optar el grado de segunda especialidad, presentada a la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones:

- A) Como en muchos países vecinos de la región, en nuestro Perú las relaciones colectivas a lo largo del desarrollo de la legislación peruana se han caracterizado por la imposición de modelos intervencionistas. Es así que, de manera indubitable, el meollo del asunto se ha centrado en la actividad estatal, mas no en la relación empleador – trabajador,

siendo aquello un problema que cierta envergadura que no ha permitido evolucionar el debate sobre el tema en cuestión.

- B)** El legislador peruano a regulado en los diversos cuerpos normativos de los distintos regímenes la figura de la negociación colectiva: es así que podemos ubicarlo 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).
- C)** Respecto de los preceptos de la negociación colectiva referidos a los servidores públicos del régimen laboral de la actividad privada es ciertamente de carácter heterónoma que llegaron a ser aprobadas sin la debida discusión política y mucho menos fueron materia de consulta para las organizaciones sindicales y empresariales.
- D)** Hay un claro óbice en el desarrollo pleno de la negociación colectiva cuando es el Estado quien tiene una completa facultad de establecer el surgimiento de mecanismos, configuración de los mismos y actuación de los sujetos; ante ese escenario intervencionista ejercido por el mismo Estado es muy probable que no se logre desarrollar los parámetros establecidos en el Convenio 154 de la UIT y, asimismo, la orden constitucional estaría siendo relegada. Configurándose claramente una limitación a la autonomía colectiva.
- E)** A partir de la modificatoria del servicio civil, ley N° 30057; el legislador peruano ha configurado el único régimen para los sujetos que prestan servicios en los diferentes entes estatales, en cuyo caso queda en un segundo plano el régimen de su contratación.
- F)** Aquella modificatoria tiene como finalidad la unificación de los beneficios sociales y la remuneración de aquellos servidores mediante la regulación de los pagos compensatorios, en esa misma línea busca que las entidades del Estado logren ser más

eficaces, y que sean de mucha más calidad los servicios prestados, como también impulsa el desarrollo de los sujetos que son parte de ello, sin embargo, dicha causa resulta estéril en el campo práctico y es cierto modo limitadora de la autonomía colectiva.

- G)** Los derechos colectivos se aplican de manera generalizada para todo régimen laboral a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Servicio Civil como de su reglamento; es así que las entidades públicas deben estructurar las negociaciones colectivas a este régimen. Por otro lado, el desarrollo de la negociación colectiva se aplica de manera supletoria a lo aprobado en el DS N° 010 – 2003 – TR.
- H)** El Convenio 151 de la OIT establece los derechos colectivos de los servidores públicos. Es de resaltar que en la Ley de Servicio Civil se reconoce y se reafirma el Convenio 151 los parámetros establecidos por la constitución.
- I)** Es preciso resaltar que, siendo el principio de equilibrio presupuestario reconocidos por la constitución no puede ser dejado de lado por el mero positivos de la norma de carácter laboral que regule las negociaciones colectivas.
- J)** El principio de equilibrio presupuestario establece límites a la negociación colectiva; en ese sentido es preciso anotar que aquel derecho no es ilimitado, sin embargo, produce luces para su efectivo tratamiento. Tenemos que partir de que no hay ningún derecho absoluto e ilimitado y desde luego la negociación colectiva no es la excepción.
- K)** En muchas ocasiones hay entidades que se encuentran en una situación donde no tienen presupuesto aprobado y por ende la negociación colectiva se torna imposible de concretizar. A pesar de ello, es de resaltar que la negociación colectiva no siempre estará ligada con el aumento remuneratorio, por lo tanto, partiendo de que la negociación colectiva es un acuerdo entre las partes con el fin de efectivizar y

armonizar la relación laboral; los convenios pueden sustentarse en diversos intereses, tales como; el horario de trabajo, el refrigerio, la comodidad en el centro de labores, etc.

- L)** Para cumplir con la finalidad de la negociación colectiva resulta preciso efectuar una estructura centralizada que permita la negociación respetando siempre la estructura organizativa del servicio civil. La idea en definitiva no es afectar la unificación de compensaciones del régimen de servicio civil, sino, compatibilizar la estructura de la negociación con los parámetros de la normativa del servicio civil.
- M)** Es necesario la estructuración de medidas centralizadas en la medida que es viable que transiten desapercibidas las vicisitudes que trascienden la estructura descentralizada. El fomento de una estructura descentralizada podría ser plenamente eficaz en la medida que las vicisitudes de esta naturaleza están relacionadas con ellas. Sin embargo, resulta favorable la centralización, en la medida que no implica el aumento de remunerativo (P. 39-41).

Como segundo antecedente de la investigación nacional se tiene la tesis de **Astochado** (2017) titulado *La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*, para optar el título profesional de abogado, presentada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones:

- A)** Es deber del Estado promover las negociaciones colectivas, en la medida que es un mecanismo que coadyuva a los servidores a alcanzar una vida digna toda vez que mediante ella se está promoviendo el incremento de sus remuneraciones. En ese sentido, es visualizable la relación entre la satisfacción, la remuneración y la

negociación ya que en atención de esta última se entrelaza la remuneración y la satisfacción.

- B)** La Municipalidad Provincial de Santa Cruz como entidad propulsora de las negociaciones colectivas no las fomentó en su debido momento, quedando en ese sentido desatendido el derecho de los trabajadores. Y ante ello la percepción de los trabajadores es sencillamente la indiferencia con la entidad, la insatisfacción y la noción de sentirse ajenos a la entidad.
- C)** En la entidad antes mencionada se celebró una sola negociación colectiva durante aquel año, en la cual se pactó entre otras cosas, la posibilidad de un aumento de remuneración y negociar las condiciones de trabajo; a pesar de ello se puede percibir la insatisfacción de los trabajadores y ello principalmente debido a la anulación de los acuerdos previamente tomados. Es importante señalar que el derecho a la negociación colectiva se satisface con el cumplimiento del convenio colectivo, ya que es la única manera cómo se materializa la satisfacción laboral de los empleados.
- D)** La satisfacción laboral y la negociación colectiva son dos figuras que están relacionadas. En la medida que la negociación colectiva es un derecho del trabajador reconocido supranacionalmente y a la vez es una herramienta que permite dar un tratamiento consensual a ciertos intereses que son de interés tanto de la entidad como de los trabajadores. Por otro lado, no se puede perder de vista que el cimiento de la negociación colectiva se centra en los principios de proporcionalidad, equilibrio y razonabilidad. Por tanto, habrá satisfacción laboral y un buen clima laboral siempre que prime el respeto al derecho del trabajador y entre ellos la negociación colectiva reconocidos en la constitución y en el convenio 151 del OIT (P. 90).

Asimismo, como tercer antecedente de la investigación nacional se tiene la tesis de Rivera (2017) titulado *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057 - 2013 - AA/TC - Caso Huatuco* para optar el título profesional de abogado, presentada a la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Ricardo Palma que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones:

- A)** Es incuestionable que el derecho al trabajo hace mucho tiempo que se ha elevado a la cima de los derechos Humanos; es en razón a ello que ha conseguido una protección de la legislación nacional como de Convenios internacionales. La negociación colectiva no es ajena al desarrollo y a la constitucionalización del derecho laboral. Es por ello que actualmente se identifica a esta figura dentro del bagaje de derechos laborales reconocidos al trabajador, en esa misma línea no es menos importante resalta la importancia para el empleador, pues ya que gracias a ello y a su adecuada aplicación se puede repotenciar la productividad en los diversos sectores laborales.
- B)** En esa misma línea, no es concebible que los trabajadores sean privados de sus facultades laborales, cuando la causa se una conducción inadecuada del mismo Estado en las contrataciones. En ese sentido, cuando el trabajador público se encuentre en un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo, lo idóneo es que dicho trabajador sea inmediatamente repuesto en su centro de labores. Sin embargo, es una realidad que no está regulada en las legislaciones laborales públicas (P. 107).

De igual forma, como cuarto antecedente de la investigación nacional se tiene la tesis de Ramírez (2018) titulado *Análisis de la negociación colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales en Arequipa, 2015 - 2016*, para optar el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la

seguridad social, presentada a la Universidad Católica Santa María que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones:

- A)** Actualmente no cabe discutir que la negociación colectiva es un derecho esencial del trabajador y está acogida en la Constitución Política del Perú y es parte del universo del derecho de la libertad sindical. Es así que su reconocimiento se da tanto en el régimen privado como en el régimen público y efectivamente también es reconocido a nivel supranacional en el Convenio N°154 de la OIT.
- B)** La aplicabilidad de la negociación colectiva ha tenido demasiados inconvenientes, a pesar de que su carácter vinculante obliga a los sujetos intervinientes cumplir con dicho convenio. Sobre el particular, es bueno precisar que la discusión sobre los derechos colectivos de los trabajadores ha sido infructífera, y principalmente porque la discusión no se ha centrado en el punto correcto; es por ello que lo adecuado es centrar nuestra atención en el cumplimiento del empleador de garantizar el adecuado ejercicio y respeto de los derechos que surjan del convenio colectivo.
- C)** Tanto en el sector público como en el privado la atención se ha centrado en cuestionar fervientemente la adecuada aplicación de la negociación colectiva, sin embargo, es una discusión que debe ser superada. Ya que tanto en la normativa nacional, como en los Convenios internacionales se ve respaldado la aplicabilidad del convenio colectivo de manera continua y siempre a favor del trabajador y en respeto a sus derechos, garantizando el respeto a los mismos y consenso entre las partes debe ser de cumplimiento prioritario para ellas.
- D)** Expresamente el tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la aplicación, desarrollo y ejecución de manera continua de la figura de la negociación colectiva. Se ha indicado lo que es un derecho fundamental de todo trabajador y por ende debe ser

tutelado y fomentado por el Estado. En algunos casos, como por ejemplo en el sector público existen algunas brechas en su aplicación como es en el supuesto de los presupuestos limitados.

- E)** El Tribunal Constitucional en sus pronunciamientos sobre la ley de presupuesto público, así como en su pronunciamiento sobre la Ley de Servicio Civil, ha dejado zonas grises, al no detallar el procedimiento a ejecutar para el desarrollo de la negociación colectiva. Consideramos que el Tribunal Constitucional dejó para una buena ocasión para pronunciarse sobre el procedimiento de ejecución ya que se limitó a manifestar que es el poder legislativo la entidad competente para efectuar una legislación que regule el procedimiento de la negociación colectiva para el sector público.
- F)** En el estudio de campo llevado a cabo para el presente trabajo, se puede apreciar que la aplicación de la negociación colectiva en el sector público aún sigue deficiente, principalmente porque no se desarrolla la promoción adecuada de parte de las distintas entidades, asimismo porque muchos convenios colectivos no son respetados en su plenitud. Si bien es cierto que los trabajadores del sector público han logrado ligeramente conquistar su derecho a la negociación colectiva y se han beneficiado de ello, pero es notable que la aplicabilidad de ese derecho todavía no se ha logrado emplearlo eficazmente.
- G)** La hipótesis que se llegó a plantear en la presente investigación ha podido ser corroborada en su totalidad, en la medida que se ha logrado concretizar en el trayecto de la presente tesis que la negociación colectiva es un derecho reconocido constitucionalmente y no hay motivo alguno para su inaplicación en el sector público. Es así que al amparo de la constitución y de los diversos Convenios Internacionales que

el Perú ha suscrito se puede reafirmar que la negociación colectiva es un derecho que el Estado tiene como deber garantizar y promover en los diversos sectores laborales (P.75).

