



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

Identificación relacional entre la implementación del control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales

(Huacho, 2019-2020)

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Abogado**

**Autor**

Palacios Saldaña, Ernesto Alonso

**Asesor**

Dr. Juárez Martínez Juan miguel

**Huacho – Perú**

**2023**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

### INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Ernesto Alonso Palacios Saldaña	72660767	14/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Juan Miguel Juárez Martínez	16754186	0000-0001-8959-1270
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Silvio Miguel Rivera Jiménez	15724463	0000-0002-7293-4182
Félix Antonio Domínguez Ruiz	15740208	0000-0001-8511-950X
Miguel Hernán Yengle Ruíz	15761281	0000-0003-2341-4022

# IDENTIFICACION RELACIONAL ENTRE LA IMPLEMENTACION DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO FRENTE A LA PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

4%

★ Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Identificación relacional entre la implementación del control posterior al  
convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales

(Huacho,2019-2020)

**Elaborado por:**

---

**Bach. Ernesto Alonso Palacios Saldaña**

**TESISTA**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Dr. Juan Miguel Juárez Martínez  
DOCENTE UNIVERSITARIO ORDINARIO  
DNU 341

---

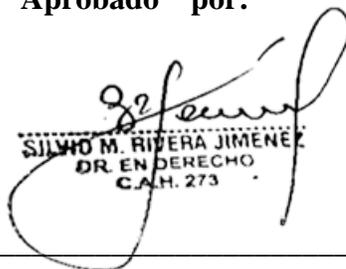
**Dr. JUAN MIGUEL JUAREZ MARTINEZ**

**ASESOR**

**PRESENTADO A LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO.**

**Aprobado por:**



SILVIO M. RIVERA JIMENEZ  
DR. EN DERECHO  
C.A.H. 273

---

**Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ**

**PRESIDENTE**



Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DERECHO CIENCIAS POLÍTICAS  
FELIX A. DOMINGUEZ R.  
DOCENTE

---

**Dr. FELIX ANTONIO DOMINGUEZ RUIZ**

**SECRETARIO**



Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión  
Mtro. Miguel Hernán Yengle Ruiz  
DOCENTE ORDINARIO  
DNU 339

---

**Mtro. MIGUEL HERNAN YENGLER RUIZ**

**VOCAL**

**DEDICATORIA**

*A mi familia.*

*Palacios Saldaña, Ernesto Alonso*

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Asesor por su  
dedicación y a mi familia  
por su constante apoyo.

*Palacios Saldaña, Ernesto Alonso*

# INDICE

RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCION .....	xi
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	18
1.2. Formulación del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Problema General.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. Problemas específicos.....	26
1.3. Objetivos de la Investigación .....	27
1.3.1. Objetivo general.....	27
1.3.2. Objetivos específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4. Justificación de la investigación.....	27
1.5. Delimitación del estudio .....	28
CAPITULO II. MARCO TEORICO.....	30
2.1. Antecedentes de la investigación.....	30
2.2. Investigaciones internacionales.....	30
2.3. Investigaciones nacionales.....	38
2.3.1. Bases teóricas.....	48

2.3.2. Bases Filosóficas .....	72
2.3.3. Definición de términos básicos.....	73
2.4. Hipótesis de investigación.....	75
2.4.1. Hipótesis general .....	75
2.4.2. Hipótesis específicas.....	75
2.4.3 Operacionalización de las variables .....	75
<b>CAPITULO III. METODOLOGIA .....</b>	<b>77</b>
3.1. Diseño metodológico .....	77
3.2. Población y muestra.....	77
3.2.1. Población.....	78
3.2.2. Muestra .....	78
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	79
3.4. Técnicas para el procesamiento de información .....	79
<b>CAPITULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>79</b>
4.1. Análisis de Resultados .....	79
4.2. Contrastación de hipótesis .....	90
<b>CAPITULO V. DISCUSION .....</b>	<b>91</b>
5.1. Discusión de Resultados .....	91
<b>CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>92</b>
6.1. Conclusiones .....	92

<b>6.2. Recomendaciones</b> .....	93
<b>CAPITULO VII. REFERENCIAS</b> .....	94
<b>7.1. Fuentes Documentales</b> .....	94
<b>7.2. Fuentes Bibliográficas</b> .....	94
<b>7.3 Fuentes Hemerográficas</b> .....	97
<b>7.4. Fuentes Electrónicas</b> .....	98
<b>ANEXOS</b> .....	100

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar la relación entre la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo y su forma de promover la prevención de conflictos laborales.

**Método:** El presente estudio corresponde a una investigación correlacional, en el nivel de investigación jurídico social – descriptivo, bajo un diseño no experimental-transversal y de enfoque cuantitativo, a través de la aplicación de un par de entrevistas al Director y Subdirector de la Dirección de Prevención y Soluciones de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Lima se orienta el presente trabajo basado en estadísticas claves y dilucida el estado de vulneración que hay para con la falta de instrumentos que puedan llegar a prevenir conflictos laborales.

**Resultados:** Ante el inicio de un conflicto laboral, la autoridad administrativa de trabajo muchas veces no logra metas claves en lineamiento a lo que se le solicita en el POI, PEI y demás metas que se proponen por año, siendo entonces que de los gráficos estadísticos, tenemos por ejemplo a nivel Región Lima, la eficacia en el uso de presupuesto, para el año 2019, fue de un 59.8% ; para el año 2020 fue de un 73.7%, pero en lo que va del 2021, hasta la fecha 15 de octubre del 2021 solo es de un 59.8%; si nos basamos en un ámbito netamente estadístico, al hablar de un 100% de eficacia presupuestal el ideal perfecto sería el avanzar un 8.333% por mes, siendo entonces que en lo que queda de noviembre y diciembre, en promedio se debe realizar gastos que ocupen un 17%, que siendo positivos ubicaría a la efectividad del uso presupuestal en un 76.8% aproximadamente; ahora bien, de lo investigado se toma en cuenta a su vez que dicho presupuesto muchas veces sufre recortes, ello debido a que si algún organismo interno no usa lo que tenía como presupuestado, a este mismo le harán un recorte presupuestal, siendo entonces que dicho organismo llega a usar el dinero en temas irrelevantes solo para cumplir una meta presupuestal, que perfectamente puede cubrirse con la implementación de pilotos como sería la implementación de una nueva potestad a la autoridad administrativa de trabajo.

**Conclusión:** A fin de que se cumpla con el carácter preventivo del estado es que con ello se debe implementar el control posterior mencionado y así, este sea un nuevo mecanismo que tenga como única finalidad el salvaguardar la relación interpartes y el cumplimiento de los pactos laborales.

**PALABRAS CLAVES:** Incumplimiento, Implementación, Control Posterior, Prevención.

## ABSTRACT

**Objective:** To identify the relationship between the implementation of a control after the collective bargaining agreement and its way of promoting the prevention of labor disputes. **Method:** The present study corresponds to a correlational investigation, at the level of social-descriptive legal research, under a non-experimental-transversal design and with a quantitative approach, through the application of a couple of interviews with the Director and Deputy Director of the Directorate of Conflict Prevention and Solutions of the Regional Labor Directorate of the Regional Government of Lima, the present work is oriented based on key statistics and elucidates the state of violation that exists for the lack of instruments that can prevent labor conflicts. **Results:** Before the start of a labor conflict, the administrative labor authority often does not achieve key goals in line with what is requested in the POI, PEI and other goals that are proposed per year, being then that of the statistical graphs For example, at the Lima Region level, the efficiency in the use of the budget, for the year 2019, was 59.8%; for the year 2020 it was 73.7%, but so far in 2021, until October 15, 2021 it is only 59.8%; If we are based on a purely statistical scope, when speaking of 100% budgetary efficiency, the perfect ideal would be to advance 8.333% per month, being then that in the remainder of November and December, on average, expenses that occupy 17%, which, being positive, would place the effectiveness of budget use at approximately 76.8%; Now, from what was investigated, it is taken into account in turn that said budget often suffers cuts, this because if some internal body does not use what it had as budgeted, they will make a budget cut to it, being then that said The body uses the money on irrelevant issues only to meet a budgetary goal, which can perfectly be covered with the implementation of pilots, such as the implementation of a new power to the administrative labor authority. **Conclusion:** In order to comply with the preventive nature of tin is that with this the aforementioned subsequent control must be implemented and thus, this is a new mechanism that has the sole purpose of safeguarding the interparty relationship and compliance with labor agreements.

**KEY WORDS:** Non-compliance, Implementation, Subsequent Control, Prevention.

## INTRODUCCION

Como todo tema desarrollado para optar el título profesional ante una facultad de derecho, el presente responde a uno que versa en temas jurídicos, en el área específica en lo que respecta al derecho sindical, teniendo el mismo un contenido social y político, lo que se desarrollara a lo largo del presente trabajo de investigación, por cuanto el mismo se enfoca en establecer la relación entre 1 primer aspecto novísimo y el 2 para con una función que ya posee nuestro estado en estos temas, siendo el presente denominado entonces “Identificación relacional entre la implementación del control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales (Huacho,2019-2020)”.

La actual investigación tiene un objetivo claro y conciso que es el que se puedan salvaguardar la integridad interpartes y el cumplimiento de los pactos laborales, ello en el margen de que se dejara en claro la importancia y relevancia misma que obedece nuestro derecho sindical, por cuanto el mismo tiene como finalidad la lucha de derechos laborales y la organización del mismo, siendo entonces que ante un posible y común incumplimiento de un convenio colectivo de trabajo, nuestra autoridad administrativa de trabajo pueda actuar de forma más preventiva y optima a la actual.

Cabe señalar a su vez, que los mencionados incumplimientos, a pesar de existir procedimientos de respuesta ante ellos, como son los extra procesos a fin de prevenir una Huelga o Arbitraje; estos mismo no resultan la manera más óptima de resolver los conflictos entre las partes por cuanto siempre se llega a optar por una de las 2 últimas, siendo que se toman a los extra procesos solo como prerequisite que obliga la ley antes de irse por estas 2 vías, y a la fecha, es de conocimiento general que las huelgas siempre generan daños en la relación interpartes, y dependiendo de la entidad que sea, una afectación inclusive de carácter nacional; a su vez el

arbitraje, también posee dicha afectación, quizá no la última, por cuanto no afectaría a demás personas que las de las pertenecientes a la negociación colectiva, se tiene que el proceso arbitral supone un gasto tremendo entre ambas partes, ya que las mismas deben contratar un árbitro cada uno, y a pesar de ello, esta vía no suele ser la que más se suele tomar, por este mismo gasto que supone.

Por ello, es que se sustenta de gran forma el presente trabajo de investigación, ya que la labor PREVENTIVA que debería tener el estado no se da en este tipo de situaciones, y no por falta de motivación, sino por la falta de potestad de medios que puede usar la autoridad administrativa de trabajo en este tipo situaciones, siendo entonces donde entraría a tallar la propuesta de una implementación de un control posterior.

El trabajo de investigación tiene una estructura basada en siete capítulos que si bien es cierto guardan su diferencia, pero es debido a que los mismos tiene una relación ordinal explicativa, por cuanto dicho orden dilucida en su totalidad el desarrollo del que es. El primer capítulo referido al Planteamiento del problema, en donde tocaremos la temática inicial, partiendo desde la Descripción de la realidad problemática, posterior a ello, formularemos el problema general e indicaremos los problemas específicos, en esa misma línea procederemos a trazar nuestro objetivo general y nuestros objetivos específicos, para luego pasar a la justificación que tiene el trabajo de investigación y la delimitación que planea abarcar.

El segundo capítulo versa respecto al Marco Teórico, en donde partiremos desde los antecedentes que acontecen a nuestra investigación, tocando la raíz de los derechos colectivos y laborales respecto a los temas de negociación colectiva, y a su vez, citaremos a tesista del tema que dejen constancia de la importancia que tienen los sindicatos y las negociaciones colectivas

a nivel nacional e internacional, posterior a ello se desarrollaran las bases teóricas y filosóficas de nuestra investigación, desprendiendo conceptos más profundos de cada parte de nuestras variables, como serian: Incumplimiento, Implementación, Control Posterior, Convenio Colectivo, Promoción, Prevención y Conflictos Laborales; contando a su vez con la definición de términos básicos pero relevantes en nuestra temática; y por como parte final del capítulo, desarrollaremos la hipótesis general y las específicas, consolidando todo lo dicho en la tabla de la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo lo conforma la Metodología de nuestra investigación, en el cual, nos enfocaremos al aspecto más técnico de la tesis, partiendo desde el diseño que posee la misma, como la población y muestra a la que se está enfocada, continuando con la técnica que se utilizara para el recojo de datos y para el procesamiento de dicha información.

El capítulo cuarto, se compone en base a los Resultados que arrojan nuestros datos, puesto que a través de un análisis de los mismo podremos contrastar nuestras hipótesis, de esta manera, se dilucidara la importancia, validez y necesidad del presente trabajo de investigación, ya que básicamente se evaluarán las entrevistas que se realizaran a los mayores conocedores del tema a nivel regional como serian el Director de Prevención y Solución de Conflictos y el Subdirector de Prevención y Solución de Conflictos.

El capítulo quinto se basará únicamente en la discusión de los resultados obtenidos, ello para que se pueda tener una base más sólida de nuestra investigación y como proceso necesario para la corroboración de una hipótesis.

En el capítulo sexto se desarrollarán las conclusiones que se extraen del desarrollo total de nuestra exhaustiva investigación y a sus veces se dan las recomendaciones concernientes al caso, a fin de que el mismo pueda continuar con su desarrollo a futuro.

Finalmente, dentro de nuestro séptimo capítulo, yacen las referencias en su totalidad, separadas debidamente en documentales, bibliográficas, Hemerográficas y electrónicas; mismas en las cuales se sustenta parte de la investigación, y dentro de nuestro Anexos yacen las tablas, matrices, instrumentos y demás.

Bach. Ernesto Alonso PALACIOS SALDAÑA

Tesista

## **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO JDEL KPROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la realidad, conforme estadísticas actuales cuya sustentación se dará en la parte oportuna de la presente tesis, se observa que el nivel de insatisfacción de los sindicatos para con sus empleadores es alto, esto es, que muchas veces se da una falta de cumplimiento frente a cosas previamente pactadas, y es notable el hecho de que no hay actualmente mecanismos distintos a lo permitido por ley como son la “Huelga” o el “Arbitraje”, que busquen actuar de forma preventiva a la generación de un conflicto típico.

Debemos tener en cuenta que por la vía de “Huelga” la entidad o empresa, suspende y/o limita, ciertas funciones o labores que desempeña de forma diaria, lo que de por si deviene en un gasto económico para ambos sectores de esta relación laboral. Por otro lado, por la vía del “Arbitraje” tenemos algo similar, ya que, tanto empleador como empleado, deberán contratar cada uno un árbitro distinto y cubrir sus honorarios, devengando, otra vez, en un gasto económico.

Pues bien, la realidad de las cosas es esta, las “vías” actuales de solución de conflictos, no alcanzan a un conflicto que se genere posterior al convenio colectivo de trabajo, esto es, que el estado no actúa de forma preventiva frente a el surgimiento de un conflicto, siendo que, existe de forma clara en nuestra realidad, que hay conflicto previo al convenio y posterior al mismo.

Debemos entender al hablar de convenio colectivo de trabajo, llamado a su vez contrato o convención colectiva de todos los trabajos, este es un particular tipo de contrato que se deriva de los acuerdos celebrados entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral.

Siendo así, la manera de llegar a este Convenio, no sería de otra forma que, a través de una Negociación colectiva, la cual es inherente al diálogo social. Puesto que es un proceso sustancial que engloba las negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con el fin de concretar la celebración de un acuerdo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes.

Considerando ello, es que llegamos a un punto de inflexión en lo que es parte de la problemática que inicio la presente investigación, y es que a pesar de que ambas partes lleguen a pactar a través del convenio colectivo de trabajo que a su vez se da a través de una negociación colectiva, el convenio en si no es garantía absoluta del cumplimiento de lo pactado, puesto que la propia normativa a la cual están regidas estas relaciones (D.S 10 – 2003 – TR – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) contempla dentro de sus artículos, las acciones a tomar en caso de incumplimiento del convenio colectivo de trabajo, teniendo como vías finales a la solución de algún incumplimiento el arbitraje o la huelga, en caso de no poder llegar a algún acuerdo en un máximo de 3 reuniones que permite organizar la ley a la autoridad administrativa de trabajo, que se contempla como requisito mínimo para iniciar las 2 medidas anteriormente mencionadas.

Respecto a la vigencia del convenio colectivo de trabajo, nuestra normativa señala a través del D.S 10 – 2003 – TR – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; lo siguiente: Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: c) Tiene vigencia por período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración será por el periodo de un (1) año.

Partiendo de esto, es que el hecho de que sea una nueva negociación o no, también influye de manera significativa la duración de los pliegos de reclamos, los cuales a su vez, por la generalidad del asunto tienden a exceder el año, ello al menos en la mayoría casos, puesto que los

puntos más polémicos no son para ello, ni tampoco para las condiciones de trabajos, sino netamente todo lo que tenga que ver con el factor económico; lo cual se entiende que al ser un concepto muy fluctuante el económico, tenemos el hecho de que cada año la empresa y/o el presupuesto del estado para ciertas zonas no es el mismo; lo cual suele generar un conflicto y/o un rompimiento del buen trato que tenían ambas partes, ello por ejemplo: Empresa A lleva una buena relación con su Sindicato B; lastimosamente motivo de la actual pandemia, los ingresos generados por esta Empresa A se habrían reducido hasta en un 25%, ergo, su margen de ganancias se redujo a tal medida que tuvieron que hacer recortes de personal, ya sea para no afectar el presupuesto o los ingresos que esta generen; ante ello el sindicato B se queja de los despidos que se dan de manera arbitraria, y cada trabajador exige la reposición por la vía correspondiente; pero a su vez ellos mismo en la negociación colectiva de ese año, con su nuevo pliego de reclamos, exigen un aumento por tiempo de servicio y más bonos de los que ya tienen, inclusive vacaciones más largas con goce de haber.

Del ejemplo mencionado, entonces, en este caso, al nosotros tener una perspectiva de tercero y/o autoridad administrativa contemplamos la irracionalidad de lo que se está pidiendo o exigiendo, sea por desconocimiento de la situación o no; pero el derecho los ampara, ya que son totalmente libres de agruparse y negociar con su empleador, ya se verá en la negociación colectiva que puntos son posibles y cuales no lo serian, pero en la mayoría de casos esta Empresa A termina perjudicada ya que cada año existen sindicatos que no dejan de exigir y exigir más y más cosas; que si bien es cierto, el empleador debe velar por brindar un ambiente óptimo de trabajo, en más de una vez todo ello se desvirtúa en merito a diversas causales que uno no tiene en consideración con el otro.

En la mayoría de casos (casos prácticos que se verán a lo largo de la tesis); el Empleador A desconoce la situación del Sindicato B y viceversa, incluso resulta risible el señalar ello cuando ambos poseen una relación de subordinación, debiendo entenderse de esto, que ambas partes mantienen cierta comunicación al compartir el mismo centro de trabajo, aun así, esta falta de atención de ambas partes se da; puesto que se tiene en claro que a pesar de la comunicación que pueda existir, la misma no es constante y/o actualizada, claro ejemplo es que como ya se ha dicho anteriormente, los puntos de quiebre de la negociación suelen ser los económicos, y dichos puntos son tratados siempre con los Dictámenes Económicos Financieros, que viene a ser el estado actual en el que se encuentra el empleador y los cuales los trabajadores solicitan al empleador junto a la solicitud de negociación al momento de presentar su pliego de reclamos frente a la autoridad administrativa de trabajo, siendo entonces que la comunicación o al menos el inicio del siguiente pliego de reclamos para la nueva negociación colectiva de trabajo, se basa entonces simplemente en datos estadísticos de fechas pasadas; ya que al momento de llegar a la negociación colectiva en sí, gran parte del tiempo se pasa debatiendo temas puramente económicos y apenas se vuelven ajustables una vez se cuente con los Dictámenes Económicos Financieros del año de la negociación.

La Ley 27444 –Ley del procedimiento administrativo general, en la parte del título preliminar, específicamente dentro del Artículo IV de los principios del procedimiento administrativo, que dice: 1.16. Principio de privilegio de controles posteriores. - La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior, reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz.

En el caso que nos compete, al hablar de control posterior nos vamos a referir a una supervisión por la autoridad administrativa de trabajo, puesto que la misma debería tener un rol mayor dentro de la relación laboral entre trabajador y empleador en su puesto de mediador de conflictos, siendo esta posible facultad añadida una ventana de posibilidades para implementar mayores formas de prevenir conflictos laborales.

Otro punto a señalar es que la misma ley 27444 dentro de su artículo 202, respecto a la nulidad de oficio nos dice: Artículo 202, nulidad de oficio, 202.3 La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe al año, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos.

Con ello en mente y teniendo en consideración que el plazo común para un convenio colectivo de trabajo es de mínimo 1 año, dicho artículo podría ser una de las herramientas añadidas con la implementación de un control posterior por parte del estado, pudiendo entonces al momento de evaluar el mismo convenio a lo largo del año y viendo el desarrollo del mismo a través de dicho control, el que se puedan tomar más acciones de las que actualmente se les permite.

Cabe resaltar que si bien es cierto el D.S 10-2003-TR señala tanto el mínimo que debe tener todo convenio colectivo de trabajo, el mismo también deja abierta la posibilidad de poder pactar por un tiempo mayor de tiempo, no estableciendo límite máximo para este, aun así, en la práctica, se observa de acuerdo a las tablas que yacen en el Sistema de Alerta Temprana (mejor conocido como SAT, programa estadístico que servirá para la fundamentación de la investigación), así como las actas de las reuniones de negociación colectiva de cada año de todos los administrados, es que aunque se llegue a un acuerdo común de por ejemplo 5 años, el mismo fácilmente puede ser rebatido al terminar el 1er año si quiera, entrando a tallar el artículo en

mención que como ya se dijo en su extensión podría brindarle a la autoridad local una mayor potestad de acción a fin de cumplir su rol preventivo.

Autores como Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guidola, señalan dentro de su libro virtual titulado “Negociación Colectiva, Normas de la OIT y los principios de los órganos de control”, dicen lo siguiente:

(...) El control de la aplicación de los contratos colectivos debería garantizarse por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos, por los organismos de control existentes, o por organismos constituidos a estos efectos. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication/wcms_087940.pdf))

De ello, podemos extraer un término muy claro, como es “debería estar garantizado”; actualmente en nuestro Decreto Supremo 10 - 2003-TR – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, no hallaremos término alguno que nos hable sobre algún Control Posterior; pero como ya hemos visto, dentro de nuestra normativa administrativa el concepto se encuentra presente y regulado como principio; aun así para este caso en concreto, y con el fin de especificar, nos haríamos frente a una interrogante: ¿Control posterior respecto a qué?

Pues bien, dicho control posterior devendría luego de acabada la negociación colectiva de trabajo, lamentablemente como ya se ha dicho, nuestra norma de relaciones colectivas de trabajo no contempla el término, ni sus procedimientos, ni los requisitos, ni la manera en la que se debería hacer este control, menos aún faculta a la autoridad administrativa de trabajo a hacerlo; a pesar de que podemos hallarla dentro de los principios de la Ley de procedimientos administrativos generales, entonces, en primera vista no resultaría entendible porque no contempla dicha norma esta variante; y dicha causal es una por las cuales justamente cobra sentido la presente

investigación, y es que se hace frente al hecho de que posterior a la negociación colectiva el Sindicato queda en cierto estado de indefensión frente a su Empleador, ya que es el, quien tendrá que citar para reunirse, quien tendrá que decidir irse a arbitraje o a huelga, quien tendrá que pagar lo que cueste cualquiera de las 2 vías finales que elija, sin el poder adquisitivo y sin el control que tiene el empleador por su posición dentro de la relación laboral; entonces, posterior a la explicación dada, ahora nuestro punto de vista ya se aclaró, ahora más bien parece mucho más necesario el que se implemente el control posterior en estos temas a fin de que la autoridad administrativa, como tercero en la relación, tenga una forma de actuar en caso de incumplimiento del Convenio colectivo de trabajo a fin de evitarse mayores conflictos laborales.

Pongamos un supuesto de porque podría devenir en una mayor problemática: Empresa A incumple convenio colectivo de trabajo, y Sindicato B posterior a la insistencia de que cumpla con el mismo, a pesar de invitar a conciliar y todos los demás medios posibles, deciden irse por la vía de Arbitraje, lo cual, genera un costo adicional enorme, puesto que dicho árbitro no es brindado por la Autoridad Administrativa de trabajo, sino que es pagado por los Sindicalizados, los cuales se encontraran en la necesidad de contratar 1 arbitro, y a su vez los Empleadores deberán contratar otro; siendo entonces que se está generando un enorme gasto por ambas partes; gasto que perfectamente se podría haber evitado si hubiera un debido seguimiento al cumplimiento del convenio colectivo de trabajo a través de la aplicación de un principio del procedimiento administrativo como es el del control posterior, en estricto respeto a un debido procedimiento; ello complementándose con principios básicos del derecho como la celeridad, la simplicidad, principio de economía, etc.

Ahora bien, nos ponemos otro ejemplo claro, pero esta vez en la otra vía posible: Empresa A incumple convenio colectivo de trabajo, y Sindicato B posterior a la insistencia de que cumpla

con el mismo, a pesar de invitar a conciliar y todos los demás medios posibles, deciden irse por la vía de Huelga, lo cual, genera una problemática inmensa como son; daño tanto para la Empleadora, como para sus Empleados, ya no solo por un tema de que afectara la productividad sino a la relación laboral en sí, horas de trabajo que tendrán que recuperarse en el futuro, gastos administrativos, quizá daños que deberán resarcirse y demás. Daños que perfectamente se podrían haber evitado si hubiera un control debido de la situación entre el Empleador y sus Empleados; que como se dijo, a pesar de haber una relación de subordinación, muchas veces la comunicación es escasa o muy determinada a temas respectivos al trabajo.

Entonces de ambos ejemplos, se tiene en claro que ambos supuestos son medidas in extremis; y que a pesar de poder incluso conciliar o intentar conciliar para que la empleadora pueda cumplir el convenio colectivo de trabajo o se llegue a un mutuo acuerdo, en casi todos los casos, se da el hecho de que el Sindicato simplemente invita a conciliar por ser requisito previo para que se dé el Arbitraje o Huelga; entonces, con ello, se deja claro que es necesario una medida que faculte a nuestra Autoridad Administrativa de Trabajo como es en este caso la Dirección Regional de Trabajo y Producción del Empleo, a través de su Dirección de Prevención y Solución de conflicto y la Subdirección de Prevención y Solución de Conflictos; para que las mismas, puedan estar facultados al menos de poder ejercer cierto control de la situación para conocer la realidad del asunto, y buscar el punto incisivo del problema, a fin de evitar de que se lleguen a las medidas in extremis, que, queramos o no, suele ser la vía a la que se suele llegar al darse un incumplimiento de convenio colectivo de trabajo.

Partiendo de todo lo dicho, este es el por qué en la presente investigación se desarrolla el tema del control posterior, porque al final, la realidad es que la única parte que se preocupa por que se cumpla el convenio colectivo de trabajo son las organizaciones de los trabajadores, y aun

así, no siempre podemos alegar que lo hacen de buena fe, a ello, agreguémosle el que los empleadores al no recibir beneficio alguno al negociar con sus trabajadores, por considerarse estar en una posición de ventaja, le restan interés al convenio colectivo, y el órgano regional de trabajo tampoco es que se encuentre obligado a supervisarlos, ya que su normativa no se lo ordena; pero es justamente ahí, donde entra a tallar esta investigación, para darle la facultad y la obligación a la autoridad administrativa de trabajo la supervisión debida, a su propio trabajo, puesto que a grandes rasgos se denota con claridad que la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo, va a hacer cumplir a la autoridad administrativa uno de sus roles que simplemente no cumplía, su rol preventivo, y de esta manera la solución de conflictos.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la implementación de un control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales (Huacho, 2019-2020)?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es el alcance normativo de los controles posteriores en materia de convenios colectivos?
2. ¿Cuáles son las medidas que tiene el estado frente al incumplimiento de un convenio colectivo de trabajo?
3. ¿De qué manera el estado cumple con su labor “preventiva” en una negociación colectiva de trabajo?
4. ¿Cuál es la forma en la que el estado actúa para salvaguardar la integridad interpartes en una negociación colectiva de trabajo?

5. ¿Qué relación hay entre la falta de medidas de la autoridad administrativa de trabajo frente a un conflicto laboral y como este afecta a los convenios colectivos?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Identificación relacional entre la implementación del control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales (huacho,2019-2020)

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Conceptualizar los alcances normativos de los controles posteriores en materia de convenciones colectivas
2. Establecer la relación que se dará al implementar una mayor facultad al Estado para con su papel en una negociación colectiva.
3. Demostrar la relación entre los niveles de cumplimiento de convenio colectivo de trabajo y las relaciones interpartes.
4. Precisar los alcances de la promoción preventiva de conflictos laborales en el contexto de las negociaciones colectivas.
5. Evidenciar la relación entre la falta de medidas que toma la autoridad administrativa de trabajo frente a un conflicto laboral y como afecta al incumplimiento de un convenio colectivo.

### **1.4. Justificación de la investigación**

La actual se justificará puesto que se nos permitirá explicar y estudiar como el control posterior puede funcionar de tal forma que se pueda salvaguardar las relaciones interpartes y se pueda buscar el cumplimiento de los pactos establecidos en el convenio, de forma práctica y

sencilla con solo una corroboración de la realidad, siendo entonces que los usuarios que van a aprovecharse de esta serán los mismos administrados pertenecientes o no a un gremio sindical y tanto la autoridad regional como nacional de trabajo. Puesto que la propuesta de solución a ello radica en que el cumplimiento del debido proceso da como resultado un control posterior correcto, lo cual, se realizara a conforme establece la ley en el marco del D.S. 10-2003-TR.

La justificación Teórica estará sustentada por autores como Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDOLA; los cuales señalan que el control del debido proceso y del mismo control posterior, recaen tanto en las partes que suscriben la negociación colectiva como del órgano competente de trabajo.

Metodológicamente se justificará por el correcto empleamiento de una perspectiva cuantitativa, de tipo básico, y a un nivel correlacional de diseño o manera no experimental, transversal correlacional, puesto que además de basarse en la lógica de procedimiento deductivo a fin de generar estadísticas que avalen la misma investigación, la misma recolección de datos se favorecerá a través de entrevistas. (SAMPIERI, PAG.14)

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **1. Delimitación espacial**

La presente se desarrollará en torno al Distrito de Huacho, siendo aun de manera más específica en nuestro órgano regional de trabajo, tal como es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **2. Delimitación temporal**

La investigación se desarrollará con respecto al periodo correspondiente de enero 2019 a enero del 2020

### **3. Delimitación social**

El grupo social al que se dirige la presente se delimita tanto a la administración como a los administrados.

### **4. Delimitación conceptual**

**Implementación:** Por implementación debemos tener en consideración que la misma obedece a una regla novedosa ante cierto tipo de problemática en general, la misma no debe entenderse como una vista pesada de realizar o innecesaria por cuanto su único fin es el de llegar a cumplir una meta en concreto.

**Control Posterior:** Los servicios de control posterior son aquellos que se realizan con el objeto de efectuar la evaluación de los actos y resultados ejecutados por las entidades en la gestión de los bienes, recursos y operaciones institucionales.

**Prevención:** Por una labor preventiva debe entenderse el hecho de que la misma busca el no llegar a determinada etapa, puesto que podría resolverse con anterioridad y evitar que sucedan asuntos más agravantes en el desarrollo de determinada acción.

## **CAPITULO II. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **2.2. Investigaciones internacionales**

En general, a nivel internacional, la OIT, con anterioridad, ya se ha pronunciado varias veces respecto a los cambios que deberían realizarse frente a la reacción que tienen los empleadores frente a sus trabajadores, y como es que estos últimos están constantemente en un estado de indefensión frente a los primeros, por ejemplo, una de las tantas cosas que tienen en su guía política respecto a la negociación colectiva nos dice lo siguiente: “La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951(núm. 91) contiene directrices para instaurar procedimientos de negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos según métodos acordados entre las partes o establecidos por la legislación o normativa nacional. Esto incluye orientación para ejecutar los contratos colectivos de manera efectiva y para su extensión, interpretación y aplicación”. (OIT, NEGOCIACION COLECTIVA guia politica, 2016)

Dicho ello, quedémonos con el punto de “revisión” de contratos colectivos y la búsqueda de efectividad de estos para su consecuente aplicación, pues bien, como vengo desarrollando en el presente trabajo de investigación, esta facultad que busco brindarle al estado, no es sino otra encasillada en los parámetros solicitados por organismos internacionales como la propia OIT, inclusive, su propio centro de estadística, señala algo grave y tajante como el hecho de que únicamente el 2.3% de los trabajadores en el Perú se encuentran sindicalizados (ILOSTAT, 2022). Esto denota, el nivel de inconformidad y la falta de capacitación a los trabajadores respecto a sus derechos, y sucede que la mayoría tiene cierto temor en pertenecer a organizaciones sindicales, y

siendo honestos, los empleadores tampoco es que promuevan o incentiven el que sus trabajadores formen masas sindicales.

Se torna más grave el asunto, puesto que debería ser deber del estado, el incentivar y capacitar a la masa trabajadora (cosa que lo es de acuerdo a cuadros estadísticos que veremos más adelante), respecto de sus derechos laborales, como es la libertad de sindicalizarse, a consecuencia de este tipo de situaciones es que mi investigación cobra mayor sentido, puesto que el “control posterior” que busco se implemente, busca actuar de forma preventiva ante incumplimientos de acuerdos dentro de un convenio colectivo, para que de esta forma pueda dársele a la masa sindical y al empleador una mayor seguridad respecto a lo que ambos pacten, salvaguardando la relación interpartes manteniendo en lo posible el trato directo y el dialogo, procurando evitar que se llegue a etapas mayores como huelga y arbitraje, dándosele al estado una labor más presente posterior a finalizada una negociación colectiva.

De la misma forma, hay trabajos de investigación como el de Francisco Rafael Ostau de Lafont de León (2009), que, en Colombia, desarrollo la tesis titulada “La negociación colectiva: análisis y su papel en la protección social” para la Universidad Libre de Colombia, que, dentro de varias concordancias con mi trabajo de investigación, rescato 3 puntos vitales de esta.

Primero: “la negociación colectiva es dependiente de la voluntad política de los actores involucrados y de su completo profesionalismo, pues se considera la imperiosa necesidad de la creación de una comisión nacional que revise y supervise la convención colectiva, (...) sostiene en general la necesidad de que exista una desreglamentación de lo que son las normas laborales para que estén permitan que las partes actúen más libremente y flexiblemente dentro de la negociación colectiva”.

Segundo: Citando a (Sanchez, 2009) sostiene la necesidad de que en el curso de lo que es una negociación colectiva se debe permitir la participación activa, en el sentido de que se proponga con amplitud, entre ambas partes involucradas en el conflicto, con mecanismos de autocomposición, esto es referente, a miras de que se puedan llegar a plantear otros mecanismos para llegar a concretar acuerdos entre las partes, por cuanto la iniciativa de estas, no puede ser limitada por la ley; sostiene, por ejemplo, la necesidad de recomponer o reconstruir la llamada revisión de los contratos y lo que es la convención colectiva, siempre dentro de la voluntad de las partes, aceptando el hecho de que la autocomposición y el intervencionismo estatal no representan una disyuntiva, pues ambos se complementan.

Tercero: Citando a (Sanin, 2009) se han planteado algunos distintos criterios frente a las diversas problemáticas surgidas dentro de las negociaciones colectivas en Colombia, identificando en primer lugar que 1/5 de cada 100 trabajadores son beneficiados a través de una convención colectiva, según lo muestran los periodos 1996 -1997 y 2006- 2007. Los principales problemas que se han llegado a detectar para la negociación colectiva están en la celebración de los pactos colectivos y los posterior planes de beneficio extralegales que se llegan a desarrollar en forma de perjuicio a la negociación colectiva; en segundo lugar, en el inexistente control que se ejerce por parte del Ministerio de Protección Social a la hora de investigar y sancionar las prácticas antisindicales, la imposición de tribunales de arbitramento obligatorios y la inexistencia de negociación por distinciones de rama u actividad económicas, junto a la imposibilidad de negociar por diversos niveles.

Pues bien, estos 3 puntos denotan una gran concordancia con el tema a tratar en esta investigación, puesto que hablamos de cosas como “revisión del contrato colectivo” e inclusive de una “comisión revisora”, de “libertad de las partes” y de “falta de control por parte del estado”.

En concordancia, también tenemos trabajos como el realizado por Natalia Eugenia Acuña Illanes (2018), que, en Chile, desarrollo la tesis titulada “Modernización de la negociación colectiva: análisis crítico de aportes y/o retrocesos” para la UNIVERSIDAD FINIS TERRAE, en la que también toca temas relacionados al trabajo, como los siguientes puntos:

Primero: “Los artículos 339 y 340 del Código del Trabajo son los que regulan esta materia y su procedimiento. Cuando se presenta un proyecto, la ley otorga a las partes la posibilidad de poder efectuar un control formal sobre el contenido de los instrumentos respecto de ciertas matices regulados en el artículo 339 ya mencionado, operando en este caso el sistema usado para la impugnación y reclamación que resolverá la inspección del trabajo, sin perjuicio de la opción existente de hacerlo ante el juzgado de letras del Trabajo indicada en el artículo 340, letra f) del Código del Trabajo”.

Segundo: “Establecer una comisión bipartita para la correcta implementación y debido seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo”.

Tercero: “Derecho a requerir información necesaria por vía administrativa y judicial. En el caso de falta del empleador al incumplir con entregar la información en la forma y los plazos antes señalados, el o los sindicatos afectados, podrán solicitar la Inspección del Trabajo, para que este requiera al empleador su entrega. En caso de no obtener una respuesta positiva o satisfactoria por parte del empleador ante el requerimiento hecho por la Inspección del Trabajo, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal Laboral, conforme al procedimiento monitorio ya establecido y regulado en el artículo 504 del Código del Trabajo, en el que el Juez, previa revisión de todos los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga la entrega de la información, bajo apercibimiento legal. Cabe señalar que esto es ante la

negativa del empleador, ya que lo mismo constituye una Práctica antisindical prevista en el artículo 289b) del Código del Trabajo”.

Como se observa de los puntos tratados tanto en la tesis colombiana, como la chilena, existen similitudes respecto a puntos como son “la posibilidad de control por parte del estado”, “la implementación de un instrumento colectivo”, pero para el ámbito de trabajo en Chile, observamos que el control o revisión a efectuarse, si bien es cierto está reglamentado, está más ligado al ámbito judicial que al administrativo, lo que en nuestra realidad peruana es diferente, por cuanto nosotros no tenemos una facultad revisora como Chile, ni tampoco una comisión que se encargue de ello como se busca en Colombia, pero que si tienen normativa que permite revisar los contratos colectivos, e incluso lo que busca la tesis colombiana citada es que se modifique para mayor participación del estado.

Finalmente, también tenemos trabajos como el de Laura María Melian Chiena (2020), que, en España, desarrollo la tesis titulada “La estructura de la negociación colectiva. Nuevas reglas de articulación en la era4 de la globalización económica” para la Universidad de la Laguna, frente a problemáticas novedosas en el ámbito laboral, con puntos tales como:

Primero: “(...) resulta necesariamente preciso el elaborar propuestas normativas con la finalidad de recuperar la función esencial de lo que es un convenio colectivo, esto es, su función integradora o compensadora de todos los intereses contrapuestos entre las partes de la relación jurídica laboral”.

Segundo: “A través de la adhesión, se llegan a establecer dos unidades de negociación independientes y, por lo tanto, el convenio que vaya a resultar de este procedimiento tendrá total vigencia, frente a la administración, denuncia y 3 eventual revisión propia (...)”.