Por último, como quinto antecedente de la investigación nacional se tiene la tesis de Rodríguez (2018) titulado *Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la ley del servicio civil – ley N°30057*, para optar el título profesional de abogado, presentada a la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada Antenor Orrego que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones: a) Los trabajadores que se encuentran en los regímenes del DL N°728 Y DL N° 276 implícitamente están obligadas a trasladarse al Régimen de la Ley N°30057. Esto es así porque si los trabajadores decidieran continuar en el régimen de su origen estarían sometidos a las nuevas proscipciones reglamentarias del nuevo régimen, tales como la aplicación de los principios de la nueva ley, evaluaciones y principalmente los derechos colectivos estarían sujetos a la nueva ley; a pesar de que el trabajador no haya manifestado su voluntad de regirse por la nueva ley; b) La autonomía de la voluntad independientemente de que no es una figura propia del Derecho Laboral, en cuanto a contratos laborales se refiere cumple una función resaltante. Es así que los sujetos intervinientes en la celebración del contratos de trabajo no pueden ser cambiados de régimen. Cabe resaltar que la legislación peruana adopta la teoría contractualista en lo que a empleo público se refiere. Por tanto el Estado esta en el deber de actuar en calidad de sujeto – empleador en la relación contractual. Sin perjuicio de ello, el Estado tiene el deber de proporcionar las garantías para el cumplimiento de los derechos laborales, promoviendolas y estableciendo mecanismos para su desarrollo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Negociación Colectiva

2.2.1.1 Generalidades

A la medida que ha pasado el tiempo, las agrupaciones laborales han conseguido un conjunto de derechos y beneficios que han estado encaminados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Esos beneficios se han conseguido como consecuencia de luchas que se ha visto a lo largo del desarrollo histórico de la sociedad; en ese sentido, uno de los logros que se han conseguido ha sido la negociación colectiva con el cual los trabajadores pueden mejorar su calidad de vida y de sus familiares.

Siendo ello así, la Organización Internacional del Trabajo (2016) ha indicado que “la negociación colectiva implica un proceso de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe” (P.02).

Por lo dicho, se puede apreciar que el criterio adoptado por la Organización Internacional de Trabajo es concebir a la negociación colectiva como un medio para lograr el convenio colectivo, lo cual por su parte tiene como objetivo lograr armonizar los intereses del empleador y del empleado. Es por ello que la negociación colectiva debe ser concebida como un mecanismo que coadyuve en fortalecer la toma de decisiones para así alcanzar una real armonía en las relaciones laborales.

En esa misma secuencia de ideal, la Organización Internacional de Trabajo (2016) indica que “las condiciones de trabajo y empleo podrían incluir cuestiones como

salarios, horas de trabajo, bonificaciones anuales, vacaciones, licencia de maternidad, seguridad y salud en el trabajo y otros asuntos” (2016, P. 03).

Los intereses negociables tiene un carácter abierto; las partes intervinientes en la negociación están plenamente facultados para negociar siempre de buena fe, los aspectos que consideren importantes para su interés dentro de la relación laboral y de la misma manera exponer sus sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo.

2.2.1.2. Definición

La negociación es una herramienta que permite a los trabajadores elevar sus condiciones de trabajo y calidad de vida reflejada en ingreso justo; seguridad y salud en el trabajo; protección social y respeto a sus derechos fundamentales; mejores perspectivas de desarrollo personal e integridad; libertad sindical, igualdad de oportunidades; no discriminación y respeto para todos (OIT).

Por otro lado, la negociación colectiva es importante para garantizar el trabajo decente y la justicia social, además de ser un elemento fundamental para avanzar en relaciones laborales más armoniosas que fomenten la competitividad y la productividad de las empresas, las entidades públicas y el país.

La negociación colectiva es un derecho del trabajador que le permite negociar la determinación de las mejores condiciones de trabajo. La representación es la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre las administraciones públicas y sus trabajadores (Pacori, 2017, P.02).

Es de resaltar que las condiciones de trabajo juegan un rol fundamental en el desarrollo laboral y personal del trabajador. Es previsible que un clima laboral negativo

afectará al trabajador generándole problemas psicofísicos que colateralmente tendrán efecto en su desempeño laboral. Es por ello que a nivel legislativo resulta imprescindible la regulación y la búsqueda de mecanismos que permitan al empleador y al empleado subsanar aquellas vicisitudes que son propias de la relación laboral. Para que la negociación tenga una buena interlocución es menester la organización de un buen espacio de dialogo entre el empleador y el empleado, es por ello que la representación cumple un rol fundamental para la materialización de la negociación.

En ese mismo sentido en el artículo 2 del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo se establece que:

La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Como se puede apreciar, el Convenio 154 ha establecido rasgos esenciales para el cumplimiento de las negociaciones colectivas; siendo tres supuesto de negociación colectiva: En primer lugar las condiciones de trabajo y empleo tienen la finalidad de coadyuvar en alcanzar la comodidad del trabajador en su puesto laboral; el segundo supuesto es la regulación de la relación entre el empleador y el trabajador, esto con el fin de atorgar al trabajador mayor libertad en su labor; y finalmente como tercer

supuesto la regulación de la relación del empleador y las organizaciones de trabajadores, teniendo en consideración que aquellos son los representantes de los trabajadores en los escenarios de la negociación. Es en ese sentido que las diversas entidades del Estado deben procurar que la realización de las negociaciones colectivas se desarrollen en respeto a dichos parámetros convencionales establecidos.

2.2.1.3. principios de la negociación colectiva

Independientemente que en la negociación colectiva es imprescindible, no se puede perder de vista los principios generales que son propios de la administración pública; también resulta ineludible los principios propiamente aplicables para la negociación colectiva. Es así que, José María Pacori Cari (2017) ha desarrollado acertadamente de la siguiente manera:

- A) Combinación de normas:** La negociación colectiva en el sector público en tanto necesita de la intervención de la entidad pública es un acto administrativo, y, por otro lado, en la medida que tiene como objeto el derecho del trabajador es parte del derecho laboral. Entonces, es acertado que en un supuesto de surgimiento de conflicto de interés se opte por la aplicación de estos dos cuerpos normativo de manera que se priorice el consenso.
- B) Legalidad Presupuestal:** Las negociaciones colectivas están sujetas a los parámetros establecidos por la ley, en ese sentido al respecto a las normas presupuestales. Sin embargo, se hace la aclaración que no siempre las negociaciones tienen que estar direccionadas al aumento salarial, lo predominante debe de ser la mejora de las condiciones de trabajo, ya que de acuerdo a lo establecido en el Convenio N°154 de la OIT las negociaciones colectivas tienen como fin mejorar la relación laboral.

- C) Cobertura Presupuestaria:** Esto implica que en el ejercicio y la ejecución de la negociación colectiva no es posible ni admisible elevar la proporción de los presupuestos previstos para la suscripción de acuerdos. No es concebible que el convenio colectivo sea identificado como un acto que genere gastos adicionales a lo establecido para cierta actividad. Es por ello que el principio de cobertura presupuestal hace bien en determinar límites a la ejecución de éste derecho y establecer luces para un marco de aplicación transparente de la negociación colectiva.
- D) No discriminación:** Si bien es cierto que este principio tiene un parámetro general, tanto en el derecho laboral y colectivo como en el derecho en general; pero en la negociación colectiva toma una importancia resaltante ya que un aspecto muy importante es que los convenios se aplican por unanimidad para todos los trabajadores de una entidad pública.
- E) Garantía de derecho:** para el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las potestades de las autoridades competentes de una entidad pública es menester la formulación de reglas especiales durante la negociación. Adicionalmente es importante que se garantice el cumplimiento del convenio surgido como fruto de la negociación colectiva, para lo cual el desarrollo de garantías de cumplimiento de aquel convenio resulta de vital importancia para el logro de los fines de su celebración.
- F) Obligatoriedad:** El objetivo de la negociación colectiva es que el convenio sea cumplido de acuerdo a lo pactado por las partes, es por ello que, su cumplimiento del convenio suscrito es plenamente exigible. Consecuentemente el incumplimiento puede ser causal de indemnización, ya que claramente se estaría vulnerando en primer lugar un derecho del trabajador y en segundo lugar se estaría en el escenario del

incumplimiento de los acuerdos que son fruto de la autonomía de la voluntad de las partes suscriptoras.

- G) Paridad de representación en la negociación:** Toda negociación es realizada entre dos partes. Es inconcebible que esta etapa sea desarrollada solamente por la entidad (p.02).

2.2.1.4. Regulación constitucional

En el ámbito de la historia Constitucional del Perú; la negociación colectiva ha sido regulada en la constitución de 1979, así como en la constitución de 1993. Respecto a la función del Estado en la negociación colectiva el primero (la constitución del año 1979) regulaba la garantía mientras que la segunda (la constitución del año 1993) optó por resaltar la promoción del derecho. Es así que la constitución de 1993 dicta que las actuaciones de las entidades sean direccionadas a proponer y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva.

En el inciso 2 del artículo 28 de la constitución Política del Perú se reconoce la negociación colectiva en el siguiente sentido: “El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- 2) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”.

En el artículo constitucional antes mencionado podemos apreciar que no hay una distinción expresa entre la aplicación de la negociación colectiva en el sector público y en el sector privado, ni mucho menos se establece que la aplicabilidad de este derecho sólo está direccionado a de trabajadores de ciertos regímenes específicos; por lo tanto, todo trabajador sin excepción alguna está con facultad de poder acceder a la

negociaciones a los aspectos referidos a su condición de trabajo y relación laboral. Por lo tanto, solicitar una negociación colectiva mediante las vías pertinentes y al amparo de la constitución no solamente es un derecho del trabajador como tal, sino también, es deber de las entidades públicas de fomentarla con los trabajadores que son parte de ella.

2.2.1.5. El contenido negocial y sus límites en el sector público.

De acuerdo al artículo 2 del Convenio C 154 de la Organización Internacional de Trabajo, el contenido de las negociaciones colectivas son las siguientes:

- a) “fijación de las condiciones de trabajo,
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez” (OIT N°154).