Tercero: “Tras la aprobación de lo que actualmente es, la nueva Ley Sindical de 17 de febrero de 1971 – la cual busca promover el final del sindicalismo vertical–, junto a los Planes de Desarrollo Económico y Social, y la Ley 38/1973 del 19 de diciembre referente a los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo; fue necesario una adecuación de las normas sobre contratación colectiva para los fines específicos que la ley señala ante la Organización Sindical y así, llegar a actualizar los procedimientos de tramitación, aprobación y revisión de todos los Convenios a darse”.

Cuarto: “Las partes son aquellas que definen la forma en la que se va a efectuar el proceso negociador y la aplicación de algún acuerdo, ostentando estas, plena libertad formal para el ejercicio de la negociación. Ahora bien, esto no debe relacionarse de forma alguna, con la ausencia de un control posterior”.

Quinto: “La ausencia de la existencia de una fuerza vinculante entre los instrumentos de ordenación es por mucho, el principal motivo por el cual las empresas multinacionales, filiales, contratistas y sus socios comerciales no actúan de forma diligente, desembocando así en un sometimiento en contra de sus empleados, generando situaciones abusivas. Con el fin de revertir dicha situación, resulta necesario el crear fórmulas jurídicas de integración para los acuerdos internacionales con los ordenamientos nacionales, con el fin de que sean normas de aplicación directa y obligatorias. En el ordenamiento jurídico de cada Estado, los Acuerdos de Empresa Transnacionales deberían ser tratados como una nueva manifestación de lo que es la autonomía colectiva, y como esta es apta para confrontar los retos que plantea el mercado de trabajo global, cuyos protagonistas no son sino las numerosas empresas multinacionales, grupos de empresa o redes de empresa de alcance internacional”.

Así que, a pesar de que la regulación que se encuentra destinada al control de los convenios colectivos debería volverse una pieza fundamental de todo este engranaje llamado negociación, con la finalidad de hacer funcionar el sistema de lo que es la negociación colectiva, nos encontramos ante el hecho de que es el legislador quien limita fuertemente todas las posibilidades de poder ejercer dicho control.

Debemos tener en cuenta que cualquier administración con cierto grado de complejidad, requiere de ciertos sistemas de control, muy independientemente de la finalidad con la que ese control se esté llevando a cabo.

Por ello, como ejemplo, tenemos que el gobierno español, en 2019, a través de su director Juan García Blasco, y el coordinador 2 Francisco Villa Tierno, realizaron un Informe y estudio de relaciones laborales con el increíble y total apoyo del Ministerio de trabajo, 34 migraciones y seguridad social, en el que tocaron puntos como:

PRIMERO: “En lo referente a las materias objeto de tratamiento, la obra actual, presenta un estudio, en extremo exhaustivo, respecto de las peculiaridades de los contenidos típicos contenidos en una negociación colectiva en un ámbito del sector público, como son: los sujetos negociadores en materia de legitimación negociar; su procedimiento, con atención tanto al inicio y posterior desarrollo, como a su formalización; a la estructura de la negociación colectiva; a las materias que son objeto de negociación desde el punto de vista de sus contenidos posibles como el de sus limitaciones, con una especial atención a lo que son los aspectos individuales (incidiendo en sus límites, como las jornadas y salarios, la contratación, la estabilidad en su empleo o plantillas y en caso fuera necesario, su reposición), sin olvidar de ninguna manera, los contenidos referidos a la colectividad, correlacionándose con un intenso detenimiento en la protección social complementaria; su eficacia jurídica vinculante singular junto con las diferencias

que se presentan entre los acuerdos, los pactos y los convenios colectivos en si, así como de la necesaria intervención del control posterior por parte de la Administración Pública; y su posterior seguimiento, interpretación y solución de conflictos”.

SEGUNDO: “Posterior a la firma del Convenio Colectivo, y al efecto resultante de adaptar la situación actual a las materias tratadas y sus respectivos criterios, como escala y porcentaje de ayuda total, las comisiones ya citadas, realizan los planteamientos y estudios necesarios para determinar y esclarecer los conceptos de fondo, así como de la revisión de nuevos objetivos o medidas que se encuentren sujetas a las ayuda o supresión de otras. Lo que genera que la regulación, desde luego, sea indeterminada y sin referencia expresa alguna al Plan de Igualdad”.

TERCERO: “Junto a las anteriores normas, el art. 86.1ET contiene en su segundo párrafo, la posibilidad de que se llegue a revisar el convenio del convenio colectivo; lo cual deberá producirse, obviamente, dentro de la vigencia de este, caso contrario, estaríamos hablando simplemente de una sucesión de convenios, lo que es totalmente ordinario (en otras palabras, la negociación del nuevo convenio tras la extinción del anterior)”.

Con todo ello, podemos ver a vivas luces que el presente trabajo de investigación tiene la validez e importancia suficiente como para desarrollarse, pues justamente ataca temas de incumplimiento de negociaciones colectivas que en otras normativas como hemos visto, colombiana, chilena, española, ya se han regulado siendo susceptibles de revisión en sede administrativa, cosa que no para en Perú, que a pesar de estar contemplada la facultad estatal del control posterior en la Ley 27444, la misma no es una facultad atribuible al estado en toda su representatividad en el ámbito de la administración pública, resultando esa falta, en el presente trabajo, que no busca otra cosa sino la de brindar legalidad a un actuar más presente por parte de

quien vendría a ser la autoridad administrativa de trabajo en el desarrollo de la relación laboral posterior a una negociación colectiva.

### **2.3. Investigaciones nacionales**

En el ámbito nacional, no encontramos gran desarrollo de nuestra normatividad en el sector laboral, ya que la mayoría de trabajos de investigación siempre señalan temas como la falta de atención del gobierno para con el ámbito sindical, claro ejemplo es que incluso el TC llegó a pronunciarse respecto a cómo se vuelve inconstitucional el dejar fuera aspectos en la negociación colectiva tales como el ámbito económico.

En esta primera línea tenemos trabajos como el realizado por Ruth Evelyn Grados Medrano (2017), que, en Lima, desarrolló la tesis titulada “La negociación colectiva y los conflictos laborales en el MP (Ministerio Público) - Sede Lima 2016” para su universidad CESAR VALLEJO, en la que también toca temas relacionados al trabajo, como los siguientes puntos:

Primero: “la negociación colectiva es un mecanismo de solución de conflictos, que se lleva a cabo entre los trabajadores, los empleadores y/o el Estado, con el objetivo de llegar a concretar acuerdos en materias de derechos laborales”.

Segundo: “Los resultados de la presente investigación permitirán el dar a conocer la situación real de esta temática en el Perú y los diversos problemas que se afrontan, con miras de mejorar las relaciones laborales que se desarrollen entre las entidades públicas y los sindicatos de trabajadores administrativos de todo el sector público. De la misma forma, se permitirá evidenciar la relación existente entre sus variables y sus dimensiones, fomentando a que se dé una revisión al procedimiento de negociación colectiva, para efecto de poder evitar las paralizaciones y huelgas a futuro”:

Tercero: En ese sentido, a través del recojo de datos realizados en el presente trabajo, se señala que, a los empleados del sector público, frecuentemente se les niega los derechos y beneficios que les corresponden, a pesar de estar reconocidos en los Convenios de la OIT, o simplemente, se vuelven víctimas de restricciones; estos, constantemente denuncian la falta de mecanismos formales para que se lleve a cabo la negociación colectiva en el Sector Público, y la ineficacia o la lentitud en la que los mecanismos actuales se desarrollan.

Cuarto: Otro aspecto que debe tomarse en consideración es la posición de las entidades públicas, puesto que las mismas también tienen ciertas limitaciones para los pedidos de los sindicatos de los trabajadores. Por ello, es necesaria una mejor regulación, a fin de evitar la existencia de vacíos en la normativa que regulan a toda la negociación colectiva.

Quinto: En el Perú la situación no es ajena al resto del mundo, según el boletín emitido por nuestro Ministerio de Trabajo titulado “Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Público” (Avalos, 2011, págs. 1,2), uno de los temas que más ha desembocado en conflictos laborales en lo que vendría a ser el sector público del Perú ha sido la falta de atención o dilación por parte del Estado, de todas las demandas laborales presentadas en su pliego de reclamos por los respectivos sindicatos del sector público, y especialmente, los versados en materia remunerativa, situación que se agravó en gran medida, con la promulgación de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil (Servir), norma que se encuentra dirigida al sector público, y la cual ha generado diversos cuestionamientos, principalmente por parte de todos los gremios sindicales, quienes en su momento, interpusieron diversas acciones legales en contra de la indicada Ley.

Pues bien, en esta misma línea de ideas, es que aparecen puntos que ya habían aparecido dentro de la presente investigación, como es la importancia y presencia que tiene y debe tener el estado dentro de la negociación colectiva, e inclusive, denota gran deficiencia al momento de

visualizar la falta de herramientas “normativas” para intervenir en la posibilidad de sostener la relación interpartes evitando un apoyo al mantenimiento de trato directo.

Debes considerar que puntos como “el estado es parte de la negociación colectiva”, “falta de mecanismos formales para la negociación colectiva”, “no atención o dilación por parte del estado”, “revisión de procedimiento de negociación colectiva”, “ineficiencia de instrumentos del estado”; son puntos que a nivel internacional a día de hoy no buscan sino evolucionar, a diferencia de nosotros, que aun buscamos que implementar, lo que nos da un duro golpe a nuestra realidad, puesto que el estado no cuenta con las herramientas idóneas ni suficientes para poder proteger los derechos de trabajadores y empleadores como debería ser y de manera eficaz, terminando todo en un simple trámite administrativo que a la larga acarrea un daño mayor.

De la misma forma, tenemos trabajos como el realizado por Cesar Francisco Herrera Rose (2019), que, en Lima, desarrollo la tesis titulada “La regulación de los niveles negociales en el Perú: propuesta para una reforma legislativa promocional sobre la estructura de 4la negociación colectiva en la actividad privada”, en la que se hablan puntos como:

Primero: “En cuanto al procedimiento en el que se buscar negociar, nuevamente se produciría algún tipo de divorcio entre la regulación y la excesiva realidad: dentro de la norma, cuyo artículo 57 estipula que “la negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego”, siendo acogida por la doctrina por consagrar “una amplísima autonomía entra las partes en el proceso de negociación colectiva”; sin embargo, su aplicación en la realidad dejo entrever un claro incumplimiento generalizado con los plazos legales para la instalación de lo que son las mesas en las que se llevara a cabo la negociación,

registrándose, peor aún, numerosos casos “en que las negociaciones no se llega ni siquiera instalarse”.

Segundo: “(...) sucede que la falta de uno o dos trabajadores no debería generar como consecuencia la pérdida de un derecho a la colectividad. (...) resulta necesario mencionar, a los dispositivos que deberían apuntalar a la eficacia jurídica de este deber, en el sentido de que su sola afirmación en la norma no parece ser un impulso lo suficientemente persuasivo para una alteración en la actividad conductual de todas las partes. En principio, por el solo hecho de consistir en una obligación de hacer, resulta algo poco viable, ya que se busca que la norma implemente mecanismos de responsabilidad por incumplimiento, “quizá porque los instrumentos coercitivos estatales poco pueden en materia de deberes de esta naturaleza, consistentes en comportamientos de índole personalísima” ; por ello, no debería sorprender a nadie, que esta institución tenga en otros ordenamientos jurídicos con el estatus de un “deber poco garantizado y de fácil «burla» a través de un comportamiento formalista”

Tercero: “Citando al CASO CAPECO en su fundamento 13, mencionado que “el Estado no puede de ninguna forma, ni debe imponer, de manera coercitiva, un sistema de negociaciones colectivas a una organización en específico, ya que dicha intervención estatal, claramente atentaría no sólo contra el principio de negociación libre y voluntaria, sino de la misma forma, en contra de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no es algo que impide que el Estado pueda prever legislativamente ciertos mecanismos de auxilio a la negociación, como los que ya tenemos, la conciliación, la mediación o el arbitraje, y de la misma forma, tampoco está limitado en la creación de órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones”

Cuarto: Bajo esta misma lógica, por la llamada deslocalización, los Estados encuentran más incentivos reducidos para poder regular con eficacia las relaciones de trabajo al interior de empresas, ya que son cada vez menos susceptibles al control de todos los sistemas de fiscalización laboral; además, el discurso actual, respecto de la competitividad internacional promueve cada vez más, una demanda enfocada hacia la reducción de los costos de producción, resultando entonces que los poderes estatales no solo retrocedan en términos de institucionalizar la exigibilidad de sus normas, sino que “se muestran cada vez más inclinados a llevar a cabo operaciones para degradar la tutela ofrecida a los trabajadores por la legislación laboral”

Quinto: En toda materia de negociación colectiva, las pruebas que resultan en su mayoría, más contundentes de lo anterior. deben centrarse en general, en los procedimientos alternativos de resolución de conflictos y en el impacto que tendrían en el nivel de negociación. En el caso del primero, “los órganos de control insisten que los mecanismos de auxilio a la negociación (informativos y de conciliación, mediación o arbitraje) tengan carácter para parecer voluntario”. El problema viene a ser, que el criterio voluntarista del CLS consiste en que, si bien esta incentiva a que las propias partes sean quienes determinen cuáles vendrían a ser las vías procedimentales idóneas para dar una correcta conclusión al conflicto, la misma alternativa, también genera la posibilidad de que, ante alguna falta de algún acuerdo, este continúe estando abierto, especialmente en los casos en los que la presión de los trabajadores a través de la huelga es muy reducida.

Sexto: Con relación al 4subprincipio de necesidad “ha de analizarse si existen medios alternativos por los que ha optado el legislador, mismos que no sean gravosos o, al menos, que lo sean en un bajo rango de intensidad. Se trata del análisis de una relación entre medio y medio, esto es, de una comparación entre lo que vendrían a ser los medios alternativos de solución de conflictos; entre el que el legislador opte y el o los hipotéticos que se hubieran adoptado para

alcanzar el mismo fin”. De esta manera, se tendrá que dar una revisión adecuada, en caso existan propuestas alternativas para dar solución a la problemática referida a nuestra estructura y a las prominentes deficiencias normativas relativas en relación al nivel de la negociación, para poder determinar si cumplen con el fin trazado y que estos resulten, a su vez, en sí, menos lesivas a los principios que se encuentren asociados a la negociación colectiva.

Séptimo: En la actualidad, los trámites de lo que son las negociaciones colectivas se reglamentan en su mayoría por lo dispuesto dentro del artículo 2 del Decreto Supremo 017 -2012 -TR, el cual deja claro la existencia del sistema de doble instancia para las negociaciones, tanto de alcance local o regional, con la finalidad de que las entidades que correspondan se pronuncien sobre todos los recursos administrativos que se vayan a plantear en contra de las resoluciones que se expidan de la materia, mientras se desarrolla un sistema de instancia única para las negociaciones que son de alcance tanto suprarregional como nacional. De la misma forma, ante alguna falencia en esta, procede el recurso de revisión ante la misma Dirección Nacional de Trabajo, siempre y cuando en esta “se demuestre una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, espacialmente, de las que correspondan a lo concerniente a la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional [...]”

Retomando lo dicho anteriormente, observamos puntos como el de “incumplimiento generalizado”, “mecanismos de responsabilidad por incumplimiento”, “mecanismos de auxilio a la negociación”, “incentivos reducidos para regular con eficacia las relaciones de trabajo”, “medios alternativos del estado”, “recurso de revisión”; siendo entonces que no dejan de relacionarse con todo lo tratado en la investigación que vengo desarrollando, ya que hasta ahora, observamos la gran falta de mecanismos, o al menos la intención de que se incluyan más de ellos, para ayudar al estado a desarrollarse de manera más efectiva, quedándonos con este último

término, ya que la efectividad es un concepto en extremo debatible a día de hoy ya que en palabras de doctrinarios, un derecho puede ser legítimo mas no efectivo, esto indicando el hecho de que importar no solo su aplicación si no los mecanismos de apoyo que tenga este para su correcto y efectivo desarrollo, ya que no es necesario implementar una facultad que transgreda principios, sino, brindar una como lo es el “control posterior”, cuyos alcances y límites pueden buscarse y desarrollarse posterior al presente trabajo, ya que no tiene otra finalidad sino, de la de preservar el vínculo entre las partes, evitar medidas in extremis y sobre todo, servir de apoyo a la autoridad administrativa de trabajo para que pueda intervenir con mayor libertad normativa dentro de un proceso de negociación que prácticamente lo tiene incluido por formalidad.

Finalmente, tenemos trabajos como el realizado por Wilmar César Meléndez Trigos y Pamela del Rocío Núñez Therese (2017), que, en Lima, desarrollaron la tesis titulada “El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano”, que nos deja puntos como:

Primero: “En el caso de darse algún incumplimiento por parte del empleador, los trabajadores o la organización sindical en sí, solicitaran el trámite respectivo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo; en caso de persistir dicho incumplimiento, se aplicará la multa correspondiente. La cual, estará a cargo de Sunafil, ya que es quien se encarga de imponer las sanciones legalmente establecidas ante el incumplimiento de la normativa socio laboral. SUNAFIL debe intensificar su labor inspectiva, con el objetivo de concretar un mejor control gubernamental de la tercerización y de la intermediación”.

Segundo: “El anteproyecto del código del trabajo en su artículo 378 señala que en el caso en el que se determine que en un proceso judicial, la huelga se origina motivo a el incumplimiento del empleador de disposiciones legales específicas o convencionales, éste último deberá abonar a todos los trabajadores sus respectivas remuneraciones y demás derechos que les corresponderían

percibir durante todo el período en el que transcurra la huelga. Por otro lado, cabe mencionar la regulación respecto de la huelga cuando esta se realice por incumplimiento de convenio colectivo de trabajo, lo que desemboca en que los trabajadores inmersos en ella no se vean afectados con la pérdida de su salario en el transcurso del desarrollo de esta medida de conflicto”.

Tercero: “Respecto al control judicial, analizaremos el acceso a la justicia centrándonos en la forma en el que las acciones lleguen a ser planteadas por los sindicatos, inclusive en materias individuales, ya sea de forma en que estas involucren o no a sus afiliados y/o dirigentes. Sin embargo, también evaluaremos los verdaderos alcances de la paz social, las cuales deberían erigirse de modo posterior al comienzo de una convención colectiva; de forma puntual, observaremos el efecto del incumplimiento de los convenios colectivos y su respectiva impugnación frente a los laudos arbitrales para estos objetivos. Y como estos no resulta ser poco usuales, sobre el primer tema, muchas huelgas suelen encontrar su razón de ser al generarse un incumplimiento por parte del empleador frente a los convenios colectivos, lo que termina dificultando en gran medida el logro de una real paz social”.

Cuarto: “Aun si, incluso en aquellos casos en que la negociación arriba a sus verdaderos fines, siendo estos, el culminar en un convenio colectivo, el mismo, termina volviéndose víctima de incumplimientos generando un verdadero impedimento adicional para alcanzar la paz social; de la misma forma sucede cuando nos inclinamos por el desarrollo de un laudo arbitral, en el que haya merecido su impugnación judicial, lo que una vez más imposibilita en gran medida el verdadero alcance de la paz social”.

Quinto: “Cabe señalar, que, ante ello, existen medidas prácticas como la revocación de árbitros, también la impugnación de laudos arbitrales o incluso el incumplimiento de convenios colectivos, los cuales impiden el alcance de los fines propios del verdadero fin del que se refiere

la libertad sindical, cuestión que, a día de hoy, aún lesiona el verdadero acceso a la justicia en su fórmula más genérica”.

Sexto: “Las llamadas libertades positivas y negativas; son facultades inherentes al desarrollo de toda negociación; entendamos por libertad negativa la ausencia de interferencia alguna en lo que sería la negociación, mientras que por otro lado, entendamos que la libertad positiva va a ser la necesidad de participación activa de los agentes del Estado en un debido control y dominio de sí mismos respecto de estos temas.

Séptimo: “Observaremos que existe un peligro de multiplicación de estos contratos de reconversión empresarial cuando este se mezcla con una falta de control de parte de la autoridad administrativa del trabajo, cosa que existe actualmente”.

Octavo: “El monopolio estatal en el terreno de lo que son las negociaciones nos muestra una clara inclinación controladora por parte del Estado sobre el sistema de relaciones laborales, ya que esta refleja una ínfima articulación democrática del sistema, condenándolo a la pobreza y al subdesarrollo. Extrañamente, las partes sociales pueden llegar a madurar y asumir posteriormente el rol institucional que les debería corresponder en cualquier democracia, pero sucede, que actualmente ni si quiera se les permite definir el desarrollo de sus propias relaciones. Por consiguiente, resulta necesario que el Estado, genere mejores bases para el mayor desarrollo autónomo de lo que vendría a ser la tutela colectiva, abandonando la fijación legal y taxativa de todas las unidades apropiadas de negociación”.

Noveno: “Resulta muy necesario resaltar la ausencia de un merecido control inspectivo por parte de la administración del trabajo ya que ante la escasa presencia de estructuras sindicales que sirvan de equilibrio ante el poder de dirección empresarial, le da tiempo de trabajo a la empresa

de partir de una regulación privada y autónoma del mismo, generándose así una desregulación fáctica.

Llegados a este punto, tenemos tópicos como “incumplimiento por parte del empleador”, “la labor inspectiva de Sunafil”, “la paz social”, “real acceso a la justicia”, “necesidad de participación activa del estado”, “falta de control de la autoridad administrativa del trabajo”, “falta de definición del funcionamiento estatal”, “ausencia de un efectivo control inspectivo”; resaltando finalmente que son puntos ligados a buscar una revisión e intervención más exhaustiva por parte del estado.

Consideremos que “a través del artículo 1° de la R.M. 284-2011-TR (Resolución Ministerial), de modo claro, se establecen los siguientes actos de mala fe: a) Negarse a recibir el pliego en el que se contenga el proyecto de convenio colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional demostrable de forma objetiva. De la misma forma, la negativa de recibirlo a través de la AAT (Autoridad Administrativa de Trabajo); b) Negarse a proporcionar información necesaria respecto de la situación económica, financiera, social y demás temas pertinentes a la empresa, en la medida en que la entrega de esta no sea perjudicial; c) Negarse a entregar la información ya acordada por las partes o precisada por la propia AAT (Autoridad Administrativa de Trabajo); d) No guardar reserva absoluta respecto de la información recibida siempre que la misma no sea pública; e) Negarse a recibir a quienes sean los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades que se establecen por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento; f) Ejercer cualquier grado de presión para generar un reemplazo de los integrantes que representen a los trabajadores o a los empleadores; g) Ejercer cualquier grado fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante lo que sería el procedimiento de negociación colectiva; h) Cualquier acto de hostilidad ejercido en contra de los representantes

de los trabajadores o de trabajadores afiliados al sindicato; i) Cualquier incumplimiento injustificado de las condiciones ya acordadas por las partes que impidan el fácil desarrollo de la negociación; j) Cualquier práctica arbitraria o abusiva que tenga por objeto el dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva; k) Ejecutar cualquier acto de injerencia sindical, como por ejemplo, el intervenir activamente en la organización de un sindicato; el ejercer presiones conducentes para que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; el discriminar entre los diversos sindicatos ya existentes, otorgando a unos si y a otros no, de forma injusta y arbitraria, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud para la posterior afiliación a un sindicato o de una autorización que funcione a forma de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; y, l) La discriminación entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical. Los actos de mala fe enunciados en los literales anteriores no constituyen únicamente una lista taxativa”.

Con ello en mente, y teniendo en cuenta que el anteproyecto del Código del Trabajo (Empleo, 2022), contempla facultades revisoras del estado para ciertos puntos dentro de una negociación colectiva frente al incumplimiento de directrices obligatorias y necesarias dentro la negociación colectiva. Se llegan a ver pequeñas luces de lo que sería un avance no solo teórico sino práctico de lo que podría ser, el inicio de mayores facultades al estado respecto a sus niveles de intervención en negociaciones colectivas.

### **2.3.1. Bases teóricas**

Al hablar nosotros de lo que son derechos colectivos de trabajo debemos remontar su origen a Europa puesto que el mismo surgió junto con la Revolución Industrial, la que se reconoce

como uno de los eventos históricos más importantes de la historia. Ya que la misma implicó un cambio en la forma general de vivir la vida, en tal sentido como su nombre indica fue una auténtica revolución, y no sólo industrial sino a su vez social e intelectual, generando de esta manera una nueva civilización o una nueva cultura.

En países latinoamericanos como es en el caso de Perú y Chile, el movimiento sindical ha tenido una menor importancia que para con su par europeo, puesto al hablar de la tutela laboral se debe tomar en cuenta que se ha realizado por medio de leyes protectoras más que por la misma negociación colectiva en sí, ello sin perjuicio de que algunas enmiendas legales estén basadas en contratos colectivos, como es en el caso de la indemnización por años de servicio. Agregando a su vez, que gran parte de la actuación sindical a nivel supra empresa se ha orientado a presionar al Estado a fin de obtener leyes laborales y provisionales.

Uno de los más grandes ejemplos lo tenemos con la creación de la normativa respecto a la jornada de 8 horas de trabajo, la protección que existe frente a accidentes de trabajo y con posterioridad, el fuero sindical y lo que sería la estabilidad laboral, en el caso peruano, debemos tener en consideración que estos factores son los que nos dieron la protección necesaria para que se desarrolle todo el derecho sindical. Pero antes nosotros de referirnos a estos aportes de carácter legislativo, cabe señalar que no se sabe a la fecha de algún logro sindical con una absoluta relevancia que se haya hecho como parte de las negociaciones colectivas, salvo claro, el del “decreto del 19 de enero de 1919 que logro establecer la jornada de ocho horas en el Perú, logro que llego a concretarse gracias a la tenaz lucha de todos los trabajadores por la Federación Obrera de Lima”

Diversos autores se encuentran de acuerdo respecto a cómo es que la sindicación en el Perú y en Latinoamérica en general ha sufrido un retraso de décadas con respecto a nuestros pares

Europeos o a los estadounidenses debido al factor del ya conocido “tardío proceso de industrialización el cual género que el surgimiento del sindicalismo en general, se haya visto retrasado en nuestro continente por diversos factores de múltiples índoles. Primeramente, debemos recordar que sufrimos un enorme retraso económico de todos nuestros países, esencialmente en los ámbitos agrarios y mineros hasta comienzos del siglo XX. Por otra parte, no era de gran ayuda la existencia de la actitud hostil de los gobernantes, y su fuerte represión a todas las manifestaciones obreras, la intransigencia de los de en ese entonces empleador, la excesiva violencia de ciertas manifestaciones populares, y la gran influencia de los partidos políticos en la cúpula sindical, todos ellos han sido factores que han puesto cuesta arriba el crecimiento y desarrollo del sindicalismo en nuestro continente en general. (Gonzales, 1986, pág. 14)

Asimismo, en las épocas tratadas, es necesario hacer mención de una de las figuras más grandes como es la de José Carlos Mariátegui mereciendo esta mención en el ámbito sindical ya que se le atribuye la creación en 1929 de la Confederación General de Trabajadores del Perú que es la que representa una primera etapa de centralización nacional en la vida de los sindicatos, siempre teniendo en cuenta que dicho sindicalismo se da de forma tardía con respecto a la creación a los europeos. A pesar de ello, este es un movimiento que animó la formación de organizaciones sindicales por todos los alrededores del Perú; “tanto es así que este trajo como resultado que el 12 de noviembre de 1930, mediante DL6926, del gobierno militar Luis Sánchez Cerro, este llega a disolver la Confederación General de Trabajadores del Perú”, puesto que a viva luz, el presidente procedió a disolver la CGTP temiendo que las mismas generaran revueltas sociales y que estas a su vez pongan en gran riesgo el orden público, pero sobre todo a su gobierno. (Aliaga, 2003, pág. 12)

La Constitución de 1920, liberalista, fue la primera en la historia del Perú que contuvo disposiciones laborales, aunque esta se limitó a solo delegar a la legislación el desarrollo de ciertos derechos como: (i) La seguridad, salud e higiene dentro del trabajo; (ii) las jornadas de trabajo; y (iii) las remuneraciones. En general, el resto de temas, resultan llamativos respecto de su tratamiento frente a los conflictos entre empleadores y trabajadores –a los que se dividieron en forma impersonal “capital” y “trabajo” – al lograr imponer el arbitraje obligatorio. Este diseño constitucional daba cuenta de un modelo de relaciones colectivas que buscaba adquirir características de la mencionada “etapa de la tolerancia”, por cuanto, esta no aceptaba la manifestación más importante y trascendental del sindicato: *la huelga*. Pero, a su vez, poseía ciertas características de la etapa primigenia del reconocimiento, en la medida en que el legislador comenzaba a reconocer una serie de derechos que posteriormente se desarrollarían mucho más. (Boza, 2011, pág. 23)

Esta etapa era una donde se empezó a buscar la legislación en materia sindical, pero con el único fin de llegar a controlarlos para evitar las revueltas sociales.

En 1936, durante el mandato del general Oscar R. Benavides, se llegó a producir abundante legislación laboral respecto al tema, en la que se llegaron a reconocer las horas extras, se amplió la legislación respecto a las enfermedades profesionales, se llegó a concretar el contrato de trabajo, diferenciando este del de locación de servicios (Aliaga 2003). Es así como el primero de mayo de 1944 se crea la Confederación 23 de Trabajadores del Perú- CTP. Durante el lapso de 1944 a 1947 en el que se registraron un total de 294 gremios. Posteriormente el golpe militar del General Odría pondría fin a ese proceso organizativo, la CTP fue proscrita directamente y Luis Negreiros, su líder principal, fue víctima directa de la represión gubernamental. De esta forma se continuó observando el ataque contra los sindicatos de parte del gobierno central.

Es así que contrario a lo que se esperarí, como es el hecho de que se debe seguir un orden en el que primero se regulen los derechos laborales individuales con ayuda del contrato de trabajo, el Estado no tuvo mejor idea de en primer lugar buscar controlar el derecho a la huelga, a los sindicatos y finalmente a toda la negociación colectiva, de la misma forma que otorgaba una protección más o menos generosa a quien fuera únicamente un trabajador individual. Consecuente a ello, es que la reglamentación del trabajo en América Latina, llega a consagrar tantas reglas tanto de las relaciones colectivas del trabajo como de la misma forma de las relaciones individuales. Por ello es que se reglamentó de forma minuciosa la Constitución, estructura y vida interna de los sindicatos, además de encadenar a la huelga volviéndola en un procedimiento muy difícil de respetar, motivo por la cual, a día de hoy, una gran cantidad de huelgas son declaradas ilegales en la región, lo que conlleva a la imposición de sanciones que llegan a incluir el despido del trabajador. Las negociaciones colectivas es su momento también estuvieron sujetas a control e interferencia estatal, aunque en la actualidad ello ha cambiado de forma parcial (Ciudad, 2004, pág. 22).

El factor del derecho a lo que vendría a ser la estabilidad laboral es un concepto fundamental que en general ayudó a que los sindicatos ejercieran muchas de sus funciones sin temor a que sufran represalia alguna en la búsqueda de reclamar sus derechos por ley. Siendo ello, en que a través de la creación desde 1970 de la ley de Estabilidad Laboral – D.L. 18471- se estimuló a la Constitución de organizaciones sindicales, ya que por primera vez se estableció en nuestro país la estabilidad completa y absoluta en el ámbito del empleo, claro está, con la condición de que el empleado trabaje tres meses de labor consecutiva para un mismo empleador. Aun así, luego de un periodo concurrido y consecutivo en el plano sindical, el gobierno de Francisco Morales Bermúdez, el cual asumió la Presidencia tras el golpe de Estado 23 en agosto de 1975, frustró una

vez más las expectativas de la acción sindical. Puesto que, en noviembre de 1978, se promulgo el DL.22126, el cual abrió las puertas a toda una ola de inestabilidad en la fuerza de trabajo.

Conforme nos dice el Dr. Carlos Blancas: Para asegurar una estabilidad laboral se debe considerar de vital importancia la permanencia del trabajador dentro de la empresa, protegiéndolo así del despido arbitrario, lo cual garantiza el correcto ejercicio de sus derechos colectivos y sus libertades sindicales. Perspectiva que concuerda con Sanguinetti quien haciendo referencia a la estabilidad laboral señala que “la presencia de esta, da lugar a una determinada forma de estar dentro de la empresa que, eliminando el popular temor a represalias y discriminaciones, maximiza las posibilidades de poder ejercer el derecho a la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, derecho que de por si ya habían sido reconocidos también por nuestra Constitución, y lo cual favorece en gran medida la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo. Por ello es que la estabilidad en el trabajo es una institución central y vital dentro de lo que es el diseño constitucional en el marco de nuestras relaciones laborales, ya que cumple una función garantista al hablar del alcance de los objetivos del conjunto”. (Blancas, El derecho de la estabilidad en el trabajo , pág. 28)

A partir de la fecha de agosto de 1990, todas las medidas económicas laborales que se ponen en práctica por el gobierno de Alberto Fujimori, como la liberalización del despido, la flexibilización laboral y la privatización de la empresa del Estado, llegaron a reducir el número de efectivos sindicalizados, debilitando y deteniendo el movimiento sindical en general. Caso distinto a la Constitución de 1979, que entra en debate con la Constitución de 1993, ya que el pensamiento sindical estuvo ausente en esta última, y solo dejó el ligero atisbo de algunos derechos sociales, como parte de los elementos constitutivos de una economía de mercado. Conforme adelante, esto

es el contexto de la liberalización de la economía y por ello, es que se sacrificaron derechos laborales en post del “incentivo” de la inversión privada.

A pesar de ello y de los actuales problemas que la regulación del Derecho del Trabajo enfrenta en el Perú, podemos decir que la esencia tutelar de la misma, no ha desaparecido en nuestro ordenamiento por completo, sino que, en el articulado de nuestra Constitución de 1993, se mantienen ciertas características que se han desarrollado a lo largo de la evolución de la sindicalización, cosa que hemos revisado en este trabajo. Prueba de ello es el hecho de que el Tribunal Constitucional del Perú haya logrado cumplir en la última década una función que Sanguinetti denomina como la recomposición del ordenamiento laboral peruano partiendo desde sus bases constitucionales, restableciendo de esta forma, por la vía interpretativa los niveles de tutela, varios de los derechos laborales que habían sido recortados por la propia legislación (Boza 2001: 25). Igualmente, los jueces laborales de primera instancia y de la Corte Suprema han cumplido con suplir esta afectación a los derechos por parte de la normativa, como ocurre con la Ley de Productividad y Competitividad Laborales, y otras leyes de carácter especial.

Como breve y ligero resumen, nos ayuda el Dr. Weller, pues es quien señala que se ha registrado un excesivo descenso del nivel de sindicalización por efecto de diversos factores como son: a) la constante represión contra el movimiento sindical durante los períodos de dictaduras militares y la crisis económica de los años 80, lo que redujo la afiliación a los sindicatos; b) los diversos cambios de la legislación, lo cual redujo el campo de acción sindical; c) la deslegitimización de la cual fueron víctima ciertos sindicatos por sus vínculos con partidos políticos y por prácticas poco transparentes; d) la orientación en varios países, de los sindicatos de dirigir sus reivindicaciones al Estado y no directamente para con los empresarios, actitud totalmente obsoleta en el contexto de la nueva modalidad de desarrollo sindical; e) la reorganización de la

estructura productiva que llego a aumentar el peso de las MYPES, donde la organización sindical es mucho más difícil, lo que aumenta el papel de ocupaciones que no corresponden a lo que era la pauta tradicional de la membrecía sindical (profesional y técnicos administrativos, etc.); y f) la reducción del empleo público, donde en ciertos casos los niveles eran muy elevados (Ciudad, 2004, pág. 23)

Finalmente, reflexionando un poco, observamos que así como aconteció a inicios de los años treinta, cuando se realizaban ataques directos contra los sindicatos, podemos observar cómo es que estos ataques permanecen a día de hoy pero no de forma directa donde el gobernante clausuraba el mismo los locales sindicales o atacaba físicamente a quienes fueran los representantes, sino que es de una forma mucho más indirecta, disfrazándolas como medidas legislativas de flexibilización laboral, eliminando la estabilidad laboral, atacando la creación de nuevos regímenes laborales que no permitan un plazo indeterminado de trabajo; impidiendo que los trabajadores puedan reclamar sus derechos de forma colectiva a través de la huelga de forma tal que esta no afecte la conservación de sus trabajos actuales.

## **A. Incumplimiento**

Ahora bien, enfocándonos en nuestro trabajo, debemos tener en consideración ciertas premisas, tales como el incumplimiento excesivo de negociaciones colectivas, o el fin de evitar las mismas a través del presente, aun así, debemos considerar situaciones tales, en las que el incumplimiento signifique una situación constitutiva de incumplimiento propiamente contractual produciendo un efecto no deseado, pues el que se vea afectado por ello se enfrenta a la incertidumbre de un medio de tutela, que tienda a la satisfacción de un interés lesionado y no de protegerlo previo a la lesión. Este hecho consiste en la ausencia de un concepto general de

incumplimiento y de una estructura unitaria de medios de protección para el acreedor. (Olivares, 2019, pág. 131)

Aquí es donde hacemos referencia a la forma en la que las situaciones ante cierto incumplimiento por parte del contrato obedece en cierto aspecto al nivel en el que se da el mismo por ejemplo, que determinados incumplimientos tiendan o no a ser más graves dependiendo de las circunstancias entonces las causales que lo estarían tutelando a fin de que no se vea afectado el derecho de quien se vea afecta, no correspondería para todos los casos ya que hablamos de una tutela estrictamente circunstancial que a día de hoy se evidencia, puesto que inclusive por los motivos por los que se dé el incumplimiento este podría afectar o no, de manera significativa, a una o ambas partes.

A su vez, tenemos que considerar también, que al hablar de un incumplimiento, como es el de un convenio colectivo de trabajo, de carácter contractual, el mismo obedece a que el contenido que tiene la indemnización por el incumplimiento de las obligaciones contractuales, tiene la finalidad de establecer como esta comprende el daño emergente y lucro cesante (ya sea por no cumplir la obligación, o porque la cumplieron incorrectamente, o tardaron en cumplirla), para destacar que estas situaciones constituyen incumplimiento del contrato. (Fueyo, 2004, pág. 252)

Por ello respecto al incumplimiento en tema de contratos, tratamos más la perspectiva de la indemnización o resarcimiento del daño que hay posterior al incumplimiento de cierto aspecto o la manera en que se cumple cierto punto del contrato pero de manera ineficiente o insuficiente; puesto que tenemos que se debe obedecer a lo que se ha pactado de forma previa, siendo inclusive que se podría dar el incumplimiento de un contrato no solo al “hacer de manera insuficiente” algún punto, sino, en contrario sensu, de la misma forma el “hacer más de lo pactado”.

Por ello es que, en el caso de algún incumplimiento, el término de “remedio” se designa a las medidas de protección que brinda el Ordenamiento a disposición del acreedor insatisfecho, para los casos de incumplimiento de contrato (Morales, 2016, pág. 97). Lo que coincide en ciertos aspectos con los anteriores citados, puesto que nos habla ya del término “remedios” siendo que, ya habiendo tocado temas de tutela, posterior cumplimiento, y actualmente sobre las acciones que se pueden tomar posterior al incumplimiento a fin de poder proteger el derecho de a quien se le afecte, siendo que es como en la presente investigación en la buscamos tutelar y salvaguardar aspectos específicos como la relación interpartes y el cumplimiento de los pactos.

Consideremos que el incumplimiento, comprende toda manifestación de inexecución contractual. Excluye la exoneración de responsabilidad a mérito de un deudor y no solo comprende la inexecución en deberes conductuales de parte de un deudor, sino a su vez de la ausencia de determinados estados o situaciones presupuestos en el contrato y garantizados por él. (Vidal, 2009, págs. 221-258)

Esto debido a que se tiene que los factores de incumplimiento ya no solo recaen en las partes, sino en estrictamente temas circunstanciales a los que estamos todos supeditados, siendo entonces que los mismos pactos no se podrían cumplir de forma estricta, sino que el mismo cumplimiento de las obligaciones estarían también sujetos a circunstancias que pudieran estar ajenas a las partes, dándole un aspecto más flexible para el momento en el que se quiera hacer cumplir alguna obligaciones a petición de alguna de las partes.