Asimismo en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú se reconoce que el Estado:

(...) “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” (Constitución Política del Perú, 1993), como podrá advertirse la norma constitucional es laxa, lo que por inferencia se dejaba que de manera muy puntual se debía establecer en una norma infraconstitucional.

Así mediante la Ley 30057, Ley del Servicio Civil se preveía en su artículo 42° que “Los servidores civiles tienen derecho a compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo a las posibilidades presupuestarias (...)”, sin embargo, recientemente dicha norma ha sido

derogada Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (publicado el 02.05.2021) el precepto modificado en su “*Artículo N° 4. prevé que “Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica ...”* En ese sentido, se puede colegir que existe un avance hacia la mejora del reconocimiento de sus derechos como el remunerativo mediante la negociación colectiva.

Ahora bien, a nivel supranacional se han desarrollado los parámetro y el contenido de la negociación colectiva, por su parte la constitución se encuentra alineado con esos mandatos Convencionales y finalmente en la ley específica que regula la negociación colectiva en el sector público resulta que se ha optado por desconocer el contenido ya desarrollado en el convenio N° 154 de la OIT.

No obstante la modificatoria recientemente de la Ley en comento los trabajadores del sector público son claramente privados del goce completo de su derecho constitucional a la negociación colectiva; ya que si bien ahora puede ser parte de la negociación la remuneración por estar configurado como un tema de interés imprescindible en los convenios colectivos; sin embargo ese extremo como otros que benefician a los servidores serán de difícil negociación, por cuanto existen otras normas como la de presupuesto que no permiten remunerar al servidor en la real dimensión que merece su labor, con lo cual se genera una clara vulneración de los derechos del trabajador y un incumplimiento al mandato constitucional de fomentar las negociaciones colectivas y al darse de esa manera se aqueja negativamente no solamente los intereses de los trabajadores, sino también de los empleadores, ya que la productividad es afectada.

2.2.1.6. Modelos de la negociación colectiva

Es plenamente sabido que la negociación colectiva está estructurada mediante procedimientos, por ello se sostiene que regula las relaciones laborales. Que en cierto modo son procesos continuos que puede ser adoptados por los sujetos de la relación laboral, teniendo como modelo tradicional los siguientes:

- A) Modelo de negociación estática.** - Se caracteriza porque los sujetos de la negociación ingresan de manera periódica, dando lugar a acuerdos permanentes, de modo que al lograr la suscripción del convenio no regresan a una nueva negociación hasta el cumplimiento del plazo o hasta que aparezcan nuevos sucesos que ameriten su atención.
- B) Modelo de negociación dinámica.** – Los sujetos de la relación laboral concurren frecuentemente dando lugar a diversos mecanismos de solución de conflictos. Esto con la finalidad de acoplar los pactos a las exigencias nuevas.

2.2.1.8 La libertad sindical en el Perú

El Estado peruano siendo reconocido en su Constitución Política como un Estado soberano e independiente que reconoce los derechos y libertades está obligado a reconocer los derechos de carácter laboral.

Es por ello que la Constitución en los artículos 28 y 41 reconoce expresamente la autonomía colectiva en sus tres vertientes: derecho de sindicación, derecho de huelga y el derecho a la negociación colectiva. Por lo tanto, el Estado garantiza los derechos y libertades, asimismo, promueve que se logre el disfrute de aquellos derechos, apoyándose en mecanismo de fomento y promoción para lograrlo. Evitando de manera

absoluta los procedimientos que implique la obstrucción y la abstención en la realización de aquellas libertades.

El artículo 3° de la Constitución establece que los derechos reconocidos en ese capítulo no excluyen a otros de naturaleza análoga. A partir de ello es perfectamente válido suponer la existencia de otros derechos Constitucionales análogos de misma naturaleza. Un claro ejemplo de ello pueden ser los tratados internacionales sobre derecho humanos de los que el Perú es parte. Es así que se puede afirmar que los derechos establecidos en los tratados forman parte del bloque de constitucionalidad.

Los Convenios de la OIT y específicamente el Convenio N° 154 son tratados que forman parte del bloque de constitucionalidad. Es así que el Tribunal Constitucional en sus diversos pronunciamientos ha establecido que la negociación colectiva y los diversos convenios colectivos pactados por los sujetos de la relación laboral son amparados y reconocidos como parte del bloque de constitucionalidad.

2.2.2. Derechos laborales en el sector público

2.2.2.1. Evolución de los derechos laborales

La evolución del Derecho Laboral se desarrolla de manera paralela al advenimiento de los diversos sistemas económicos que han surgido en la historia. Es así que con el surgimiento de sistemas como el feudalismo, el capitalismo o comunismo, el Derecho Laboral tenía como fin defender al trabajador.

Sin embargo, en preciso cuestionarse sobre el momento en que el trabajador toma mayor importancia en el sistema económico. Para lo cual remontémonos al principio, cuando el hombre vio la necesidad de expandirse y buscar tierras nuevas; es así que a su paso se encuentra con culturas diferentes y quiere adueñarse de todas las

riquezas, lo que es detonante para la entrada en guerras, dando lugar a la esclavitud, ya que los pueblos vencido y más débiles se someterán a los más fuertes y vencedores. De esa manera nace la primera fuerza de trabajo. Posteriormente nace un nuevo sistema económico y político denominado el feudalismo, en un contexto en el cual reinaba gran inseguridad, es por ello que los reyes al verse incapaces de defender sus posesiones, optaron por repartir sus tierras entre los principales nobles y monasterios y, en ellas, estos se encargarían de la defensa, impartirían justicia y cobraban impuestos a los campesinos. El castillo, la residencia del señor, era el centro del señorío.

En cada señorío había aldeas, en las que vivían los campesinos que dependían de ese señor. Las tierras se dividían en reservas y mansos. Las reservas era la parte del feudo explotado por el propio señor. Los productos que obtenían de su cultivo se entregaban al señor en su totalidad. Los mansos eran porciones de tierra que el señor concedía a los campesinos a cambio de pago de unas rentas que podía ser dinero, producto y servicio personales. Mucho después, en la edad moderna se dieron algunas rebeliones que a menudo tenían que ver más con el precio de los alimentos que con el derecho del trabajador.

Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nace la gran competencia. En 1791 el poder político comienza a perder fuerza y concede a los trabajadores el derecho a asociarse y formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados. Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo. Y por fin en el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho laboral moderno.

El derecho del trabajo ha pasado por un desarrollo histórico y un reconocimiento paulatino; como lo considera Blancas Bustarnante (2017, P.796) en las primeras declaraciones de los derechos de las personas, el derecho al trabajo no fue incluida; es así que en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano no hubo ninguna referencia respecto a este derecho. Fue hasta la Revolución Francesa de 1789 que por vez primera se proclamó el derecho al trabajo.

En esa misma línea, es preciso detallar que el derecho al trabajo es un derecho del trabajador de ver satisfecho su necesidad de trabajar. Consecuentemente no se debe confundir el “derecho al trabajo” con otros derechos conexos a ello: como lo es “la libertad de trabajo” y “el deber de trabajo”. Respecto al primero se dice que es la potestad del trabajador de elegir libremente la realización de una actividad laboral, y respecto al segundo se define como una obligación moral y/o social.

Actualmente se dice que el derecho laboral tutela aquel tipo de trabajo que es productivo, por cuenta ajena, libre, subordinado y autónomo. Siendo aquellas características los rasgos esenciales para diferenciarlas de otras relaciones jurídicas. Sin embargo, por mucho tiempo el derecho laboral como disciplina ha demorado en lograr su separación del derecho civil, para lo cual hacemos un recuento de las etapas evolutivas del derecho laboral como disciplina:

A) La prohibición: El Estado que había adoptado las ideas liberales cumplió el rol de vigilante ante cualquier alteración en el desarrollo del mercado. Sin embargo, se constata que en aquellos tiempos el Estado cometió ciertos atropellos en el cumplimiento de su función de guardián de la actividad mercantil, siendo reprimidos principalmente los colectivos de trabajadores.

- B) La tolerancia:** Con el advenimiento de los tiempos, en cierto momento por alguna causa se dio un cambio de paradigma, es así que la represión a los sindicatos y trabajadores disminuyó. Asimismo, se desarrolló la afamada “intervención científica”, que constaba en la intervención del Estado en las relaciones laborales teniendo como sustento ciertos estudios estadísticos y sociológicos del mercado.
- C) El reconocimiento:** En este punto de la historia se da el reconocimiento de los distintos derechos laborales, tales como los relacionados con las jornadas de trabajo, el derecho al salario, la regulación de indemnización por accidentes en el trabajo, etc. (Boza Pró, 2014).

2.2.2.2. Nociones de los principios generales del derecho

Los principios han pasado por un debate muy arduo para consolidarse como elementos esenciales del derecho. Es así que actualmente se le reconoce a los principios el carácter de instrumentos que son parte del derecho para poder realizar el cumplimiento de su fin concreto; alcanzar la justicia mediante la solución de controversias. Por lo tanto, los principios tienen su base en el respeto a los derechos fundamentales, y por ello resulta de vital importancia que sea materia de observancia en los distintos escenarios jurídicos.

Por otro lado, los Principios Generales del Derecho son identificados y desarrollados en las siguientes acepciones:

- A) Como principios en sentido estricto:** ya que constituyen la base estructural de los diversos sistemas normativos.

B) Son reglas de carácter general: Su trascendencia sobrepasa a las normas positivas. Es así que en ciertos casos cuando la norma positiva resulte insuficiente, los principios pueden ofrecer una solución mediante los diversos métodos de interpretación.

C) Los principios generales son derechos: Los principios no son meramente criterios morales, sino formulas plenamente válidas en el mundo jurídico. Es por ello que se concibe que los principios son derechos implícitos dentro de cada norma jurídica.

Por otro lado, los principios siendo concebidas como reglas ideales, en palabras de Moreso y Villajosana (2014) “establecen mediante normas constitutivas, determinadas dimensiones de los estados de cosas ideales, que el mundo debe tener para ser conforme a derecho” (P. 91).

En ese sentido, la arquitectura del derecho se sustenta en ciertas “reglas ideales” específicas que sirven de base para otorgar un sustento a toda norma positiva. Por lo tanto, los principios no solamente es un criterio de interpretación sino también están identificadas como un mandato implícito de la misma importancia que las reglas expresar consignadas en un cuerpo normativo.

2.2.2.3. Principios del derecho laboral

De manera específica en el Derecho Laboral, los principios juegan un rol muy importante en la otorgación de sentido teleológico a las relaciones laborales. Son el sustento de toda normativa laboral. Es así que en el derecho del trabajo como disciplina autónoma están sustentadas sobre una base de ciertos principios propios que son identificados por su particularidad e inspirar la aplicabilidad de las normas laborales. Considero que no es posible prescindir del tratamiento concreto de los principios del derecho laboral. Por ello, a continuación, pasaremos a detallaros de manera específica.