De la misma forma debemos entender por incumplimiento esencial del contrato aquel que ocasione a la otra parte algún perjuicio, un perjuicio que llegue a privar sustancialmente de lo que se tenía derecho a esperar en mérito de un contrato, a no ser que la parte que haya realizado el incumplimiento no hubiese previsto tal resultado, y que alguna persona razonable de una misma

condición no lo hubiera previsto en una situación similar. Este concepto tomado del Common Law distingue entre lo que es el incumplimiento esencial y no esencial, donde la resolución de un contrato se reserva para el primero —con la consideración de gravedad por parte de un juez—, de forma tal, que, si se afecta la base del contrato, se frustraría la finalidad perseguida por la parte afectada o priva sustancialmente de la satisfacción del interés pretendido; el acreedor puede resolverlo. (Cabanillas, 1998, pág. 212)

En este caso, ya observamos un punto más armonioso a fin de rescatar de cierta forma el aspecto contractual de lo pactado, siendo que el autor separa la afectación del mismo en los caracteres de “esencial” y “no esencial”; siendo que dependiendo del nivel de afectación que hayan tenido las partes para con el incumplimiento el mismo podría no tener necesidad de llegar a medidas más extremas o acogerse a “remedios” más estrictos respecto a su tema; sino que mientras no se esté privando de la esencia del contrato en sí, el mismo podría subsistir de forma tal que ambas partes estén de acuerdo, ello incluso implicando que se llegara a modificar el acuerdo previo, con el fin claro de poder salvaguardar el fin del mismo.

Aun así, al hablar del incumplimiento, el mismo se puede calificar como esencial, debido a la manera en que han sido afectadas las expectativas contractuales del acreedor, las cuales se deben privar de forma sustancial; esto es que se genere una lesión contractual grave ante lo cual el acreedor pierda interés en el contrato. (Bridge, 2017, pág. 668)

En merito a ello es que se presenta un mismo carácter que el previamente observado, siendo que el carácter de “esencial” esta vez obedece a que la afectación al momento de incumplir el pacto sea de manera tal que en consecuencia del mismo se llegaría a perder el interés por parte de alguna de las partes; siendo entonces claro que esta vez hablamos de un incumplimiento que llegaría a finiquitar todo el contrato en sí, siendo que el carácter de “esencial” en esta situación obedecerá

estrictamente a la voluntad de las partes; aspecto que está estrictamente arraigado a la definición del acto jurídico como manifestación de voluntades.

“El incumplimiento del contrato viene a ser cualquier desviación del cumplimiento del mismo, desde la total inactividad del deudor hasta cualquier falta de conformidad respecto en lo pactado” (Lando & Beale, 2003, pág. 163).

En sentido amplio, tratamos de abarcar todo lo que se podría entender como incumplimiento del contrato, desde la raíz misma de que algunas de las partes demuestren su inconformidad con el cumplimiento del pacto, o de que alguna de las partes ignore las responsabilidades a las que se encuentra atado por el contrato.

El incumplimiento en sí, abarca tanto la no realización de lo convenido, como su ejecución o cumplimiento imperfecto. Estos, a su vez, tienen cabida en situaciones de cumplimiento parcial, tardío o que presente anomalías, ya sea de carácter material o jurídico, lo cual requiere una comparación entre lo acordado (objeto ideal), y lo ejecutado (objeto real), de tal manera que, si el segundo no coincide con el primero, hay incumplimiento. Además, este concepto no solo comprende el actuar del deudor, sino también el de los que sean sus auxiliares o, en general, de cualesquiera de las personas empleadas por este para su cumplimiento. (De la Maza & Vidal, 2017, págs. 25-75)

En el presente caso, ambos autores nos tocan puntos muy concretos, como lo es que respecto a que para tener la certeza de que se haya dado el incumplimiento de un contrato el mismo debe obedecer a que exista una contradicción entre el “objeto ideal” y el “objeto real” siendo que si la comparación de ambos no resultan en ser la misma, se estaría configurando el incumplimiento del contrato; además de ello, nos hablan de cómo es que este tipo de incumplimiento ya no solo

obedecerá a las partes, o sus circunstancias; sino a su vez de que el mismo incumplimiento del contrato se puede dar a través de terceros ajenas al contrato.

El carácter objetivo del incumplimiento se manifiesta en el hecho de que no importa si el mismo se originó en el actuar de un deudor, de un acreedor o de sus auxiliares, o por el impedimento proveniente de algún caso fortuito o de fuerza mayor. En estas situaciones corresponde determinar los medios de tutela de los cuales podrá disponer el acreedor. (De la Maza & Vidal, 2017, págs. 25-75)

En este caso, los autores ya no tocan el tema de las causales o la determinación del “como”, “Porque” o “de qué manera” se habría dado el incumplimiento del contrato, sino más bien ya evalúan los medios a los cuales se pueda ceñir la parte afectada a fin de poder protegerse ante alguna afectación que sufra motivo de dicho incumplimiento.

El incumplimiento no se limita solamente a la no ejecución de prestaciones contractuales, sino a su vez respecto a la falta de satisfacción de los diversos intereses del acreedor —por la falta de verificación del actual estado de las cosas que es responsabilidad de los contratantes—. Siendo que esta se caracterizaría, también, al ser objetivo el prescindir del elemento de la culpabilidad como criterio de la imputación de lo que es asumido por el deudor (responsabilidad). En la doctrina francesa moderna, Genicón afirma que el incumplimiento se define de mejor forma en un sentido negativo, puesto que devendría en la forma del no cumplimiento de una obligación impuesta por el acuerdo de las partes, por lo que resultaría erróneo entrelazar de manera sistemática lo que se entiende por incumplimiento con lo que respecta a la culpa. (Genicon, 2007, págs. 206-207).

Finalmente desembocamos toda la base teórica de incumplimiento no solo en los conceptos previos de diversos autores, sino que ya entramos a hablar de un concepto de “culpa” respecto al

tema del “incumplimiento” siendo entonces que nos trata de dejar en claro que la misma característica de este último es que se encuentra sujeto a la no satisfacción de lo acordado, siendo entonces que no habría que buscar una responsabilidad en sí, sino más bien enfocarse en la manera de poder solucionar lo dicho en lo previamente pactado.

## **B. Implementación**

Al buscar implementar algo novedoso dentro de nuestra normatividad actual, sabemos que pasa por un procedimiento preestablecido de acuerdo al tipo de norma que se busque añadir, sea de carácter novísimo o modificadorio, siempre ligado a la realidad social, económica, cultural, etc. Pero no olvidemos que para identificar una perspectiva tal, que define a la implementación como un cambio social planificado” (Ansoff, 1984, págs. 10-20). Debemos considerar que la implementación en sí, en estos casos, sirve para realizar un tipo de cambio que debe ser previamente pensado, siendo entonces que debemos tomar y aceptar todo lo que concierne a la implementación, como una modificación social en pro de establecer mejores condiciones a las actuales.

La implementación de por si viene a ser un fenómeno Ligado al cambio de actitudes y posibilidad en la formación de nuevas conductas. A su vez, este fenómeno se encuentra ligado a otros conceptos como: formulación, adopción, proceso y contenido. Que a pesar de no poder especificar los límites conceptuales entre ellos, se aprecia la existencia de una relación sistémica conceptual entre sí. (Rivera, 1995, págs. 2-4)

Y es que al hablar de una fenomenología, puesto que en esta perspectiva, requerimos de un cambio de actitudes a fin de poder generar nuevas frente a determinadas circunstancias, el hablar

de “implementación” ya no solo obedece al hecho de cambio sino a su vez de manera sistémica lo que vendría a ser la conceptualización ligada, siendo que la implementación de algo nuevo es todo un proceso con motivo de buscar generar un cambio a través de una estricta evaluación y un estricto procedimiento para que cumpla con su objetivo base que es el de mejorar ciertos aspectos sociales.

Para un ámbito más estatutario “la implementación es de naturaleza administrativa, puesto que la presente área de estudio nos permite entender cómo se administran los recursos a fin de poder lograr metas” (Adizes, 1976, pág. 2).

Y es que en el ámbito público, la implementación es de naturaleza organizativa, puesto que explota uno de los puntos clave para que se de esta última, siendo que la capacidad que tenga la organización respecto a sus recursos hace que la mayoría de cosas nuevas que se quieran implementar estén ligados de manera vital, siendo entonces que podemos entender el hecho de que llegado el punto a falta de recursos se puede no dar la implementación de ciertos asuntos, por más positivos que puedan resultar a ser.

Siendo ello es que “resulta casi imposible el desarrollar una definición precisa de lo que se entiende por implementación puesto que los investigadores desarrollan las definiciones de acuerdo a las perspectivas del problema a resolver” (Scheirer, 1981, págs. 273-279).

Ahora bien, al hablar de algo tan liberal, puesto que para definir el mismo van a requerirse tener en cuenta todas las circunstancias en la que esta esté naciendo, ello en merito a que la implementación y su definición están ligadas ahora al problema que se esté buscando resolver con ella, a fin de dejar en clara la meta que esta última tiene.

Consideremos un segundo como “la Implementación no es sino aquel cambio que se dirige a seguir el mandato de una política, como un proceso de reordenar patrones de conducta de acuerdo al conjunto de directrices derivadas de una decisión” (Quade, 1989, pág. 380).

Viendo del lado más objetivista, puesto ya empezamos a tocar puntos políticos a fin de que el hecho de que se dé o no una implementación de algo, al ser un trámite que se realiza por medio de nuestro gobierno, podría llegar a chocar con ciertos intereses personales y/o gubernamentales, ya que todos somos conscientes de lo que es nuestro país en la actualidad, todos tenemos en claro que muchas veces puede llegar a no implementarse ciertas reformas o normas que lleguen a afectar de manera directa a sus personas.

Al hablar de implementación de una normatividad en el ámbito público, y más aún, hablando en el ámbito laboral como facultad para la autoridad administrativa de trabajo, no se vuelve sino “un proceso administrativo que busca comportarse de acuerdo con los propósitos, políticas y estrategias” (Ansoff, 1984, págs. 10-20). Y es que dichos propósitos sociales, políticas públicas y estrategias nacionales; serán requisitos indispensables y que servirán de fundamento para que se llegue o no a brindar el trámite respectivo que requiere la implementación de algún nuevo proyecto, ya que por más prometedor que pueda sonar, deberá cumplir este, con los estándares sociales que ya tenemos impuestos.

Nuestra facultad a implementarse no es sino “un uso de herramientas del estado, usadas de forma organizativa para alcanzar resultados estratégicos” (Hrebiniack & Joyce, 1984, pág. 256). Respetando estrictamente lo normado y la forma de tramitarse del mismo, puesto que al fin y al cabo lo que se busca es el planteamiento estratégico y los efectos que llegue a tener esta implementación para con nuestro tema.

Llegados a este nivel, ya hablamos de cuán importante se vuelve el buscar implementar nuestra facultad administrativa, y es que “La implementación empieza cuando el estado recibe la autoridad para ejecutar una estrategia prioritaria a través del órgano respectivo generando una necesidad de cambio, a través del renormamiento de un sistema al modificarse” (Nutt, *Identifying and Appraising How Managers Install Strategy*, 1987, págs. 1-14).

Y es que ya dejamos en claro la “necesidad de cambio” que hace falta en nuestra normatividad del ámbito laboral, siendo entonces que podemos rescatar del mismo el hecho de que al momento de que se da a conocer alguna implementación en pro del beneficio social, la misma sociedad podría dejar entrever la necesidad de la misma; dejando a salvo el hecho de que la misma implementación en su fundamentación pueda hacer diversos exámenes para poder evidenciar la necesidad previa de la implementación de algo; entonces, tenemos que el factor “necesidad” se vuelve también un carácter que le dará mucha mayor validez y fortaleza al fundamento para implementar ese algo.

Buscando claro que “La implementación se desarrolle como un proceso que anhela y/o busca un determinado cambio dirigido” (Nutt, *Implementation Approaches for Project Planning*, 1983, págs. 600-611). Confirma el hecho de que la implementación llega a significar un cambio estratégico, estando entonces que la implementación en estricto sentido, significa un cambio, que en el presente caso sería social, y que, a pesar de las circunstancias, de plantearlo a la sociedad, la misma responda de forma positiva ante la misma.

Y para mí, “el éxito en una implementación de estrategias constituye que se involucren todos los diferentes niveles de la gerencia” (Urban & Star, 1991).

Y es que entre mayor sea el ámbito que abarque lo que se busca implementar, como lo es en este caso, más partes deberán participar, y en general, de preferencia debería darse en la

totalidad de las partes, ya no solo si hablamos de nuestro órgano central, como sería el estado, si no de sus órganos de gobierno local, regional, distrital, provincial, etc.; puesto que al fin y al cabo la implementación de la que venimos hablando, en otras palabras el control posterior, busca un cambio que brinde protección a cualquiera que se vea afectado por la falta de cumplimiento de un pacto laboral en materia sindical.

### **C. Control Posterior**

Después de hablar de “incumplimiento” e “implementación”, y en esta misma línea, hablare básicamente del “porque” debe ser el control posterior lo que se implemente ante un incumplimiento, e inclusive, un poco más de los alcances que inicialmente planeaba que tuvieras, y es que “el control posterior vendría a ser aquella evaluación de resultados de los procesos de la gestión, en merito a que esta facultad permite estudiar, verificar, evaluar y brindar una certeza respecto a las actividades que se realizan como parte de un proceso, a fin de dar cuenta de que las misma se estén realizando cumpliendo las normas establecidas previamente. (Ortiz, 2018, pág. 31) Volviendo esta facultad, en una supervisadora de los pasos que deban seguirse en determinados procesos.

Claramente al hablar de esta facultad, nos referimos que el control posterior, valga la redundancia “es aquel control que se da posterior a la acción. De modo tal, que sirve para determinar cualquier causa de desviación del plan original, aplicando en lo que resulte ello a las actividades similares futuras” (Ortiz, 2018, pág. 29).

Obedece en primera facie a la ejecución de un cierto tipo de acción, y que el mismo se da en pro de que dicha ejecución de la acción no sufra de algún cambio respecto a su desarrollo natural

ya que “el Control posterior nos permite regular los resultados de las acciones que han concluido. Siendo entonces que trata de establecer las causas de cualquier desviación que se aleje de los lineamientos que ya se han establecidos; a fin de que se puedan plantear las medidas necesarias y oportunas; lo que resultaría en los resultados óptimos y recomendables. (Ortiz, 2018, pág. 14)

Teniendo a vivas luces, una finalidad incuestionable, puesto que el mismo busca que posterior a determinadas acciones, las mismas sigan los lineamientos que sean los óptimos y recomendables; entiéndase entonces, que busca, como su nombre dice “controlar” el devenir de la acción, a fin de que la misma no se ejecute de forma incorrecta o contraria a lo que se encuentra establecido en los lineamientos respectivos.

Y es que, debido a que “el control posterior se basa en la vigilancia, supervisión y verificación de todos los actos que obedezcan a la gestión pública, demarcando su aplicación al grado de eficacia, eficiencia y transparencia” (Ortiz, 2018, pág. 31). Este depende exclusivamente de la labor que tiene la gestión pública para con el determinado actuar de las circunstancias; siendo que busca que todo obedezca lo que esta previamente estipulado en nuestra normativa en los diversos casos en los que se invoque el mismo, a fin de que la acción que se busque realizar este sujeto a sus propios procesos respectivos.

Ya más inclinado al tema administrativo, que jurídico, es que “el control se vuelve aquella parte del proceso administrativo mediante la cual se procede a evaluar la relación de los “resultados que se obtengan” respecto a “lo planeado”, con el objeto de que se puedan corregir desviaciones y evitar el tener que reiniciar el proceso. (Munch, FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION, 2012, pág. 55). Y es que es diferente hablar del control jurídico y de control posterior en el ámbito administrativo, ya que, si bien es cierto que en ambos casos los 2 se dan con un estricta vigilancia de los resultados con lo que se tenía planeado, a fin de poder observar el momento en el que se

diera un fallo o la forma que tendría el mismo a fin de subsanarlo de manera pertinente debido a que se descubrió a través de este; al diferenciar ambos ámbitos, podemos generar mayores filtros que servirán para una mayor certeza y seguridad en las decisiones que se tomen en ambas sedes.

El control o la evaluación, como se conoce hoy en día, es aquella que consiste en un proceso sistemático que busca regular o medir aquellas actividades que desarrolla la organización a fin de que estas coincidan con los objetivos y expectativas previamente establecidas en sus planes. (Bernal & Sierra, 2008, págs. 211-213)

Y es que si, al hablar de “evaluación”, es en merito a que el control posterior vendría a estar ligado en parte a ello, ya que busca un seguimiento del actuar de la organización respecto a lo planeado y su desenlace, a fin de que se puedan brindar las medidas necesarias para el perfeccionamiento de sus actuaciones respecto a los temas en los que intervenga. El control debe entenderse como un medio de retroinformación que busca reiniciar el proceso administrativo. Ya que el fin último de la administración debe ser la calidad y eficiencia de su actuar, y la única forma de verificar de que esto se ha logrado vendría a ser mediante el control. (Munch, 2007, pág. 56). Y es que, al evaluar un tema en específico, buscando la efectividad y calidad, se da esta “retroinformación”, ya que el mismo, actúa como facultad revisora que tiene la propia organización para corroborar el estado de la situación y el impacto diferido que podría llegar a tener para con la realidad, sufriendo un cambio constante en post de mejorar.

Finalmente “el control posterior puede definirse como un proceso que busca regular las actividades que a su vez, buscan asegurar el cumplimiento de las acciones tal y como fueron planificadas, corrigiendo cualquier forma de desviación significativa” (Robbin & De Cenzo, 1996, pág. 654). Pues el control posterior se define en si como la acción de asegurar el cumplimiento de

otra acción, a fin de que esta última cumpla con el propósito por el que fue realizada en un primer momento, entonces delimitando su actuar a la naturaleza de su invocación.

Que para nuestra autoridad administrativa de trabajo “el control administrativo es aquel proceso que le permite garantizar que las actividades reales obedezcan a las actividades proyectadas” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996, pág. 610). En consecuencia “el control es una función que pretende asegurar en lo que resulten los objetivos y los planes prefijados. Siendo que actúa como una última etapa formal del proceso de gestión, es ahí donde el control se centra entonces en actuar de forma tal que los resultados generados en las fases anteriores sean los que se desean. (Perez, 2006, pág. 21)

Y es que, en la función de la gestión pública, el control posterior parece siempre dividirse en 2 directrices, la primera que buscara la obediencia de los objetivos ligados a los planes pre planificados y la segunda que buscara una mayor eficiencia y calidad en su actuar conforme a su desarrollo.

#### **D. Prevención**

No solo el estado peruano se encuentra en el deber de disponer de facultades preventivas, si no, la propia OIT, demarca claramente que a nivel internacional, debe hacerse, y que de ser necesario se dé la implementación de nuevas herramientas para ayudar a este fin, y es que “la prevención general (...) tiene por objeto la afirmación y el aseguramiento de las normas básicas de los valores fundamentales que estas protegen, subrayar su importancia y la seriedad de su protección por el mandato normativo, educando al grupo social para que este los acate y los asuma como propios. (Cfr. Jescheck, 1993, pág. 60). Que quizá pueda sonar a un punto de vista societario

de cambio, pero es que, al buscar el aseguramiento de los principios básicos, se le da un sentido al concepto de prevención más conservador.

Aquellos novedosos aspectos socioculturales preventivos y garantistas van más allá de lo tradicional. Esto es, resaltar que se afirma la vigencia del Derecho como mecanismo regulador de conductas y que lo restablece en su calidad de tal, ya que actúa como instrumento de conformación de la conciencia jurídica colectiva, cuya aplicación restablece la confianza y la fidelidad del ciudadano en la norma jurídica. (Pérez, 1991, pág. 20). Volviendo algo tradicionalista la situación ligada a la realidad, pero remarcando como se debe reafirmar el derecho como mecanismo regulador, que, si bien concuerda con todo lo dicho, el mismo nos habla de un concepto de fidelidad a la norma taxativa y expresa, por cuanto estamos apelando a un lado más de confianza del cumplimiento de las diversas estipulaciones para con el ámbito societario.

Y es que “la prevención general tiene un concepto dentro de la función ético-social del Derecho, por cuanto se manifiesta como que es que este se vuelve más esencial que la protección de los concretos bienes jurídicos particulares en la tarea de asegurar la vigencia real (...) de los valores de acción de la actitud jurídica (...)”. (Welzel, 1976, pág. 3)

Refiriendo a una ética de la sociedad, digo que la prevención debe ser más enfocada por cuanto más esencial sea el bien jurídico particular, o mayor rango tenga este, poniéndonos en contexto dentro de nuestra temática no hablamos solo de temas sindicales, puesto que denotamos la importancia mayor al hablar de derechos colectivos, o derecho al trabajo, lo cual le daría un mayor sentido a brindar medidas de prevención ante la importancia que tienen los bienes jurídicos que se buscan tutelar.

La importancia para la idea de prevención es que el Estado no solo debe abandonar la idea de aplicar ciertas medidas como mera retribución ante una falta u acto omisivo cometido sino

también debe alejarse de la pretendida intimidación por la aplicación ejemplar de una sanción o mediante la amenaza de un mal futuro y simbólico. Por el contrario, lo que se pretende es justamente que el Estado, ayude a "fortalecer a la colectividad en su conciencia jurídica y educarla en la obediencia al Derecho, acudiendo para ello a las leyes justas y a su aplicación comedida e igualitaria". (Cfr. Jescheck, 1993, pág. 60). Desempeñando así un papel sobre la importancia que tiene el brindar medidas preventivas frente a aspectos legales, en tanto los mismo sirvan para no abandonar un procedimiento jurídico/administrativo por cuanto el mismo no debe llegar siempre a la afectación de los sujetos parte de la relación, sino que justamente lo que busca la pretensión es fortalecer la conciencia colectiva de las personas para que obedezcan a nuestro derecho, teniendo en consideración que este debe velar siempre por la medida menos dañina e igualitaria para las partes.

Y es que la prevención, valga la redundancia, "siempre consta en querer pretender evitar un algo, siendo que esto no es más que el resultado de algunas medidas y técnicas creadas y aplicadas de cara a la galería por el legislador con el fin de aplacar los sentimientos de inseguridad y la inquietud de los ciudadanos ante los nuevos problemas, sin resolverlos. (W-Muñoz, 1995, pág. 54). Y al querer evitar un algo, como estado, amplias las medidas que puedes tomar y ayudas el legislador frente a determinada situación de un problema novísimo en ciertos casos o no, pero desarrollas una medida que, si lo sea, a su vez, señalas de manera expresa, que dicha medida de prevención, en sí no debe confundirse, con la medida que se dictamine de darse el hecho ya que no busca resolver el problema de fondo que se genere, sino, prevenir que este suceda.

"La prevención en general, supone la propia conservación del Derecho y, desde la perspectiva de la sociedad, tendería a producir una pacificación de la conciencia social" (Demetrio, 1999, pág. 109). Consecuentemente, el buscar la pacificidad de la sociedad en sí, sirve, como su

nombre dice, al prevenir que se genere conflicto o problemas de cualquier índole al encontrarnos en un estado “pacífico”.

Aunque también es importante saber cómo se debe proceder para el ejercicio de la función preventiva en general, en tanto que la misma siga respetando al derecho, podemos rescatar que esta no debe desempeñar un rol punitivo, pero a su vez tampoco un rol moral, encasillando así entonces a la labor preventiva a la misma finalidad a la que obedece su nombre, que es prevenir únicamente.

Sus principales funciones de la prevención general es que esta sirva como vía que contribuya a acuñar la vida social, partiendo de tres aspectos como son; informar de lo que está prohibido y de lo que se debe de hacer; reforzar y mantener la confianza en la capacidad del orden jurídico de permanecer e imponerse; y crear y fortalecer en la mayoría de ciudadanos una actitud de respeto por el Derecho, no una actitud moral. (Kaufmann, 1981, pág. 127)

“La prevención general ocupa un lugar central en el ejercicio de la fidelidad al Derecho de la población” (Jakobs, 1995, pág. 18). Siendo algo fiel al beneficio de los derechos de toda la sociedad, demarcando de esta forma, el carácter leal al derecho.

“El uso de la teoría de la prevención general no debe constituir una legitimación de un normativismo extremo, y, menos aún un argumento para el abandono de la protección y fomento de bienes jurídicos” (Schünemann, 2001, pág. 646). Ello en merito a que dicho aspecto no puede representar un abuso de poder por parte de la autoridad, menos aún, que el mismo busque reemplazar al proceso normal en sí, en tanto el mismo debe obedecer a sus caracteres y tener sus facultades debidamente delimitadas, ya que lo mismo le dará un carácter armonioso para con la normativa general.

Como principio general debería establecerse la prevención general o integradora sin pasar a ser cuestionable a priori en caso se conciban sus postulados en términos tales que permitan extender la injerencia del Derecho más allá del orden estrictamente jurídico, esto es, a la esfera o actitud interna del ciudadano. (Mir, 2000, pág. 51)

Finalmente, la expresividad y/o flexibilidad en la interpretación de lo estrictamente concebido como jurídico, son los que reglamentan a la sociedad, y es que esta misma hace que nuestra normatividad jurídica cobre sentido, tal es así que lo previamente reglamentado no debe tomarse en sentido estricto alguno, cuando se quiera tratar de temas que afecten a todo un factor social, es cuando resulta cuestionable finalmente el hecho de cómo se pretende generar un cambio social.

### **2.3.2. Bases Filosóficas**

La justificación filosófica de la presente se deriva de los principios de un estado de liberalismo económico ya que siempre ha existido cierta resistencia de muchos empleadores a involucrarse en temas de negociaciones conjuntas con sus trabajadores, ello motivo de que entre ambos existe una relación de subordinación pero que la Negociación colectiva convierte en iguales al momento de negociar como partes de una misma empresa o entidad; a esto se le puede añadir la poderosa política pública.

Si partimos de una vista del pasado existía una legislación restrictiva, que dejaba clara la incapacidad jurídica de los tribunales, puesto que en su momento lo que se buscaba era el mantenimiento de la inmutabilidad del contrato de trabajo individual (*pacta sunt servanda*), pero este tendía a debilitar de gran forma a los sindicatos, o mejor dicho a los sindicalizados especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la negociación colectiva.

Tenemos que la negociación colectiva se expresa como palabra clave de la filosofía de la OIT en materia de libertad sindical como: independencia. Sí, independencia, ¿pero respecto de quién?

La independencia respecto de su empleador, pero no al nivel de eliminar el estado que se adquiere al ser contratado como es el estado de subordinación, puesto que hablar de ello sería desnaturalizar el contrato completamente, sino desde una perspectiva independiente a los aspectos laborales que se tengan en el centro de trabajo; ello, en resumen, independencia de poder exigir mejores condiciones laborales, teniendo en claro que todo es en pro de mantener un ambiente armonioso entre las partes.

Las organizaciones sindicales actualmente están en un entorno cambiante donde la filosofía del enfrentamiento ya no exige justificación alguna. Entiéndase que las relaciones laborales no pueden atenderse partiendo desde el conflicto, al menos no, si se intenta progresar en condiciones adversas. En un sistema de relaciones laborales que se encuentre enmarcado en la bilateralidad y el consenso que pueda darse dentro del centro de trabajo si constituye un factor de estabilidad en las relaciones sociales y tiende a favorecer una situación en la que se hace posible ampliar la libertad civil, respetar el imperio de la ley y garantizar el mayor grado de inversión, crecimiento y desarrollo.

### **2.3.3. Definición de términos básicos**

**La Negociación colectiva.-** “Esta comprenderá todas aquellas negociaciones que tengan lugar entre uno o más empleadores y una o más organizaciones de trabajadores” (OIT, LA NEGOCIACION COLECTIVA NORMAS DE LA OIT Y PRINCIPIOS ORGANOS DE CONTROL, 2000, pág. 95).

**Pliego de reclamos.-** “Sera aquel documento que es elaborado por la organización u organizaciones sindicales, a través del cual se da inicio a la negociación colectiva” (Huamani, 2020, pág. 8) .

**Convención Colectiva o Convenio Colectivo.-** “Es aquel acuerdo escrito que es celebrado entre una o más organizaciones sindicales y una entidad” (Huamani, 2020, pág. 3).

**Organizaciones Sindicales.-** “Son todas las organizaciones que tenga por objeto representar, fomentar y defender aquellos intereses que tengan los servidores” (Huamani, 2020, pág. 4).

**Organización Sindical Mayoritaria.-** “Es aquella organización sindical que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores, equivalente al cincuenta por ciento (50%) más uno” (Huamani, 2020, pág. 4).

**El Arbitraje.-** “Es una forma de heterocomposición del conflicto, en el que las partes se someten a un tercero, ajeno y neutral, para que resuelva el conflicto” (Blancas, LA NATURALEZA DEL ARBITRAJE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2010, pág. 2)

**Huelga.-** “Es aquella interrupción de la actividad laboral por parte de los trabajadores con la finalidad de reivindicar ciertas condiciones laborales o manifestar una protesta” (RAE, 2020)

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Entre la implementación de un control posterior al convenio colectivo frente a la labor de promoción preventiva de conflictos laborales existe una relación directa significativa (Huacho, 2019-2020).

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. La normativa correspondiente a los controles posterior tiene un potencial alcance en materia de convenios colectivos
2. Existe una relación negativa entre las medidas que tiene el estado frente al incumplimiento de un convenio colectivo de trabajo.
3. No existen medidas suficientes para que el estado cumpla con su labor “preventiva” en una negociación colectiva de trabajo.
4. El estado no actúa para salvaguardar la integridad interpartes en una negociación colectiva de trabajo, sino solo para resolver la misma.
5. La relación entre la falta de medidas de la autoridad administrativa de trabajo frente a un conflicto laboral afecta a los convenios colectivos.

### **2.4.3 Operacionalización de las variables**

TABLA I

Fuente: Elaborado por el autor

VARIABLE(S)	CONCEPTUALIZACION	OPERACIONALIZACION	DIMENSIONALIZACION	INDICADOR	ITEM	FORMA DE MEDICION	INSTRUMENTO PARA MEDICION
Variable X <b>Implementación del control posterior al convenio colectivo</b>	<i>“La Implementación es aquel cambio que se dirige a seguir el mandato de una política, como un proceso de reordenar patrones de conducta de acuerdo al conjunto de directrices derivadas de una decisión” (Quade, 1989)</i>	La escala de liket funciona como un conjunto de ítems que se presentan de manera afirmativa o en juicios, midiendo el grado de aceptación o rechazo de los participantes. La variable <b>Implementación del control posterior al convenio colectivo</b> tiene 5 dimensiones y 6 indicadores.	ALCANCE  MEDIDAS  ACCIONES  NIVEL  FALTA	RESPECTO  COMBATIR  SATISFECHO  ACTUALES  ALTO  BAJO	1  2  3  4  5  6	Ordinal Likert	Cuestionario de Encuestas
variable y <b>Promoción preventiva de conflictos laborales</b>	El control se basa en la supervisión, verificación y vigilancia en todos los actos que manifiesta relación con la gestión pública (Ortiz, 2018).	La escala de liket: La variables <b>Promoción preventiva de conflictos laborales</b> tiene 5 dimensiones y 6 indicadores.	POTENCIAL  EXISTENCIA  MOTIVOS  PARTICIPACION	FACTIBLE  AYUDA  SALVAGUARDAR  ESTRICTAMENTE  BRINDAR	7  8  9  10  11	Ordinal Likert	Cuestionario de Encuestas

			AFECTACION	FACULTAR	12		
--	--	--	------------	----------	----	--	--

## CAPITULO III. METODOLOGIA

### 3.1. Diseño metodológico

La investigación será exhaustiva y concisa plausible, puesto que se busca explicar de manera teórica el conocimiento con respecto el tema a tratar. La actual perspectiva de la presente investigación obedece a un carácter cualitativo, siendo su diseño no experimental, de corte transeccional, y por su tipo y nivel correlacional.

El método a utilizarse será netamente hipotéticamente deductivo, ya que “El método hipotético-deductivo es un modelo descriptivo del método científico, que se basa en un ciclo inducción, deducción e inducción para establecer hipótesis que se corroboraran más adelante” (Bunge, 2010, pág. 184).

### 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

La población que será el objetivo de la presente, se encuentra formada por la autoridad administrativa de trabajo de la provincia de Huaura, habiéndonos delimitado a 6 sujetos pertenecientes a la dirección de trabajo y promoción del empleo.

Tabla II

*Población delimitada para con la provincia de Huaura*

<b>POBLACION</b>	<b>N°</b>
DIRECTOR	1
SUBDIRECTOR	1
ESPECIALISTA LABORAL	1
ESPECIALISTA LIQUIDADOR	1
ESPECIALISTA CONCILIADOR	1
ASISTENTE TECNICO II	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

Fuente: MOF 2012 DRTPE

### 3.2.2. Muestra

El muestreo por conveniencia es una de las técnicas de muestreo de las más prácticas y factibles al momento de investigar, ya que es extremadamente rápida, sencilla y económica, agregado a esto es que la misma técnica es factible si poseemos la accesibilidad a la población específica para rescatar la muestra en cuestión.

Esta técnica se utiliza cuando no existen criterios que deban considerarse para que una persona pueda ser parte de la muestra. Ya que cada elemento de la población puede ser un

participante y es elegible para ser parte de la muestra. Estos participantes comúnmente dependen de la proximidad al investigador.

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

Las principales técnicas a utilizarse serian:

- a) La entrevista
- b) Revisión o análisis documental

Los instrumentos conforme a la técnica serian:

- 1. Cuestionario de Entrevista
- 2. Fichas de datos

### 3.4. Técnicas para el procesamiento de información

El procedimiento será realizado a través de entrevistas a las principales autoridades administrativas de trabajo.

## CAPITULO IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de Resultados

Tabla I - Estado de las Negociaciones Colectivas a nivel nacional 2019

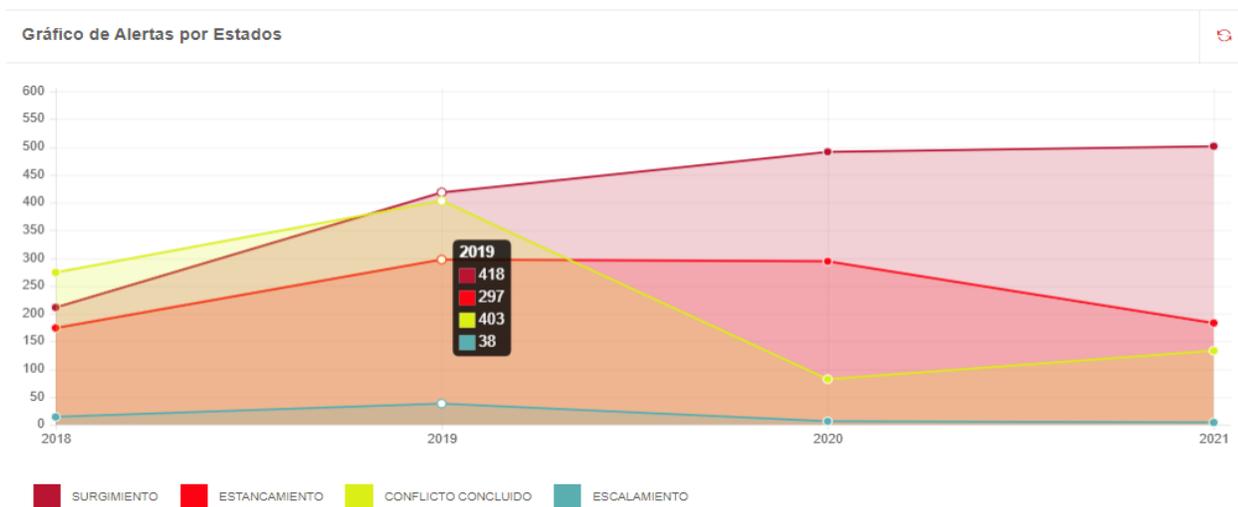


Tabla II – Estado de las Negociaciones Colectivas a nivel nacional 2020

Gráfico de Alertas por Estados

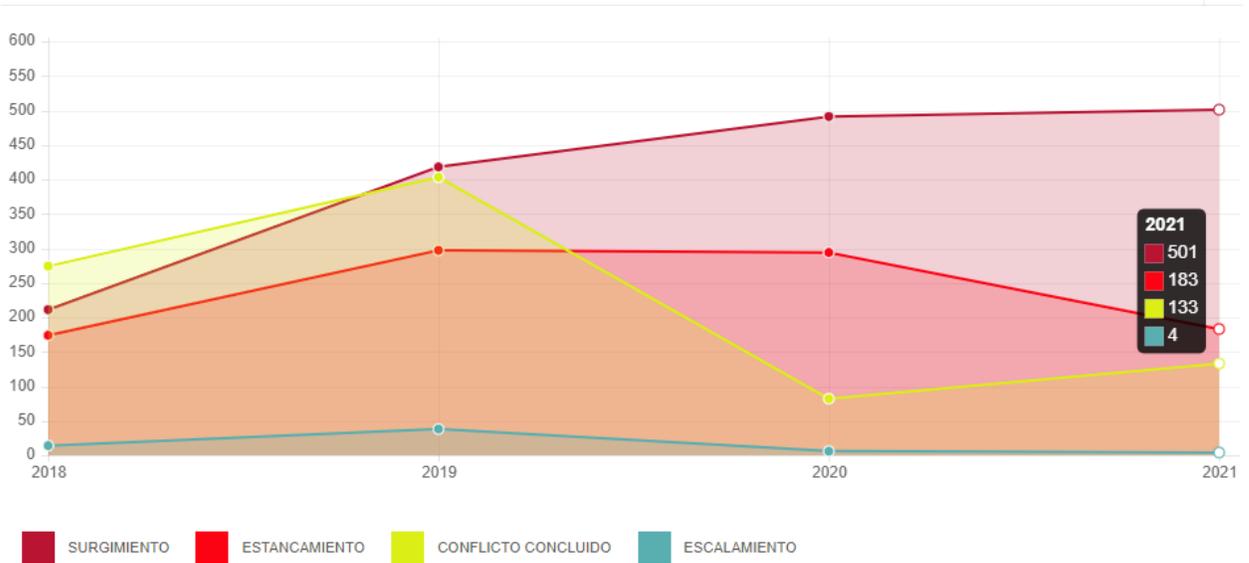
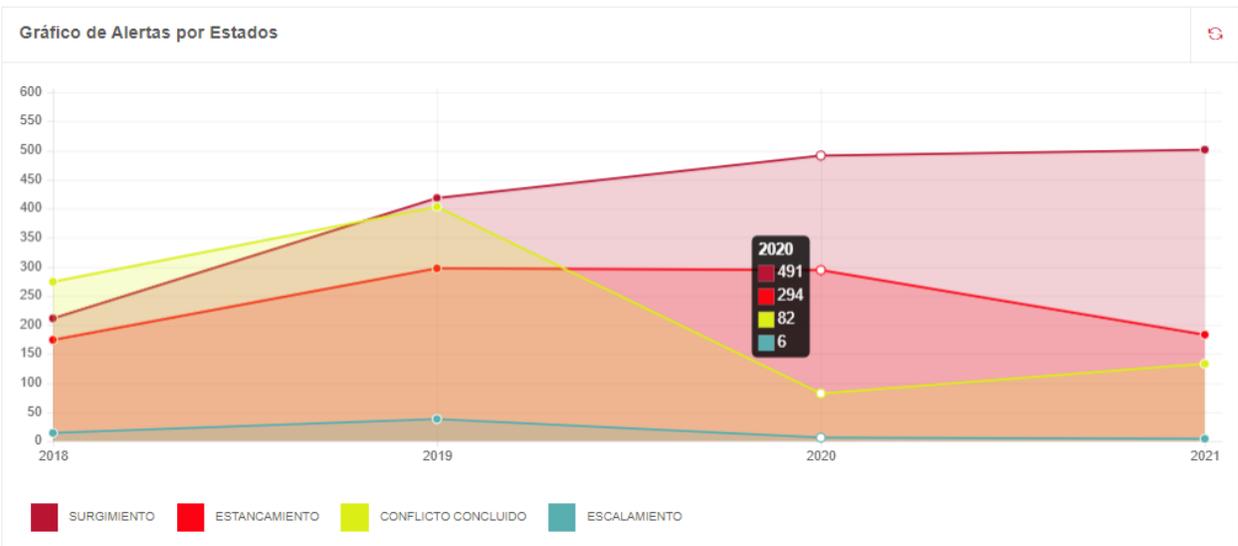
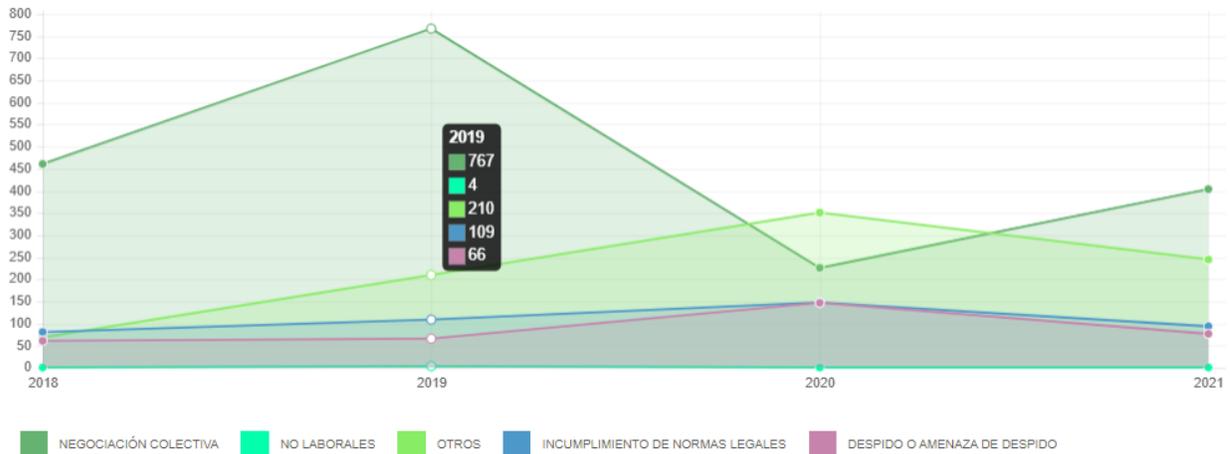


Tabla III - Estado de las Negociaciones Colectivas a nivel nacional 2021



## TABLAS I, II y III. Estado de las negociaciones colectivas a nivel nacional

Gráfico de Causa del Conflicto



Fuente: Sistema de Alerta Temprana a fecha 23/11/2021.