- A) Principio protector:** partiendo y reconociendo en primer plano la gran desigualdad que persiste en la relación laboral es menester promover la subsanación de aquella desigualdad jerárquica y/o económica. Es por ello que la legislación laboral tiene siempre la función de establecer continuamente una tutela a favor del trabajador, buscando compensar las inferioridades en la relación laboral. El principio es aplicable es los supuestos en que ciertas normas y/o situación pongan al trabajador en una posición pasiva dándose la vulneración de sus derechos. Asimismo, cabe resalta que el principio protector da luz a los siguientes principios que pasamos a desarrollar.
- B) Principio in dubio pro operario:** Las interpretaciones normativas siempre deben estar fijadas en favor del trabajador. Es por ello que el principio de in dubio pro operario ordena que si existe una norma que concede una interpretación diversa; se tiene que optar por aquella interpretación que le sea más favorable al trabajador. Concretamente el ámbito de aplicación de este principio de da en los supuestos de duda y que la aplicabilidad o los alcances de la norma laboral no sea claras. Con relación al primer supuesto de aplicación de este principio es de notar que aquella duda está referida a la aplicación diversa de las normas, ante este escenario no se trata de modificar ni mucho menos integrar aquella norma en duda, sino, de explorar su verdadero significado. Por tanto, a pesar que el sistema del derecho laboral tiene carácter proteccionista, el principio in dubio pro operario cuidadosamente solo en la existencia de una real duda ya sea en el contrato laboral o en la misma norma laboral.
- C) Principio de la norma más favorable:** Es común encontrarse en los escenarios donde una norma entra en conflicto con otra norma. En lo referido al Derecho Laboral, el principio de la norma más favorable entra tallar en el supuesto de conflictos entre normas aplicándose lo más favorable y ventajoso para el trabajador. Cabe resaltar que

la aplicabilidad de este principio no solamente se limita al conflicto surgido entre normas de carácter estatal, sino también a las pactadas en la relación laboral y, asimismo, a las pactadas y las normas generales.

- D) Principios de la continuidad de la relación laboral:** En virtud de este principio se aspira que las relaciones laborales tengan el carácter estable, de ese modo evitar los despidos injustificados o cualquier finalización de la relación laboral intempestiva.
- E) Principio de la supremacía de la realidad:** Su aplicación toma relevancia en los supuestos donde no hay correlación entre lo que dice los documentos y lo que en la realidad ocurre. Este principio es uno de los más importantes en el Derecho Laboral toda vez que permite el análisis de la realidad fáctica por encima de las formalidades documentales en los cuales una relación laboral se disfraza a través de diferentes formas de contrato, por ejemplo, mediante un contrato de locación de servicios.
- F) Principio de razonabilidad:** La razonabilidad es un principio que ha sido tomado del derecho en general. Trasladado al campo del Derecho laboral es utilizado como un criterio para la interpretación de aquellas situaciones donde es necesario establecer un cierto grado de veracidad, a pesar de su complejidad.
- G) Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales:** Los derechos laborales tienen el carácter de derecho fundamental y en cierto modo es relacionado como el sustento de la familia; en ese sentido, no es posible que el empleador y/o un tercero obligue al trabajador renunciar a sus derechos, asimismo no es facultad del trabajador renunciar voluntariamente a aquellos derechos.
- H) Principio de libertad sindical:** Es el principio matriz del derecho colectivo. Es a partir de este principio que toman sustento los derechos a la huelga, el derecho a la organización sindical y la negociación colectiva. (INEAF).

2.2.2.4. El contrato de trabajo

Es preciso iniciar dando una definición del contrato de trabajo. En palabras de Toyama (2015, P. 65) “el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo la relación de ajenidad”.

Es de resalta que la relación laboral se configura a partir del contrato de trabajo, sin embargo, para que exista un contrato de trabajo no es necesario la existencia del documento, siendo este una mera formalidad ad probationem. La existencia del contrato de trabajo y por ende de la relación laboral puede ser probado de varias formas, esencialmente con la existencia de una subordinación y la remuneración por el trabajo realizado. ante ello se dice de la existencia de la presunción de laboralidad, que concretamente permite deducir los elementos estructurales del contrato de trabajo.

Por lo dicho, es apreciable que el contrato de trabajo tiene rasgos diferenciadores que le hacen ajenos a los contratos civiles. Mientras en estos últimos no hay ninguna relación de subordinación, en los contratos de trabajos si los hay; adicionalmente los contratos de trabajo se caracterizan porque son muchos más viable para el trabajador poder desvincularse de la relación laboral, mediante la renuncia, sin sufrir consecuencias por ello. Entonces, ya teniendo un mejor panorama de la particularidad del contrato de trabajo, pasaremos a desarrollar los elementos más esenciales del contrato de trabajo.

2.2.2.5. Elementos esenciales del contrato de trabajo

En la doctrina se ha determinado que el contrato de trabajo constata de tres elementos esenciales; prestación de servicio personalísima, la remuneración de dicha prestación y

finalmente la relación de subordinación. En la doctrina nacional, Toyama desarrolla aquellos elementos del contrato de trabajo de la siguiente manera:

- A) El carácter personalísimo de la prestación (intuitu personae):** La obligación que contrae el trabajador no puede ser ejecutada por un tercero ajeno a la relación laboral. Por ello, se resalta que el trabajador está obligado a prestar los servicios de manera directa y personalísima sin la posibilidad de delegar aquellas obligaciones. Pero, con ello no se cierran las posibilidades de que un tercero no llegue a desarrollar actividades en favor del empleador brindando apoyo de manera directa al trabajador o empleado; cabe señalar que, el tercero que apoya en la prestación de servicios tendrá que ser parte de su familia y que a su vez se encuentra bajo su dirección o subordinación.
- B) El carácter remunerativo de las prestaciones:** La remuneración no es otra cosa que la contraprestación que el empleador está obligado de efectuar a favor del trabajador a cambio de la actividad que ejecutó durante la relación de subordinación. Por lo general la contraprestación es en dinero, sin embargo, si las partes optan por una contraprestación en especie es plenamente permitido. Siendo de esa manera el contrato de trabajo de carácter oneroso y en ningún supuesto gratuito. En ese sentido, dentro de una relación laboral no está permitido que las labores sean efectuadas a título gratuito.
- C) La subordinación:** En ciertas ocasiones surgen problemas en la determinación del tipo de contrato que las partes celebraron; sin embargo, la subordinación es un elemento imprescindible para determinar la existencia de un contrato de trabajo. Por otro lado, la subordinación implica la facultad del empleador de fiscalizar y direccionar la actividad, lo cual se ve manifestada en la verificación de los horarios, imposición de sanciones disciplinarias, etc.
- la subordinación constituye el elemento principal del contrato de trabajo, porque es la

característica que los distingue de otros tipos de contrato, como podría ser la locación de servicio que se caracteriza por la inexistencia de la subordinación, a pesar de haber una contraprestación y la prestación de un servicio.

Siendo ello así, conteniendo el contrato laboral tres elementos fundamentales, se diferencia de los demás tipos de contratos que también cumplen con el rol de hacer que una persona preste servicios en favor de otro; y este le contra presta con un monto dinerario, comúnmente.

2.2.2.6. Entidad pública

Partiendo de lo establecido en la carta magna, el Estado peruano está estructurado en tres niveles de gobierno. Es así que, se tiene; el Gobierno Central, el Gobierno Regional y el Gobierno Local. De igual manera, cuando se hace referencia a la estructura del Estado, se puede encontrar a la separación de poderes, los cuales son: el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En palabras de Tirado (2011) “La organización del Estado Peruano presenta distintas instituciones que son calificadas como Entidades, sin por ello reunir necesariamente las mismas características.” (p.25). Estas entidades son parte de la denominada administración pública estatal.

Generalmente cuando se refiere a la organización del Estado peruano, utilizamos indistintamente términos como gobierno, administración pública y entidad. Pero es bueno resalta que cada una de ellas tienen una acepción diferente. Por tanto, el término Gobierno está referido a la dirección desde un enfoque político del Estado, por lo que dicha función estaría a cargo del poder ejecutivo, el poder legislativo y conjuntamente por el poder judicial.

La administración pública es entendida de dos maneras: la objetiva, referido al ejercicio de la función administrativa por ciertas entidades; la subjetiva, referido al sujeto que tiene la competencia para ejercer las funciones públicas de administración.

Por otro lado, en el artículo I del título preliminar de la ley N ° 27444 Ley de procedimiento Administrativo General se ha establecido que: “(...) se entenderá por entidad o entidades de la administración pública:

1) El Poder ejecutivo, 2) El Poder Legislativo, 3) El Poder Judicial, 4) Gobiernos Regionales, 5) Gobiernos Locales, 6) Organismos a la que la Constitución refiere, 7) Las personas jurídicas que bajo el régimen privado prestan servicios públicos.”

2.2.2.7. La naturaleza del empleo público

Al referirnos al empleo publico estamos haciendo mencion a las relaciones laborales en las cuales el Estado participa como empleador. Como bien hemos indicado líneas arriba, los contratos de trabajo constan de los siguientes elementos: prestación de servicio, contraprestación y subordinación. Estos mismos elementos configuradores forman el contrato publico de trabajo, con la diferencia de tener como sujetos de la relación laboral a los funcionarios públicos como empleadores en representación del Estado.

Para la discusión sobre la naturaleza del empleo público, se han postulado dos teorías que proponen explicar el tema desde distintas ópticas, a continuación pasaremos a desarrollarlas de manera muy somera:

A) La teoría estatutaria: esta teoría indica que la naturaleza del empleo público es de carácter unilateral, es decir surge de manera exclusiva por la voluntad de la entidad pública. Para esta teoría el empleo publico tiene carácter de acto administrativo.

Sin embargo este postulado tiene ciertas limitaciones: primero imposibilita la

negociación colectiva ya que no hay una equidad en la posición laboral de los sujetos; segundo, se pone en una posición elevada la administración en cuanto se haya iniciado con la relación.

B) La teoría contractualista: esta teoría sostiene que el empleo público es de naturaleza laboral, es decir nace de un contrato bilateral, donde el Estado ocupa el lugar de empleador. Es así que, en esta teoría se le otorga relevancia a la libertad de las personas de celebrar los contratos, como la Constitución y las normas especiales lo facultan. Por ende la teoría unitaria o estatutaria resulta no es acogido en la legislación peruana.

Con el fin de coadyuvar el desarrollo de los derechos laborales en el sector público, hace bien la legislación en adoptar la teoría contractualista del empleo público. No obstante, el empleo público aún no se ha logrado desarrollar de manera óptima, a pesar de que la legislación adopta la teoría contractualista, se ha podido verificar que muchos derechos que surgen de la relación laboral a favor del trabajador no son tutelados efectivamente.