Interpretación de las Tablas I, II y III:

Tenemos que existe en gran medida un surgimiento exponencial de las negociaciones colectivas de trabajo, y es que a nivel nacional somos testigos de un incremento de trabajadores pertenecientes a la masa sindical, a pesar de que las estadísticas arrojan que solo el 2.3% de trabajadores en el Perú está sindicalizado, aunque lo preocupante en estos casos no es ello, sino el hecho de que la gran mayoría de estas negociaciones colectivas de trabajo, cerca de la mitad, terminan en un estado de estancamiento, lo que significa que dichos sindicatos optaron por detener la negociación colectiva o el trato directo y optaron por medidas como huelga o arbitraje, esto de acuerdo a los gráficos que reflejan los años 2019, 2020 y 2021

Tabla IV – Causas del Conflicto a nivel nacional 2019

Gráfico de Causa del Conflicto

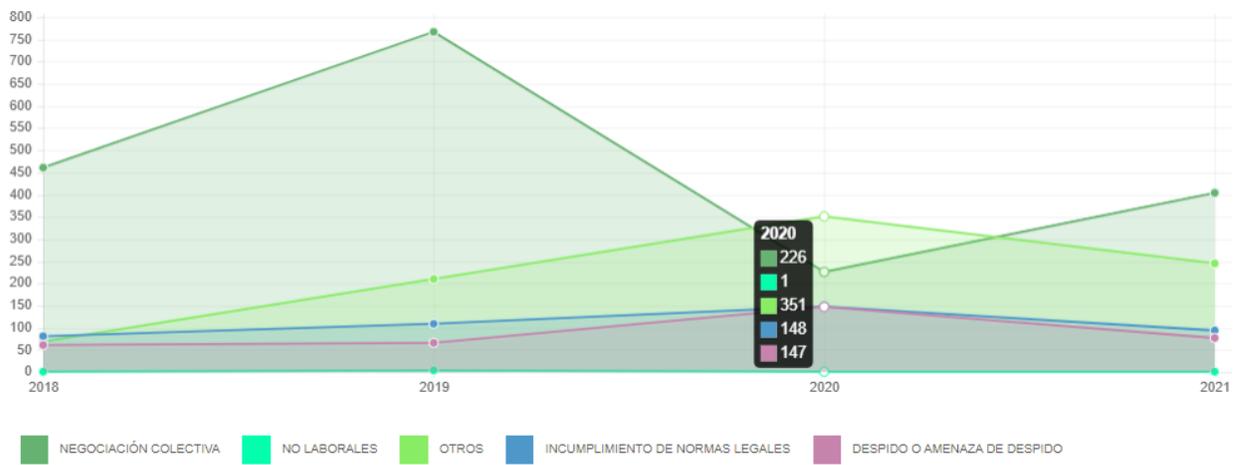


Tabla V - Causas del Conflicto a nivel nacional 2020

Gráfico de Causa del Conflicto



Tabla VI - Causas del Conflicto a nivel nacional 2021

TABLAS IV, V, VI- Causas del Conflicto a nivel nacional

Fuente: Sistema de Alerta Temprana a fecha 23/11/2021.

Interpretación de las Tablas IV, V y VI:

Se tiene que, de la diversidad de generadores de conflictos, los mismo responden en conflictos de la propia negociación y de “otros” en los que mayormente se trata de la relaciones laborales, ante ello la problemática a la que se enfoca el presente trabajo se liga estrictamente con estas tablas proporcionales y aproximadas lo más cerca a la realidad por cuanto se tiene que siempre puede existir un índice de error, aun así, la gravedad de las mismas nos deja en claro que se debe optar por medidas a fin de asegurar la labor preventiva de la autoridad administrativa de trabajo, para que la misma tenga un rol mucho más activo en la misma negociación.

TABLA VII – PORCENTAJE DE SINDICALIZACION A NIVEL NACIONAL 2018

PERÚ  
**CUADRO N° 66**  
**TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018**

ITEM	INDICADOR	MESES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	3 215 283	3 151 208	3 225 116	3 248 325	3 289 419	3 230 679	3 321 182	3 388 034	3 395 648	3 401 264	3 352 065	3 407 567
	SI	185 552	186 373	187 413	190 127	190 987	188 306	189 714	187 359	193 783	187 682	186 730	189 543
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	3 241 769	3 181 078	3 253 935	3 271 120	3 298 403	3 260 227	3 350 163	3 382 567	3 420 236	3 429 206	3 376 126	3 435 138
	SI	159 071	156 570	158 607	167 339	162 009	158 856	160 744	172 843	169 202	159 794	162 679	161 985
<b>TOTAL</b>		<b>3 400 840</b>	<b>3 337 648</b>	<b>3 412 542</b>	<b>3 438 459</b>	<b>3 480 412</b>	<b>3 419 883</b>	<b>3 510 907</b>	<b>3 555 400</b>	<b>3 589 438</b>	<b>3 589 000</b>	<b>3 538 885</b>	<b>3 597 123</b>



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 BASE DE DATOS : PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2018

TABLA VIII – PORCENTAJE DE SINDICALIZACION A NIVEL NACIONAL 2019

CUADRO N° 64

**PERÚ**  
**TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**2019**

ITEM	INDICADOR	MESES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	3 371 349	3 287 219	3 280 517	3 325 887	3 371 481	3 404 056	3 448 531	3 491 737	3 551 860	3 591 131	3 634 884	3 617 204
	SI	187 135	185 795	179 642	185 600	193 916	194 772	196 857	196 060	201 615	203 169	199 832	196 488
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	3 395 811	3 315 461	3 308 075	3 348 396	3 396 251	3 432 000	3 473 014	3 521 473	3 580 171	3 618 192	3 660 043	3 644 355
	SI	162 679	157 561	152 096	163 112	169 160	166 852	172 401	166 345	173 329	176 122	174 685	171 337
<b>TOTAL</b>		<b>3 568 490</b>	<b>3 473 022</b>	<b>3 460 171</b>	<b>3 511 808</b>	<b>3 565 411</b>	<b>3 598 852</b>	<b>3 645 416</b>	<b>3 687 818</b>	<b>3 753 500</b>	<b>3 794 314</b>	<b>3 834 728</b>	<b>3 815 692</b>



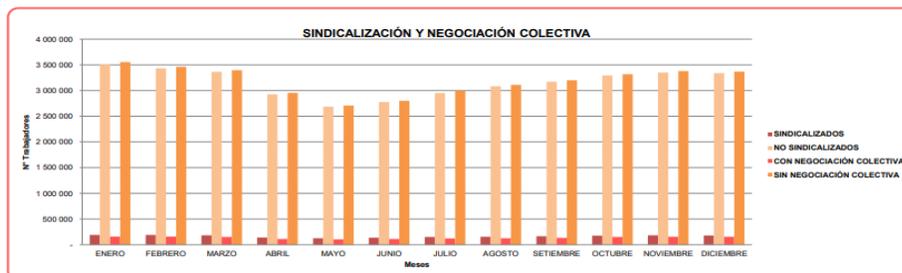
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2019  
ELABORADO : OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

TABLA IX – PORCENTAJE DE SINDICALIZACION A NIVEL NACIONAL 2020

CUADRO N° 13

**PERÚ**  
**TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**2020**

ITEM	INDICADOR	MES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	3 501 094	3 430 733	3 363 066	2 926 416	2 684 953	2 774 814	2 949 358	3 081 834	3 170 913	3 291 477	3 347 672	3 338 192
	SI	190 088	188 202	182 992	141 192	125 903	136 370	151 550	154 105	163 154	174 920	182 449	180 432
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	3 554 269	3 480 536	3 394 057	2 954 689	2 707 277	2 800 931	2 997 586	3 110 973	3 200 371	3 317 627	3 377 110	3 365 827
	SI	159 168	158 417	152 023	112 949	103 605	110 274	122 153	124 989	133 713	148 791	153 054	152 813
<b>TOTAL</b>		<b>3 713 437</b>	<b>3 618 953</b>	<b>3 546 080</b>	<b>3 067 637</b>	<b>2 810 882</b>	<b>2 911 205</b>	<b>3 119 739</b>	<b>3 235 962</b>	<b>3 334 084</b>	<b>3 466 418</b>	<b>3 530 184</b>	<b>3 518 648</b>



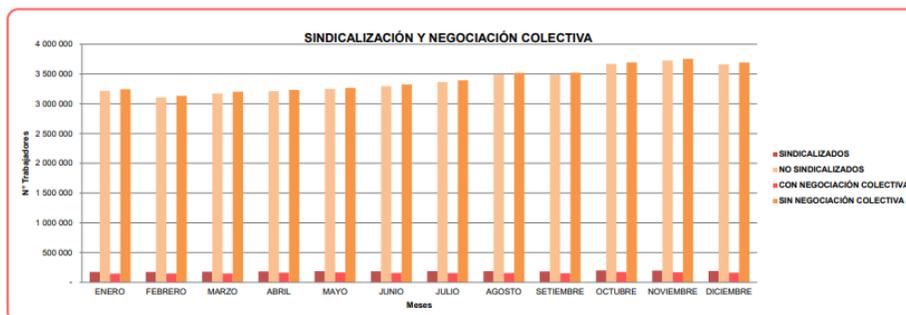
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2020  
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

TABLA X – PORCENTAJE DE SINDICALIZACION A NIVEL NACIONAL 2021



**PERÚ**  
**CUADRO N° 13**  
**TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**2021**

ITEM	INDICADOR	MES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	3 218 123	3 105 410	3 171 639	3 210 850	3 247 396	3 295 636	3 354 140	3 489 762	3 486 225	3 669 817	3 726 425	3 652 667
	SI	173 684	174 852	177 806	182 341	187 067	184 844	186 365	186 930	182 578	190 876	196 977	191 828
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	3 244 085	3 133 856	3 202 122	3 231 523	3 267 572	3 322 990	3 395 017	3 520 676	3 522 763	3 693 840	3 755 687	3 693 226
	SI	148 747	146 419	147 343	161 885	166 880	157 827	155 515	156 040	151 855	174 878	167 734	162 011
<b>TOTAL</b>		<b>3 389 832</b>	<b>3 280 275</b>	<b>3 349 465</b>	<b>3 393 208</b>	<b>3 434 452</b>	<b>3 480 417</b>	<b>3 550 532</b>	<b>3 676 716</b>	<b>3 674 618</b>	<b>3 868 718</b>	<b>3 923 421</b>	<b>3 855 237</b>



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE  
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2021  
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

Anuario Estadístico Sectorial 2021

TABLAS VII, VIII, IX, X- Porcentaje de sindicalización a nivel nacional

Fuente: Anuario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

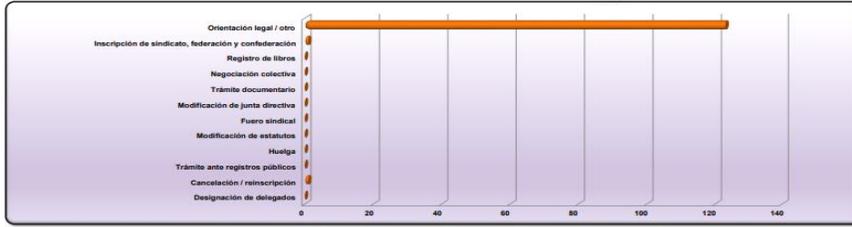
Interpretación de las Tablas VII, VIII, IX y X:

De lo ya previamente dicho, contrastando a su vez las tablas I, II y III, y es que, si bien la masa trabajadora crece, no lo hace proporcional a la sindicalización de los trabajadores, esto motivo de diferentes causas, temor, desconocimiento, falta de capacitación, etc. Y es que en general, la mayoría de personas que se deberían acercar a nivel regional o nacional, a fin de preguntar por temas sindicales, no lo hacen, ello se nota y rescata de los siguientes cuadros estadísticos.

TABLA XI – CONSULTADAS DE SINDICATOS A NIVEL NACIONAL 2018

LIMA METROPOLITANA  
CUADRO N° 161  
CONSULTAS REALIZADAS POR ORGANIZACIONES SINDICALES, SEGÚN MATERIA  
2018

MATERIA	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	
Registro de libros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Modificación de estatutos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Modificación de junta directiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Designación de delegados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	##	##	-	-
Inscripción de sindicato, federación y confederación	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fuero sindical	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cancelación / reinscripción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Trámite documentario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trámite ante registros públicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Negociación colectiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Huelga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Orientación legal / otro	6	12	16	8	3	14	3	12	15	20	9	5	123
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>460</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>565</b>



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

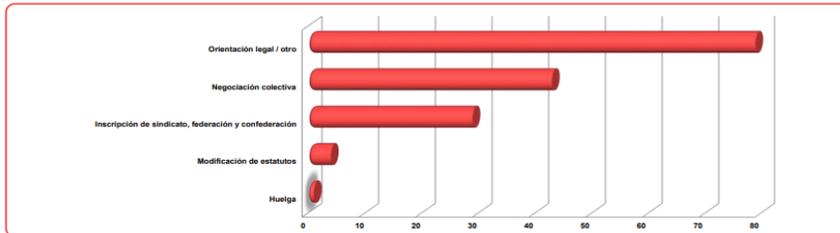
209

Anuario estadístico sectorial 2018

TABLA XII – CONSULTADAS DE SINDICATOS A NIVEL NACIONAL 2019

LIMA METROPOLITANA  
CUADRO N° 155  
CONSULTAS REALIZADAS POR ORGANIZACIONES SINDICALES, SEGÚN MATERIA  
2019

MATERIA	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	
Modificación de estatutos	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	-	4
Inscripción de sindicato, federación y confederación	-	-	-	8	3	2	3	1	1	-	5	6	29
Negociación colectiva	-	1	-	4	3	-	4	2	22	2	4	1	43
Huelga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Orientación legal / otro	8	3	6	4	6	6	4	3	5	5	12	17	79
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>156</b>



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA METROPOLITANA  
ELABORADO: OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

210

ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2019



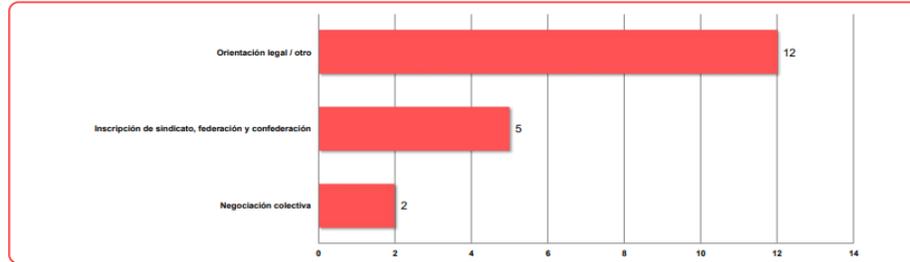
TABLA XIII – CONSULTADAS DE SINDICATOS A NIVEL NACIONAL 2020

200 Anuario Estadístico Sectorial 2020

ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2020

LIMA METROPOLITANA  
CUADRO N° 151  
CONSULTAS REALIZADAS POR ORGANIZACIONES SINDICALES POR MES, SEGÚN MATERIA  
2020

MATERIA	MES												TOTAL	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
Modificación de estatutos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inscripción de sindicato, federación y confederación	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Negociación colectiva	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Huelga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Orientación legal / otro	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19</b>							



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA METROPOLITANA  
SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR  
ELABORACIÓN: MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

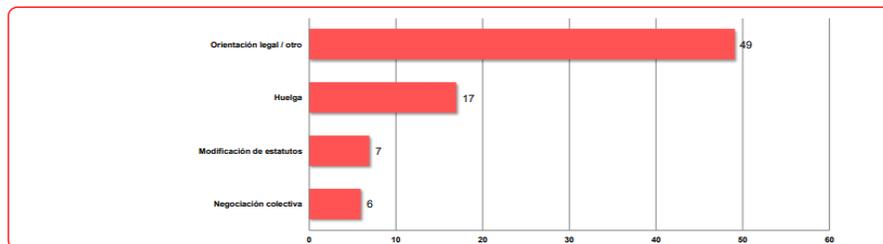
Nota. - No se dispone de información debido a que el gobierno decretó el Estado de Emergencia Nacional, mediante D. S. N 044-2020-PCM, D. S. 008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional y posteriores normas de ampliaciones y modificatorias.

TABLA XIV – CONSULTADAS DE SINDICATOS A NIVEL NACIONAL 2021

PERU  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

LIMA METROPOLITANA  
CUADRO N° 133  
CONSULTAS REALIZADAS POR ORGANIZACIONES SINDICALES POR MES, SEGÚN MATERIA  
2021

MATERIA	MES												TOTAL	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
Modificación de estatutos	-	-	-	2	-	-	-	1	-	3	1	-	-	7
Negociación colectiva	1	1	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	6
Huelga	2	1	-	-	-	-	-	1	6	2	5	-	-	17
Orientación legal / otro	1	2	2	3	-	2	-	7	12	6	10	4	-	49
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>79</b>



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA METROPOLITANA  
SUB DIRECCIÓN DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA AL TRABAJADOR  
ELABORACIÓN: MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

Nota. - No se dispone de información debido a que el gobierno decretó el Estado de Emergencia Nacional, mediante D. S. N 044-2020-PCM, D. S. 008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional y posteriores normas de ampliaciones y modificatorias.

175

Anuario Estadístico Sectorial 2021

TABLAS XI, XII, XIII, XIV- Consultas de sindicatos a nivel nacional

Fuente: Anuario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Interpretación de las Tablas XI, XII, XIII y XIV:

En la misma línea que se viene demostrando, es que a inicios del 2018, ni si quiera daban consultas sobre materia sindical, a inicios del 2019, empezaron los primeros atisbos de “interés” de los sindicatos respecto a la negociación colectiva propiamente, que, aun así, no figuraban ni el 10% de sindicatos a nivel nacional dentro de esas consultas, en 2020, hubo una reducción significativa respecto a la minoría que existía en 2019, pero en 2021, creció exponencialmente las consultas sobre huelga.