2.2. 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 impuesta 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.

2.3. Definición de términos básicos

La terminología especializada es importante en una investigación, para poder comprender el significado 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.

- **Prueba**

Se entiende por prueba a lo aportado por las partes, ya sea en el ámbito judicial o administrativo, con la finalidad de probar los argumentos que han sostenido en su pretensión o petición; en ese sentido, son pruebas los hechos que sustentan los sucesos controvertidos.

- **Valoración de la prueba**

Al proceso de análisis que mantiene el magistrado o administrador de los medios probatorios aportados al procedo o procedimiento con la finalidad de encontrar la verdad material o formal, se le denomina valoración de la prueba.

- **Procedimiento administrativo**

EL procedimiento administrativo, es el conjunto de actos que están ordenados y concatenados de manera correlativo con la finalidad de que se emita un acto

administrativo o resolución administrativa, que en el fondo brinde derechos u obligaciones.

- **Procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo es una herramienta con el cual cuenta el estado para que a través de ello materialice su potestad sancionadora en contra de los funcionarios o servidores públicos que cometen infracciones administrativas.

- **Deber de motivación**

El deber de motivación es la justificación de las decisiones tomadas por parte de los funcionarios o magistrados cuando resuelven situaciones controvertidas en el cual se encuentran intereses de los sujetos. Esta motivación tiene que encontrar fundamentos jurídicos y fácticos que hagan posible el sostenimiento de la decisión.

- **Omisión a la motivación**

La omisión de la motivación está referida a que el magistrado o la autoridad que toma la decisión, no fundamenta de manera directa y correcta en relación de los hechos alegados y probados; por el contrario, omite pronunciarse a una parte o en su integridad de los solicitado o pretendido.

- **Motivación suficiente**

La motivación suficiente es aquella forma de motivación que se relaciona con criterios cuantitativos, que a diferencia de la motivación completa que se enfoca a desarrollar criterios cualitativos, desarrolla de manera íntegra las pretensiones o peticiones planteadas.

- **Debido procedimiento**

El debido procedimiento es un principio – derecho que contempla dentro de sí un conjunto de garantías que van a hacer lo posibles para que el procedimiento administrativo se desarrolle sin transgredir los derechos de las partes procedimentales.

- **Potestad sancionadora**

A la facultad o potestad por el cual se materialice el *ius puniendi* del Estado con sanciones a los funcionarios o servidores públicos, se le denomina potestad sancionadora.

- **Sanciones disciplinarias**

Las sanciones administrativas son situaciones gravosas o perjudiciosas impuestas en contra del trabajador, por la comisión de una infracción administrativa; que pueden ser amonestaciones escritas, suspensiones, ceses temporales y sustituciones.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

H.G. La negociación colectiva en el sector público se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

P.E.1 El nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión Protección especial del trabajador en el actual escenario laboral, es alta en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

P.E.2 El nivel de relación entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión de Igualdad en las relaciones laborales en el actual escenario laboral, es alta en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

P.E.3 Los derechos laborales en el actual escenario peruano se relacionan con la condición más beneficiosa para el operario, en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Protección especial del trabajador		3	Bajo	3 -4
			Medio	5 -6
			Alto	7 -9
Igualdad en las relaciones laborales		3	Bajo	3 -4
			Medio	5 -6
			Alto	7 -9
La irrenunciabilidad de derechos		3	Bajo	3 -4
			Medio	5 -6
			Alto	7 -9
La negociación colectiva en el sector público		9	Bajo	8 -12
			Medio	13 -17
			Alto	18 -24

Tabla 2*Operacionalización de la variable Y*

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
La norma más favorable al a trabajador		3	Bajo Medio Alto	3 -4 5 -6 7 -9
La condición más beneficiosa para el operario		3	Bajo Medio Alto	3 -4 5 -6 7 -9
Perfiles de competitividad del trabajador		3	Bajo Medio Alto	3 -4 5 -6 7 -9
Los derechos laborales en el actual escenario laboral		9	Bajo Medio Alto	6 -9 10 -13 14 -18

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V. I = V 1 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	Protección especial del trabajador	Incentivos laborales permanentes	Pregunta 62
		Buen ambiente de trabajo	Pregunta
		Valoración de su trabajo	Pregunta
	Igualdad en las relaciones laborales	Cumplimiento de las labores	Pregunta
		Mejoramiento de las remuneraciones	Pregunta
		Mejoramiento de la productividad y recompensa en el trato al servidor	Pregunta
	Irrenunciabilidad de derechos	Convenio C 154 (OIT)	Pregunta
		Constitución Política del Estado	Pregunta

V. D = V2 LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO LABORAL	Aplicación de la norma más favorable al trabajador	Cumplimiento de las normas sobre mejores condiciones laborales	Pregunta
		Anulación de sanciones extremas	Pregunta
	La condición más beneficiosa para el operario	Riesgos emergentes	Pregunta
		Adecuados climas laborales	Pregunta
		Reconocimiento de todo lo que favorezca al trabajador	Pregunta
	Perfiles de competitividad del trabajador	Identidad con su labor	Pregunta
		Predisposición para cambios laborales	Pregunta

		Compromiso con la entidad empleadora	Pregunta
--	--	--------------------------------------	-----------------

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 correlacional y transversal. Será **CORRELACIONAL**, por cuanto está interesada en demostrar el nivel de relación entre las variables identificadas: La negociación colectiva en el sector público y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral. Asimismo, será **TRANSVERSAL**, por cuanto analiza las variables identificadas en un periodo de tiempo, sobre la base de una muestra predefinida. Adicionalmente, cabe indicar que, desde la perspectiva de la Epistemología, la investigación en autos es **APLICADA**, ya que busca resolver la situación problemática descrita a nivel de las variables dependientes del estudio en referencia, en el extremo que se observen de manera integral: La negociación colectiva en el sector público se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral.

3.1.2. ENFOQUE: La presente investigación corresponde al enfoque **CUANTITATIVO**, 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.

3.1.3. 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:

3.1.4. 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.

3.1.5. 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 la cual constituye materia de estudio y se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

Personas

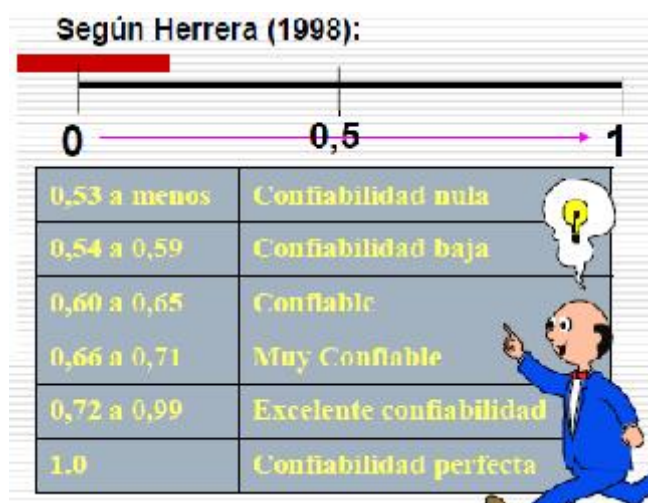
Los métodos y técnicas de investigación indicadas hicieron posible la recopilación de la información que se necesitaba para los fines de contrastar la hipótesis planteada.

La población materia de estudio está conformada por 95 personas, entre servidores administrativos, funcionarios, abogados especialistas.

3.2.2 Muestra Personas

Como ya se ha dicho tenemos un universo de 95 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 95 personas.

CONFIABILIDAD



Midiendo la variable Negociación colectiva en el sector público

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	9

Excelente Confiabilidad

Midiendo Los derechos laborales en el actual escenario laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	9

Excelente Confiabilidad

3.3 Técnicas de recolección de datos

Hemos tomado para ésta investigación 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 laboral.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El formulario o cuestionario es el instrumento a empleado el cual se hizo llegar a:

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

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 3

¿La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral mundial?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	180	90,0%
No	10	5,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 1

El 90,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que La negociación colectiva en el sector público Si goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral mundial, un 5,0% sostienen que no y otro 5,0% no saben.

Tabla 4

¿La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral nacional?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	170	85,0%
No	30	15,0%
No sabe	0	0,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 2

El 85,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que La negociación colectiva en el sector público Si goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral nacional, un 15,0% sostienen que no y un 00,0% no saben.

Tabla 5

¿La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas nacionales en el actual escenario laboral nacional?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	50,0%
No	80	40,0%
No sabe	20	10,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021

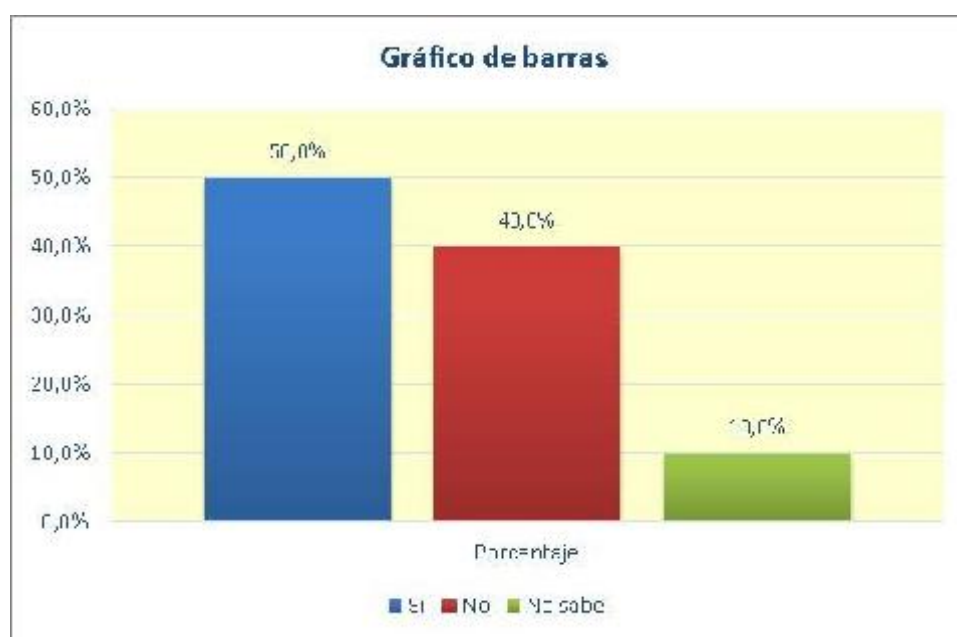


Figura 3

El 50,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas nacionales en el actual escenario laboral nacional, un 40,0% sostienen que no y un 10,0% no saben.

Tabla 6

¿La negociación colectiva es mejor manejable en el sector público que en el sector privado?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	150	75,0%

No	40	20,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 4

El 75,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que La negociación colectiva Si es mejor manejable en el sector público que en el sector privado, un 20,0% sostienen que no y un 5,0% no saben.

Tabla 7

¿De acuerdo a tu apreciación, ¿En las negociaciones colectivas es incorpora la igualdad de condiciones en el trabajo y la remuneración entre todos los trabajos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	40,0%
No	100	50,0%
No sabe	20	10,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 5

El 50,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en las negociaciones colectivas No se incorpora la igualdad de condiciones en el trabajo y la remuneración entre todos los trabajos, un 40,0% sostienen que Si y un 10,0% no saben.

Tabla 8

¿Según su apreciación el Estado respeta la negociación colectiva en el sector público a tal punto que se valora la irrenunciabilidad de derechos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	25,0%
No	140	70,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 6

El 70,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en el Estado No respeta la negociación colectiva en el sector público a tal punto que se valora la irrenunciabilidad de derechos, un 25,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben.

Tabla 9

¿Consideras que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva en el sector público, procurando la irrenunciabilidad a todos sus derechos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	10,0%
No	170	85,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021

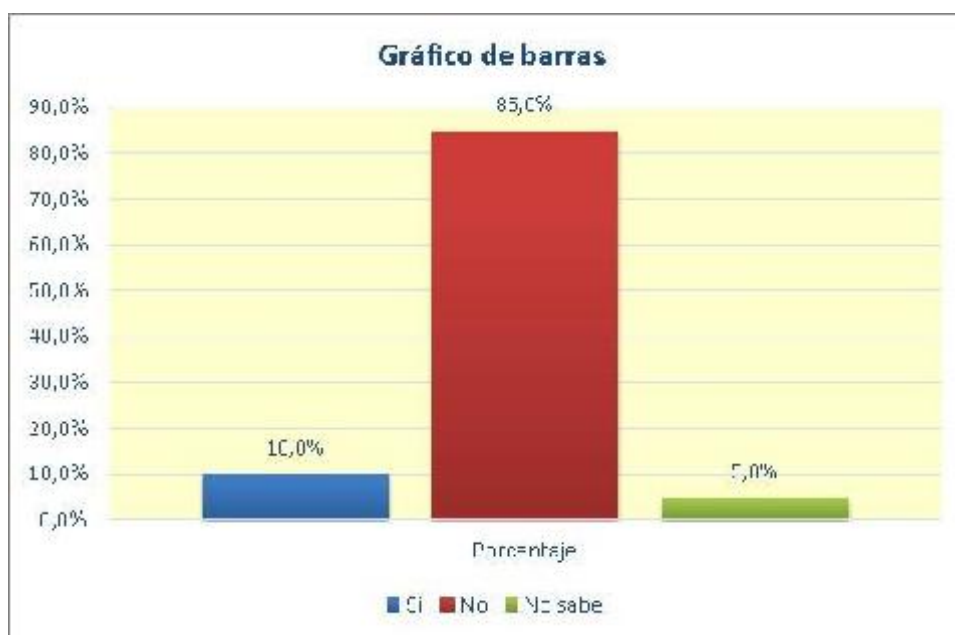


Figura 7

El 85,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en No consideran que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva en el sector público, procurando la irrenunciabilidad a todos sus derechos, un 10,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben.

Tabla 10

¿Según tu apreciación ¿El nivel de relación entre la negociación colectiva y el sector público es óptimo en el actual escenario laboral?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	30,0%
No	120	60,0%
No sabe	20	10,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 60,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en El nivel de relación entre la negociación colectiva y el sector público No es óptimo en el actual escenario laboral, un 30,0% sostienen que Si y un 10,0% no saben.

Tabla 11

¿Consideras que la negociación colectiva entre el empleador y el servidor es democrática y de respeto de los derechos fundamentales en materia laboral?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	20,0%
No	160	80,0%
No sabe	0	0,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021

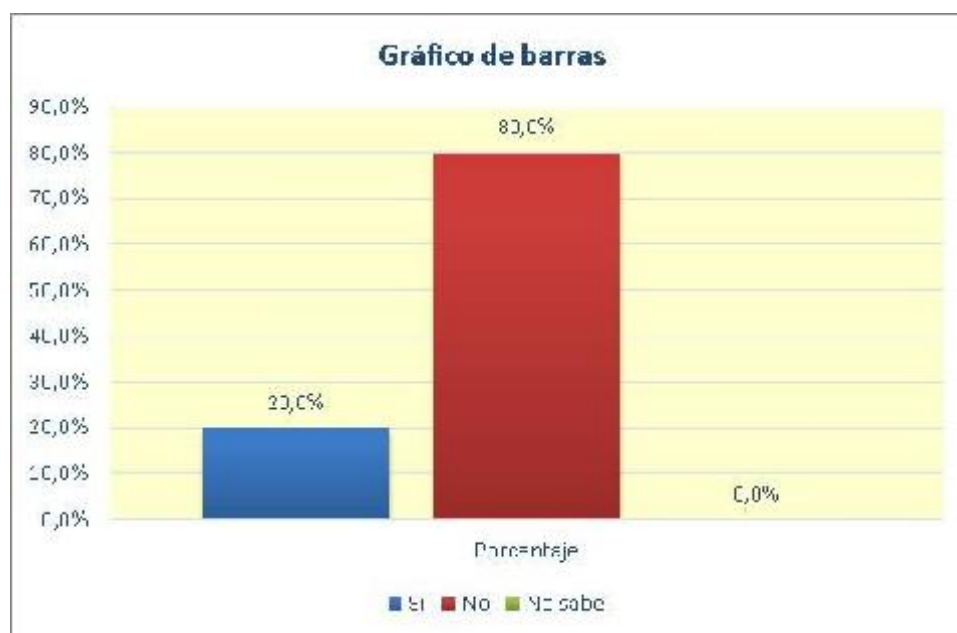


Figura 8

El 80,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en No consideran que la negociación colectiva entre el empleador y el servidor es democrática y de respeto de los derechos fundamentales en materia laboral, un 20,0% sostienen que Si y un 0,0% no saben.

Tabla 12

¿El nivel de relación entre la aplicación más favorable al trabajador y la norma actual manifiestan un correlato positivo?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	30,0%
No	120	60,0%
No sabe	20	10,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 60,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en el nivel de relación entre la aplicación más favorable al trabajador y la norma actual No manifiestan un correlato positivo, un 30,0% sostienen que Si y un 10,0% no saben.

Tabla 13

¿Cuál es la perspectiva de la negociación colectiva en materia jurídica el Perú?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	15,0%
No	160	80,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 80,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en No conocen sobre la perspectiva de la negociación colectiva en materia jurídica el Perú, un 15,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben.

Tabla 14

¿Consideras que las normas legales laborales permiten que se respete las relaciones entre el empleador y el servidor público respecto a la negociación colectiva?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	40,0%
No	120	60,0%
No sabe	0	0,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021

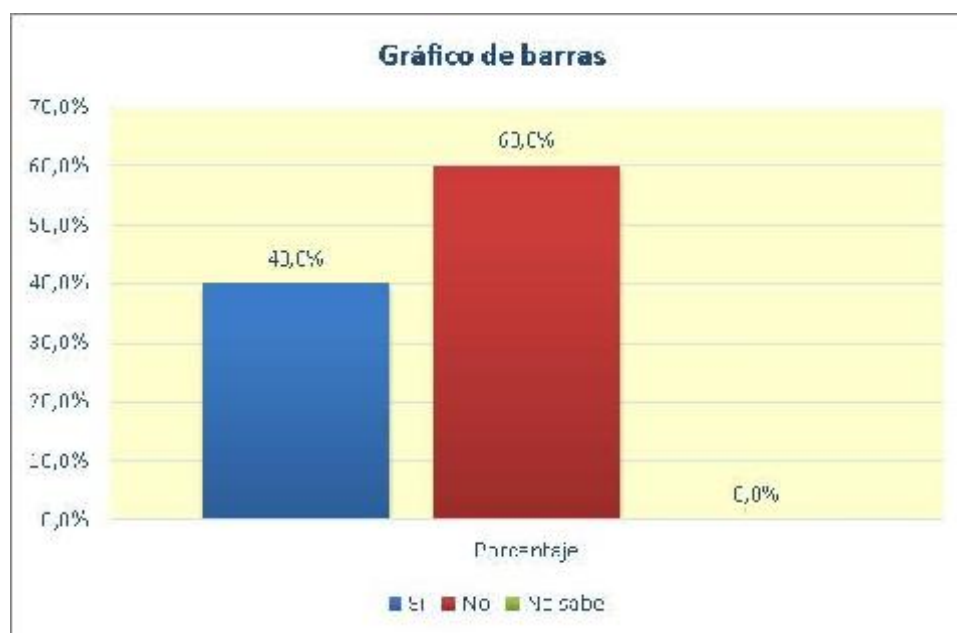


Figura 8

El 60,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que No consideran que las normas legales laborales permiten que se respete las relaciones entre el empleador y el servidor público respecto a la negociación colectiva, un 40,0% sostienen que Si y un 0,0% no saben.

Tabla 15

¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permite la flexibilidad de la negociación colectiva que favorece al proceso negociador, en el actual escenario laboral?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	45,0%
No	110	55,0%
No sabe	0	0,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021

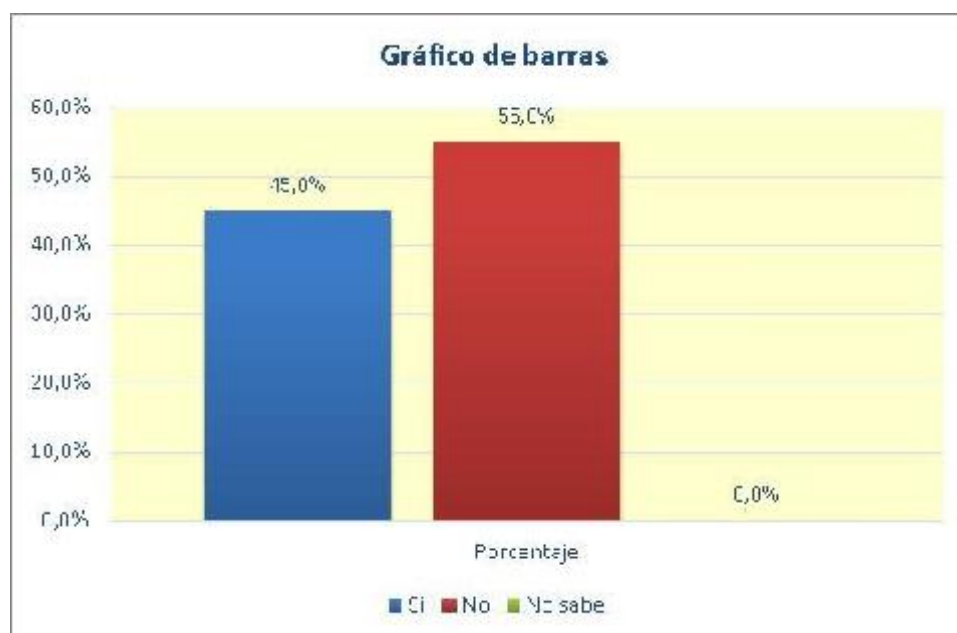


Figura 8

El 55,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que los derechos laborales en el actual escenario peruano No permiten la flexibilidad de la negociación colectiva que favorece al proceso negociador, en el actual escenario laboral, un 45,0% sostienen que Si y un 0,0% no saben.

Tabla 16

¿Frente a la duda que se pueda manifestar respecto al reconocimiento de los derechos laborales, se aplica el principio doctrinario de indubio pro operario en el actual escenario laboral del sector público peruano?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	5,0%
No	180	90,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 90,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que Frente a la duda que se pueda manifestar respecto al reconocimiento de los derechos laborales No se aplica el principio doctrinario de indubio pro operario en el actual escenario laboral, un 5,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben.

Tabla 17

¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permiten que el trabajador se desarrolle y tenga una mejor calidad de vida?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	5,0%
No	180	90,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 90,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que los derechos laborales en el actual escenario peruano No permiten que el trabajador se desarrolle y tenga una mejor calidad de vida, un 5,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben.

Tabla 18

¿El escenario laboral actual permite que el empleador y el servidor se pongan de acuerdo sobre la negociación colectiva?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	25,0%
No	140	70,0%
No sabe	10	5,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 70,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en el escenario laboral actual No permite que el empleador y el servidor se pongan de acuerdo sobre la negociación colectiva, un 25,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben.

Tabla 19

¿El escenario laboral actual obliga al empleador público a buscar mejores perfiles de los trabajadores para contratarlos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	45,0%
No	90	45,0%
No sabe	20	10,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021



Figura 8

El 45,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que el escenario laboral actual No obliga al empleador público a buscar mejores perfiles de los trabajadores para contratarlos, un 45,0% sostienen que Si y un 10,0% no saben.

Tabla 20

¿El escenario laboral público actual obliga al empleador a buscar perfiles de capacidad y competitividad de los trabajadores para contratarlos?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	45,0%
No	110	55,0%
No sabe	0	0,0%
Total	200	100,0%

Fuente. Cuestionario aplicado a ciudadanos del distrito de Huacho, 2021

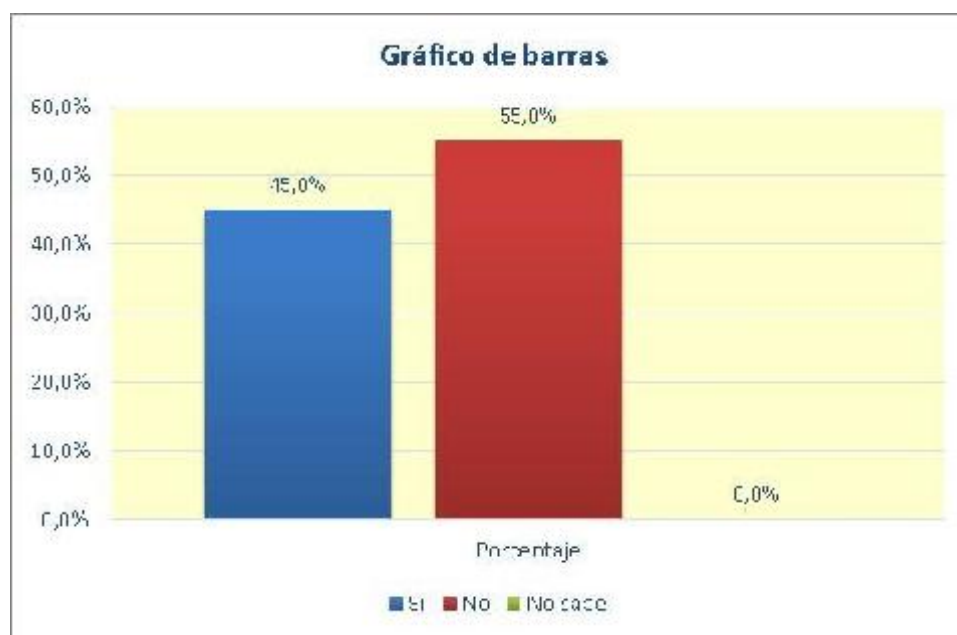


Figura 8

El 55,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que el escenario laboral público actual No obliga al empleador buscar perfiles de capacidad y competitividad de los trabajadores para contratarlos, un 45,0% sostienen que Si y un 0,0% no saben.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 10

Prueba de bondad de ajuste

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Protección especial del trabajador	0,400	200	0,00
Igualdad en las relaciones laborales	0,506	200	0,00
Irrenunciabilidad de derechos	0,373	200	0,00
La negociación colectiva en el sector público	0,378	200	0,00
La norma más favorable al a trabajador	0,362	200	0,00

La condición más beneficiosa para el operario	0,495	200	0,00
Perfiles de competitividad del trabajador	0,446	200	0,00
Los derechos laborales en el actual escenario laboral	0,366	200	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.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

H_a: La negociación colectiva en el sector público se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

H₀: La negociación colectiva en el sector público no se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

Tabla 21

La negociación colectiva en el sector público y los derechos laborales en el actual escenario laboral

Correlaciones		
	La negociación colectiva en el sector público	Los derechos laborales en el actual escenario laboral
Coefficiente	1	0,61

Rho de Spearman	La negociación colectiva en el sector público	Sig	.	0,00
		N	200	200
	Los derechos laborales en el actual escenario laboral	Coeficiente	0,61	1
		Sig	0,00	.
		N	200	200

La tabla 21 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 una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad buena.

Hipótesis específica 1

Ha: La negociación colectiva en el sector público con su dimensión Protección especial del trabajador se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

H₀: La negociación colectiva en el sector público con su dimensión Protección especial del trabajador no se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

Tabla 22

La Protección especial del trabajador y los derechos laborales en el actual escenario laboral

Correlaciones				
			Protección especial del trabajador	Los derechos laborales en el actual escenario laboral
Rho de Spearman	Protección especial del trabajador	Coeficiente	1	0,73
		Sig	.	0,00
	Los derechos laborales en el actual escenario laboral	Coeficiente	0,73	1
		Sig	0,00	.
		N	200	200

La tabla 22 exhibe la correlación de $r=0,73$, 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 una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión Protección especial del trabajador y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad buena.

Hipótesis específica 2

H_a: La negociación colectiva en el sector público con su dimensión Igualdad en las relaciones laborales se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

H₀: La negociación colectiva en el sector público con su dimensión Igualdad en las relaciones laborales no se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021

Tabla 23

La Igualdad en las relaciones laborales y los derechos laborales en el actual escenario laboral

Correlaciones				
			Igualdad en las relaciones laborales	Los derechos laborales en el actual escenario laboral
Rho de Spearman	Igualdad en las relaciones laborales	Coeficiente	1	0,65
		Sig	.	0,00
		N	200	200
	Los derechos laborales en el actual escenario laboral	Coeficiente	0,65	1
		Sig	0,00	.
		N	200	200

La tabla 23 exhibe la correlación de $r=0,65$, 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 una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión

Igualdad en las relaciones laborales y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad buena.

Hipótesis específica 3

H_a: La negociación colectiva en el sector público con su dimensión Irrenunciabilidad de derechos se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

H₀: La negociación colectiva en el sector público con su dimensión Irrenunciabilidad de derechos no se relaciona significativamente con el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021.

Tabla 24

La Irrenunciabilidad de derechos y los derechos laborales en el actual escenario laboral

Correlaciones				
			Irrenunciabilidad de derechos	Los derechos laborales en el actual escenario laboral
Rho de Spearman	Irrenunciabilidad e derechos	Coeficiente	1	0,49
		Sig	.	0,00
		N	200	200
	Los derechos laborales en el actual escenario laboral	Coeficiente	0,49	1
		Sig	0,00	.
		N	200	200

La tabla 24 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 una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión Irrenunciabilidad de derechos y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En esta parte del trabajo corresponde confrontar los resultados de investigaciones que han sido tomadas en cuenta en esta tesis; en ese sentido, como primer antecedente de investigación nacional se tiene la tesis de **Oré** (2017) titulado *La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT*, para optar el grado de segunda especialidad, presentada a la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, que, entre otros, llegó a las siguientes conclusiones que son relevantes para nuestra investigación, sostiene que en nuestro país las relaciones colectivas a lo largo del desarrollo de la legislación peruana han sido producto de modelos intervencionistas; de acuerdo a nuestra investigación, no obstante el Perú ha hecho suyo el *Convenio 151 de la OIT* y por ende debe cumplir con dicho convenio; sin embargo, de acuerdo a la evaluación el estado, pese a que en las normas positivas aparecen plasmadas el amparo de los convenios colectivos; sin embargo, en la praxis no se da el cumplimiento, sino veamos los resultados según la tabla 7, figura 5. El 50,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que en las negociaciones colectivas No se incorpora la igualdad de condiciones en el trabajo y

la remuneración entre todos los trabajos, un 40,0% sostienen que Si y un 10,0% no saben.

Uno de los aspectos importantes es que las normas internacionales y nuestras normas internas protegen la negociación colectiva, evidentemente en el sector público la negociación es mucho más sencillo por la autonomía en el manejo de este aspecto; sin embargo, contrariamente a esa idea, de acuerdo a los resultados que tenemos, El 75,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que La negociación colectiva Si es mejor manejable en el sector público que en el sector privado, un 20,0% sostienen que no y un 5,0% no saben; en ese sentido, de acuerdo al resultado de nuestra investigación no hay una coincidencia con los resultados de la investigación en comento, pues ésta señala que, el legislador peruano a regulado en los diversos cuerpos normativos de los distintos regímenes la figura de la negociación colectiva: es así que podemos ubicarlo 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).

Finalmente, respecto a las dificultades para el entendimiento en materia de la negociación colectiva en el Estado, es mucho más complejo, toda vez que el Estado está facultada de establecer el surgimiento de mecanismos, configuración de la negociación con los actores y ante ese escenario intervencionista ejercido por el mismo Estado es muy probable que no se logre desarrollar los parámetros establecidos en el Convenio 154 de la OIT, esta conclusión del trabajo realizado por **Oré** (2017) se condice con nuestro trabajo, pues en la tabla 15, figura 8 se concluye: que el 55,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que los derechos laborales en el actual escenario peruano No permiten la flexibilidad de

la negociación colectiva que favorece al proceso negociador, en el actual escenario laboral, un 45,0% sostienen que Si y un 0,0% no saben.

Finalmente, de acuerdo a los resultados que tenemos el 90,0% de los ciudadanos del distrito de Huacho, 2021 que fueron encuestados afirman que los derechos laborales en el actual escenario peruano no permiten que el trabajador se desarrolle y tenga una mejor calidad de vida, solo un 5,0% sostienen que Si y un 5,0% no saben, con este resultado se puede advertir que el trabajador de la entidad pública cada vez se encuentra más distante de gozar una protección del estado que le permita tener una mejor calidad de vida.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad buena.

Segundo: Existe una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión Protección especial del trabajador y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad buena.

Tercero: Existe una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión Igualdad en las relaciones laborales y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad buena.

Cuarto: Existe una relación significativa entre la negociación colectiva en el sector público con su dimensión irrenunciabilidad de derechos y el respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral, en Huaura entre los años 2020 y el 2021. La correlación denota una intensidad moderada.

Quinto: La negociación colectiva en el sector público es cada vez más complejo, pese a que el Estado debe proteger al trabajador y la negociación colectiva en virtud de ser parte del Convenio 154 de la OIT, no hay respeto de los derechos laborales en el actual escenario laboral.

6.2 Recomendaciones

PRIMERO: Se recomienda a los operadores del Estado proteger a los trabajadores para lo cual deben darse cumplimiento escrupuloso a aquello que se ha pactado a través de la negociación colectiva.

SEGUNDO: Se recomienda a los diferentes órganos del Estado, respetar e impulsar el cumplimiento del convenio colectivo y los jueces y todos los operadores deben contribuir en virtud a sus experiencias a su cumplimiento.

TERCERO: Se recomienda a los diferentes órganos del Estado dar cumplimiento al Convenio 154 de la OIT para que no afecte los derechos de los trabajadores del sector público.

CUARTO: Los legisladores, siempre deben legislar acorde a la realidad contemporánea y en ese sentido debe verificarse que se respete los derechos fundamentales (convenios colectivos) en todas las aristas especialmente en materia laboral.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Astochado Sánchez, W. (2019). *La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Oré Saravia, D. A. (2017). *La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT*. Lima: PUCP.

Pablos Gonzales, M. d. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las enfermeras en los hospitales Públicos de Badajoz y càceres*. Universidad de Extremadura.

Paredes, R. N. (2018). *Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la ley de servicio civil - Ley N°30057*. Trujillo : Universidad Privada Antenor Orrego.

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). *“La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057 - 2013 - AA/TC - Caso Huatuco”* . Lima: Universodad Ricardo Palma.

GELBER, R. C. (2017). *Analisis de la negociación colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales en arequipa 2015 - 2016*. arequipa : universidad catòlica de santa maria .

5.2 Referencias hemerográficas

- Blancas Bustarnante, C. (2017). El derecho al trabajo en la futura Constitución . *Derecho PUCP*, 795-824.
- Boza Pró, G. (2014). SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. *themis*, 13-26.
- Henri, C. P. (2016). Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado. *Estudios Socio-Jurídicos*, 169-203.
- Jorge, T. M. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú* . Lima : Gaceta jurídica.
- Martín Tirado, R. (2011). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Derecho & Sociedad*, (36), 103-119.
- Pacori Cari, J. M. (2017). Principios de la negociación colectiva en el sector publico. *Gaceta*, 1-2.
- Moreso José Juan y Vilajosama Josep María. (2014). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.

5.3. Referencias de normas legales

Ley N° 27444-Ley de Procedimiento Administrativo General.

Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil . (s.f.).

Constitución Política del Perú. (1993).

5.4. Referencias electrónicas

O.I.T, CONVENIO N°154 (1981). *Internacional Labour Organization*. Obtenido de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

INEAF. (s.f.). *INEAF*. Obtenido de <https://www.ineaf.es/divulgativo/laboral/principios-del-derecho-laboral>

Organization Labour Organization. (s.f.). *La negociación colectiva es un derecho que crea justicia social*. Obtenido de <https://youtu.be/xCPbE8q4mGg>

Trabajo, O. I. (2016). *Negociación colectiva: guía de políticas*. Lima, Perú. Obtenido en

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf

ANEXO 01
MATRIZ DE DATOS

N	Le negociación colectiva en el sector publico										Los derechos laborales en el actual escenario laboral									st2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	st1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	1	2	2	1	2	2	1	2	1	14
2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23	2	2	3	1	2	3	1	3	1	18
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	2	2	3	1	2	3	1	3	1	18
5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
6	3	3	3	3	3	3	2	3	1	24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
7	2	2	2	1	1	1	1	3	2	15	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
8	3	3	3	3	3	3	1	3	1	23	2	1	3	3	1	3	3	3	3	22
9	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
10	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
11	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	3	1	2	3	1	2	1	2	18
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	1	3	3	1	3	3	3	3	22
15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	1	2	2	1	2	1	2	16
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
18	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
23	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
27	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
30	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
35	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21
37	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15

11 3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
11 4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	3	1	2	3	1	2	1	2	18
11 5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	1	3	3	1	3	3	3	3	22
11 6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	1	2	2	1	2	1	2	16
11 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
11 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
11 9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12 0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
12 1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12 2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
12 3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
12 4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12 5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
12 6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
12 8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
12 9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
13 0	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
13 1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
13 2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13 3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
13 4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	3	1	2	3	1	2	1	2	18

13 5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	1	3	3	1	3	3	3	3	22
13 6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	1	2	2	1	2	1	2	16
13 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
13 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
13 9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14 0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
14 1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14 2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
14 3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
14 4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14 5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
14 6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
14 8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
14 9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
15 0	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
15 1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
15 2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
15 3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
15 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
15 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
15 6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18

157	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21
158	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
159	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
160	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
161	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
162	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	3	1	2	3	1	2	1	2	18
163	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	1	3	3	1	3	3	3	3	22
164	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	1	2	2	1	2	1	2	16
165	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
166	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
167	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
168	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
169	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
170	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
171	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
172	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
173	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
174	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
175	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
176	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
177	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21
178	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15

17 9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
18 0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
18 1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
18 2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
18 3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	22	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
18 4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18 5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
18 6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	3	1	2	3	1	2	1	2	18
18 7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	1	3	3	1	3	3	3	3	22
18 8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	1	2	2	1	2	1	2	16
18 9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
19 0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
19 1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19 2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
19 3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
19 5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	15
19 6	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19 7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	1	3	2	1	3	1	3	18
19 8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19 9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	2	3	3	3	3	24
20 0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21

ANEXO 02

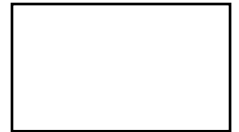
EVIDENCIAS DEL TRABAJO (CUESTIONARIO PARA LAS PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA)

Universidad Nacional



“JOSÉ FASUTINO SANCHEZ CARRIÓN”

FACULTA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



TÍTULO: NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EL RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES EN EL ACTUAL ESCENARIO PERUANO

Estimado señor (ita) las actividades laborales de todas las personas constituye una urgencia y necesidad que se debe atender, por lo que en esta oportunidad, nos hemos adentrado a saber cómo se encuentra actualmente la negociación colectiva en el sector público y especialmente si hay respeto a los derechos de todos los trabajadores en el sector público, por lo que en esta oportunidad requerimos de su apoyo contestando este cuestionario, les requerimos honestidad y transparencia para darle peso y comprobación a la investigación:

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

REACTIVOS

V-1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

1. Protección especial del trabajador
1. Según tu apreciación, ¿La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral mundial?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe

2. Según tu apreciación, ¿La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas supranacionales en el actual escenario laboral nacional?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
3. Según tu apreciación, ¿La negociación colectiva en el sector público goza de protección de las normas nacionales en el actual escenario laboral nacional?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
2. Igualdad en las relaciones laborales
4. ¿La negociación colectiva es mejor manejable en el sector público que en el sector privado?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
5. De acuerdo a tu apreciación, ¿En las negociaciones colectivas se incorpora la igualdad de condiciones en el trabajo y la remuneración entre todos los trabajos?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
3. Irrenunciabilidad de derechos
6. ¿Según su apreciación el Estado respeta la negociación colectiva en el sector público a tal punto que se valora la irrenunciabilidad de derechos?
 - a) Sí

- b) No
 - c) No sabe
7. Según tu apreciación ¿Consideras que la Constitución Política de 1993, respeta la negociación colectiva en el sector público, procurando la irrenunciabilidad a todos sus derechos?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
8. Según tu apreciación ¿El nivel de relación entre la negociación colectiva y el sector público es óptimo en el actual escenario laboral?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
9. Según tu apreciación ¿Consideras que la negociación colectiva entre el empleador y el servidor es democrática y de respeto de los derechos fundamentales en materia laboral?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe

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

4. Aplicación de la norma más favorable al trabajador
10. Según su parecer, actualmente ¿El nivel de relación entre la aplicación más favorable al trabajador y la norma actual manifiestan un correlato positivo?
- a) Siempre
 - b) Algunas veces

- c) Escasamente
11. ¿Cuál es la perspectiva de la negociación colectiva en materia jurídica el Perú?
- a) Buena
 - b) Mala
 - c) Regular
12. Según tu apreciación ¿Consideras que las normas legales laborales permiten que se respete las relaciones entre el empleador y el servidor público respecto a la negociación colectiva?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
5. La condición más beneficiosa para el operario
13. Según su parecer ¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permite la flexibilidad de la negociación colectiva que favorece al proceso negociador, en el actual escenario laboral?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
14. Según tu apreciación ¿Frente a la duda que se pueda manifestar respecto al reconocimiento de los derechos laborales, se aplica el principio doctrinario de indubio pro operario en el actual escenario laboral del sector público peruano?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe

15. Según tu apreciación ¿Los derechos laborales en el actual escenario peruano permiten que el trabajador se desarrolle y tenga una mejor calidad de vida?

- d) Sí
- e) No
- f) No sabe

6. Perfiles de competitividad del trabajador

16. Según su parecer ¿El escenario laboral actual permite que el empleador y el servidor se pongan de acuerdo sobre la negociación colectiva?

- a) Sí
- b) No
- c) No sabe

17. Según su parecer ¿El escenario laboral actual obliga al empleador público a buscar mejores perfiles de los trabajadores para contratarlos?

- a) Sí
- b) No
- c) No sabe

18. Según su parecer ¿El escenario laboral público actual obliga al empleador buscar perfiles de capacidad y competitividad de los trabajadores para contratarlos?

- d) Sí
- e) No
- f) No sabe

Muchas gracias por su colaboración.

[Mo. María Rosario Meza Aguirre]
ASESOR

[Dr. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA]
PRESIDENTE

[Mo. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR]
SECRETARIO

[Mo. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ]
VOCAL