TABLA XV – SITUACION LABORAL NACIONAL

**SITUACIÓN LABORAL  
HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS-HOMBRE PERDIDAS EN  
EL SECTOR PRIVADO,  
POR CALIFICACIÓN DE LA HUELGA,  
1994-2021**

Año	Huelgas			Trabajadores comprendidos			Horas-hombre perdidas		
	Total	Procedente	Improcedente Ilegalidad	Total	Procedente	Improcedente Ilegalidad	Total	Procedente	Improcedente
1994	168	45	123	62,940	8,665	54,275	1,936,647	604,484	1,332,163
1995	102	5	97	28,182	745	27,437	1,048,753	63,328	985,425
1996	77	7	70	36,242	2,031	34,211	1,399,886	457,712	942,174
1997	66	1	65	19,196	120	19,076	319,414	2,880	316,534

199 8	58	3	55	17,333	347	16,986	323,168	26,428	296,740
199 9	71	2	69	52,080	837	51,243	724,260	13,768	710,492
200 0	37	1	36	5,280	8	5,272	181,691	1,600	180,091
200 1	40	3	37	11,050	537	10,513	488,930	55,824	433,106
200 2	64	4	60	22,925	3,694	19,231	912,648	195,112	717,536
200 3	68	4	64	37,323	19,621	17,702	881,362	605,640	275,722
200 4	107	3	104	29,273	1,240	28,033	582,328	90,632	491,696
200 5	65	2	63	19,022	531	18,491	478,738	28,496	450,242
200 6	67	2	65	19,565	718	18,847	446,584	48,392	398,192
200 7	73	2	71	48,096	1,252	46,844	2,216,520	68,576	2,147,944
200 8	63	4	59	34,011	1,224	32,787	1,520,960	74,960	1,446,000
200 9	99	8	91	36,114	3,511	32,603	1,452,466	386,096	1,066,370
201 0	83	13	70	30,606	4,169	26,437	1,279,380	236,064	1,043,316
201 1	84	19	65	26,770	5,838	20,932	1,799,416	777,188	1,022,228
201 2	89	15	74	25,845	4,002	21,843	1,878,696	692,960	1,185,736
201 3	94	25	69	26,736	5,878	20,858	1,573,202	438,930	1,134,272
201 4	95	15	80	40,681	3,579	37,102	3,153,018	407,080	2,745,938
201 5	47	6	41	32,066	1,442	30,624	1,925,632	265,192	1,660,440
201 6	41	3	38	20,463	1,345	19,118	3,084,056	244,680	2,839,376
201 7	45	6	39	56,610	1,856	54,754	3,006,494	214,392	2,792,102

2018	54	8	46	21,496	2,786	18,710	738,864	268,626	470,238
2019	67	2	65	110,154	944	109,210	2,085,856	133,312	1,952,544
2020	23	-	23	127,868	-	127,868	3,653,184	-	3,653,184
2021	38	16	22	209,142	5,137	204,005	3,027,240	528,464	2,498,776

**Nota:** Se considera a trabajadores de entidades públicas comprendidos bajo el régimen de la actividad privada.

**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

TABLA XV- Situación laboral nacional

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Interpretación De la tabla XV:

INEI, tiene registrado un promedio de 40 huelgas por año en los últimos 10 años, de los cuales mas del 50% son catalogadas como ilegales, esto debido no solo a una falta de orientación, si no a la falta de opciones que poseen los sindicatos frente al incumplimiento de pactos colectivos pactados y de beneficios laborales no negociados con sus respectivos empleadores.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

De acuerdo a los antecedentes tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas y filosóficas, el análisis de resultados y las entrevistas realizadas, contrastamos que ambas variables de la presente investigación, como son la primera, respecto a la: Implementación del control

posterior al convenio colectivo y la segunda variable respecto a la: Promoción preventiva de conflictos laborales; tienen razón de ser, y se encuentra en una relación directa significativa.

## **CAPITULO V. DISCUSION**

### **5.1. Discusión de Resultados**

En la primera parte de la investigación, esbozamos la punta del iceberg de lo que es una negociación colectiva y su manera procedimental dentro del ámbito laboral dirigido por la autoridad administrativa de trabajo.

Posterior a ello contrastamos la realidad de los hechos, evaluando ciertos ejemplos prácticos para comprender como se suscita la negociación colectiva, específicamente cada parte del proceso que esta lleva, y demostrando diferentes problemas que existen en su desarrollo común.

Luego de ello, enfocamos el problema que nos concierne, el cual motivo a todo este trabajo de investigación, y es que era necesario preguntarnos: ¿Qué relación existe entre la implementación de un control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales (Huacho, 2019-2020)?

Y a lo largo de la presente tesis, como se vio en los antecedentes de esta investigación, es vital tanto para el ámbito nacional e internacional, la implementación de nuevas medidas capaces de ayudar a mejorar la calidad y la eficacia del actuar administrativo del estado.

Por ello es que en esa misma línea, las bases teóricas y filosóficas cobraron mayor significado a lo largo de su desarrollo, desembocando en su ilación con la realidad contrastada de los hechos, como es que a día de hoy, solo el 2.3% de los trabajadores se encuentra afiliados a un

sindicato, mismos, cuya negociación se encuentra estancada en al menos un 50% de las veces, mismo, cuyas consultas a día de hoy suelen versar sobre huelga o arbitraje, mismos, que poseen una tasa de improcedibilidad de huelga mayor al 50%.

Y es que a vivas luces, podemos ver que no se le ha dado la suficiente atención a todo lo concerniente a la materia sindical, a pesar de que es deber del propio estado promover este tipo de actividades, cosa, que como hemos visto, no realiza, pero que con una debida atención, implementando cosas novísimas o modificatorias de las facultades que ya tiene, el estado podría intervenir más en este tipo de materias, ya que con lo investigado se demuestra una gran probabilidad de mejora, no solo por aumentar mayores filtros administrativos, lo que salva a las partes de llegar a la vía judicial, sino que el mismo control posterior, se vuelve una facultad apremiante para que el estado sea mas “presente” dentro de la propia relación entre trabajador y empleador, ya que como actor neutral del proceso, debería ser quien vele por proteger, dentro de los alcances que permite la ley, a los individuos pertenecientes a esta relación laboral.

## **CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

Del desarrollo doctrinario y práctico del presente trabajo investigativo, y una vez agotada la mayor parte de fuentes de información que nos permitan obtener datos que acrediten la relevancia del estudio, llegue a las siguientes conclusiones:

- Resulta necesario la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo por cuanto el mismo servirá de ayuda y apoyo para la autoridad administrativa de trabajo.

- A través de programas pilotos se podrán denotar los primeros atisbos positivos de la implementación del mismo, más aún considerando el estado actual de las negociaciones colectivas de trabajo.
- Se tiene que la implementación del control posterior en mención servirá a manera de cumplir la labor preventiva que debe tener el estado a fin de que se lleguen a tomar cierto tipo de medidas.

## **6.2. Recomendaciones**

Teniendo en cuenta el análisis y desarrollo doctrinario y práctico que requirió la ejecución del presente trabajo de investigación, se recomienda lo siguiente:

- La adecuación de nuestro ordenamiento jurídico mediante una regulación relacionada a los vínculos laborales que se pueda adecuar a una labor supervisadora con el fin de salvaguardar las relaciones entre las partes.
- Ampliar la intervención que debe tener la autoridad administrativa de trabajo, puesto que la misma debe cumplir con su rol preventivo , e estar más inmersa en lo que respecta a l trato de las partes.

## CAPITULO VII. REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes Documentales

Anuario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Anteproyecto del Código del Trabajo

Ley General del Trabajo

Ley 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General

Sistema de Alerta Temprana del MTPE

Código Civil Peruano

Código Constitucional Peruano

Estatuto de Trabajadores de España

Resumen Anual del Instituto Nacional de Estadística e Informática

### 7.2. Fuentes Bibliográficas

Acuña, N. E. (2018). *Modernización de la Negociación colectiva: Análisis crítico de aportes y retrocesos*. Santiago de Chile: Universidad FINIS TERRAE.

Aliaga, D. (2003). *La obligación del Registro Sindical por la Autoridad Administrativa de trabajo, como incumplimiento de la Constitución Políticas del Estado Peruano y del Convenio 87 de la O.I.T.* Lima: Tesis de Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ansoff, I. (1984). *Implanting Strategic Management*. New York: Prentice Hall International.

Bernal, C. A., & Sierra, H. D. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Naucalpan de Juárez, estado de México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.

Bridge, M. (2017). *The International Sale of Goods*. Reino Unido: Oxford University Press.

Bunge, M. (2010). *Las Pseudociencias*. Pamplona: Laetoli.

- Cabanillas, A. (1998). *La compraventa internacional de mercaderías. Comentario de la convención de Viena*. Civitas: Luis Díez-Picazo & Ponce de León eds.
- Cfr. Jescheck. (1993). *Tratado de Derecho Penal*. New York: Ob. cit.
- Chiena, L. M. (2020). *La estructura de la negociación colectiva. Nuevas reglas de articulación en la era de la globalización económica*. Madrid: Universidad de la Laguna.
- Ciudad, A. (2004). *Evolucion y tendencias recientes del derecho del trabajo en America del Norte, Europa y Amercica Latina. Los Principios del derecho laboral en la Nueva Ley General del Trabajo*. Lima: Congreso de la Republica. Centro de Investigacion Parlamentaria.
- De la Maza, I., & Vidal, A. (2017). *El contenido: una primera aproximación, en Los Principios Latinoamericanos de Derecho de los Contratos. Texto, presentación y contenidos fundamentales*. Madrid: Iñigo de la Maza, Carlos Pizarro & Álvaro Vidal, BOE.
- Demetrio, E. (1999). *Prevención general e individualización judicial de la pena. Estudios Jurídicos 79*. Salamanca: Ed. U. de Salamanca.
- Fueyo, F. (2004). *Cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones*. Ciudad de Chile: ed., Editorial Jurídica de Chile.
- Genicon, T. (2007). *La résolution du contrat pour inexécution*. Francia: Bibliothèque de Droit Privé.
- Gonzales, O. (1986). . *Estabilidad en el empleo, análisis y perspectivas de la ley 24514*. Lima: Instituto de promoción y educación popular.
- Hoyos, A. (1996). *El debido proceso*. Santa fe de Bogota: Themis.
- Hrebiniack, L., & Joyce, W. (1984). *Implementing Strategy*. New York: Mc: Millan.
- Jakobs, G. (1995). *Derecho penal. Parte General*. Berlin: Ob. cit.

- Kaufmann, A. (1981). *"La misión del Derecho penal"*. Barcelona: U. Autónoma de Barcelona. Belaterra.
- Lando, O. ..., & Beale, H. (2003). *Principios de derecho contractual europeo: Partes I y II*. Madrid: Consejo General del Notariado.
- Leon, F. R. (2009). *La Negociación colectiva: análisis y su papel en la protección social*. Medellín: Universidad libre de Colombia.
- Medrano, R. E. (2017). *La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Mir, S. (2000). *Derecho Penal. PG. 3a reimp. de la 5a edic.* Barcelona: Reppertor.
- Morales, A. (2016). *Claves de la modernización del Derecho de contratos*. Bogota: Ibañez & Centro de Estudios de Derecho Comparado.
- Munch, L. (2007). *Administración*. Ciudad de Mexico: PEARSON EDUCACION DE MEXICO DE C.V.
- Munch, L. (2012). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACION*. Ciudad de Mexico: EDITORIAL TRILLAS DE C.V.
- Nutt, P. (1983). *Implementation Approaches for Project Planning*. Lausanne, Switzerland: Academy of Management Review, Vol. 8.
- Olivares, I. D. (2019). *La modernización del derecho de contratos*. Bogota: Ibañez & Centro de Estudios de Derecho Comparado.
- Perez, J. (2006). *Control de la gestión*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pérez, M. (1991). *Culpabilidad y prevención: las teorías de la prevención general positiva en la fundamentación de la imputación subjetiva y de la pena*. Madrid: U. Autónoma de Madrid.

Quade, E. (1989). *Analysis for Public Decisions*. North Holland: Rand Corporation Research Study.

Robbin, S., & De Cenzo, D. (1996). *Fundamentos de Administracion, Concepto y Aplicaciones*. Mexico: PRENTICE-HALL INTERNATIONAL.

Sanchez, G. G. (2009). Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XX. *Editorial Universal Del Rosario*, 18.

Sanin, J. L. (2009). Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia: *Escuela Nacional Sindical de Medellin*.

Scheirer, M. (1981). *Program Implementation. The Organizational Context*. Beverly Hills: Sage.

Schünemann, B. (2001). "La relación entre ontologismo y normativismo en la dogmática jurídico-penal" en, *VVAA. Modernas tendencias en la ciencia del derecho penal y en la criminología*. Madrid: Facultad de Derecho. UNED. Madrid.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administracion*. Naucalpan de Juárez, Edo. de México,: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Trigoso, W. C., & Therese, P. d. (2017). *El fomento de la negociación colectiva*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Welzel, H. (1976). *Derecho Penal Alemán. Parte General. 2a Edic. Castellana. Trad. de la 11a Edic. Alemana*. Santiago de Chile: Ed. Jurídica de Chile.

W-Muñoz, F. (1995). *La responsabilidad por el producto en Derecho penal*. Valencia: Tirant lo blanch.

### **7.3 Fuentes Hemerográficas**

Adizes, I. (1976). Mismanagement styles. *CalifQrnia Manaiement Review*, 19.

- Blancas, C. (s.f.). *El derecho de la estabilidad en el trabajo*. Lima: PUCP.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Nutt, P. (1987). *Identifying and Appraising How Managers Install Strategy*. Lausanne, Switzerland: Strategic Management Journal, Vol. 8.
- Rose, C. F. (2019). “*La regulación de los niveles negociales en el Perú: propuesta para una reforma legislativa promocional sobre la estructura de la negociación colectiva en la actividad privada*”. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vidal, A. (2009). La noción de incumplimiento esencial en el código civil. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 221 - 258.

#### **7.4. Fuentes Electrónicas**

- Blancas, C. (2010). *LA NATURALEZA DEL ARBITRAJE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*.  
Obtenido de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento\\_naturaleza\\_arbitraje\\_negociacion\\_colectiva\\_CB.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaleza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf)
- Empleo, M. d. (13 de abril de 2022). *Resolución Ministerial N.º 092-2022-TR*. Obtenido de Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2915304-092-2022-tr>
- Huamani, N. (2020). *Proyecto de Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público*. Obtenido de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL06109-20200901.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06109-20200901.pdf)
- ILOSTAT. (05 de 05 de 2022). *Estadísticas de afiliación sindical*. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/>

Mauri, J. J. (2018). *La Negociación colectiva en el sistema de función pública local*. Obtenido de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/666511/JJMM\\_TESIS.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/666511/JJMM_TESIS.pdf?sequence=1)

Melendez, W. C., & Nuñez, P. R. (2017). *El fomento de la negociación colectiva y el estado peruano*. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%c3%a9ndez%20Trigoso\\_N%c3%ba%c3%bllez%20Therese\\_Fomento\\_negociaci%c3%b3n\\_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%c3%a9ndez%20Trigoso_N%c3%ba%c3%bllez%20Therese_Fomento_negociaci%c3%b3n_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OIT. (2000). *LA NEGOCIACION COLECTIVA NORMAS DE LA OIT Y PRINCIPIOS ORGANOS DE CONTROL*. Obtenido de [http://oit.org/wcm5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://oit.org/wcm5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf)

OIT. (2016). *NEGOCIACION COLECTIVA guía política*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf)

Ortiz, Y. A. (2018). *El control posterior y los procedimientos administrativos del RENIEC en Lima 2012-2014*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12713/Ortiz\\_RYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12713/Ortiz_RYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

RAE. (2020). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de <https://dle.rae.es/huelga>

Rivera, J. (1995). *LA IMPLEMENTACION: UN FENOMENO ORGANIZATIVO*. Departamento de Economía de la Empresa Universidad Carlos III de Madrid, 24. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/30041809.pdf>

Urban, G., & Star, S. (1991). *Advanced Marketing Strategy*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/company/advanced-marketing-strategies>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABILIDAD	METODOLOGIA
<b>IDENTIFICACION RELACIONAL ENTRE LA IMPLEMENTACION DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO FRENTE A LA PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES</b>	<b>Problema General</b>  ¿Qué relación existe entre la implementación de un control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales (Huacho, 2019-2020)?	<b>Objetivo general</b>  Identificación relacional entre la implementación del control posterior al convenio colectivo frente a la promoción preventiva de conflictos laborales (huacho,2019-2020)	<b>Hipótesis general</b>  Entre la implementación de un control posterior al convenio colectivo frente a la labor de promoción preventiva de conflictos laborales existe una relación directa significativa (Huacho, 2019-2020).	Variable X:  <b>IMPLEMENTACION DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO</b>	Tipo : Básica  Enfoque: Cuantitativo  Nivel: Explicativo Deductivo  Diseño: No experimental transeccional descriptivo correlacional.  Población: Administrados y Administradores en la región de Huaura
	<b>Problemas específicos</b>  1. ¿Cuál es el alcance normativo de los controles posteriores en materia de convenios colectivos?	<b>Objetivos específicos</b>  1. Conceptualizar los alcances normativos de los controles posteriores en materia de convenciones colectivas	<b>Hipótesis específicas</b>  1. La normativa correspondiente a los controles posterior tiene un potencial alcance en	Variable Y:  <b>PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES</b>	Muestreo: Probabilístico estratificado  Técnica: Entrevista y la

<p>(HUACHO,2019-2020)</p>	<p>2. ¿Cuáles son las medidas que tiene el estado frente al incumplimiento de un convenio colectivo de trabajo?</p> <p>3. ¿De qué manera el estado cumple con su labor “preventiva” en una negociación colectiva de trabajo?</p> <p>4. ¿Cuál es la forma en la que el estado actúa para salvaguardar la integridad interpartes en una negociación colectiva de trabajo?</p> <p>5. ¿Qué relación hay entre la falta de medidas de la autoridad administrativa de trabajo frente a un conflicto laboral y como este afecta a los convenios colectivos?</p>	<p>2. Establecer la relación que se dará al implementar una mayor facultad al Estado para con su papel en una negociación colectiva.</p> <p>3. Demostrar la relación entre los niveles de cumplimiento de convenio colectivo de trabajo y las relaciones interpartes.</p> <p>4. Precisar los alcances de la promoción preventiva de conflictos laborales en el contexto de las negociaciones colectivas.</p> <p>5. Evidenciar la relación entre la falta de medidas que toma la autoridad administrativa de trabajo frente a un conflicto laboral y como afecta al incumplimiento de un convenio colectivo.</p>	<p>materia de convenios colectivos</p> <p>2. Existe una relación negativa entre las medidas que tiene el estado frente al incumplimiento de un convenio colectivo de trabajo</p> <p>3. No existen medidas suficientes para que el estado cumpla con su labor “preventiva” en una negociación colectiva de trabajo</p> <p>4. El estado no actúa para salvaguardar la integridad interpartes en una negociación colectiva de trabajo, sino solo para resolver la misma.</p> <p>5. La relación entre la falta de medidas de la autoridad administrativa de trabajo frente a un conflicto laboral afecta a los convenios colectivos.</p>		<p>revisión de la literatura</p> <p>Instrumentos: Entrevista y fichas bibliográficas</p>
---------------------------	--	---	--	--	--

FUENTE: Elaborado por el autor

## ENTREVISTA N°01

Fecha: 14/11/2021

Nombre del entrevistado: Lic. CHRISTIAM JESUS BEJARANO RIOS

Cargo: SUBDIRECTOR DE LA DIRECCION DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA.

Periodo en dicho cargo: 1 de enero 2019 – agosto 2021

Funciones: SUPERVISION DEL AREA DE NEGOCIACION COLECTIVA

**OBJETIVO:** Relacionar la forma en la que la implementación de un control posterior al convenio colectivo cumple significativamente con la labor de promoción preventiva de conflictos laborales.

### **PREGUNTAS:**

#### RESPECTO A LA VARIABLE X: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO

##### DIMENSIÓN N° 01: MEDIDAS

1. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control por parte del gobierno, posterior a la celebración de un Convenio colectivo como medida de protección?

Si, totalmente de acuerdo, que haya un procedimiento con objetivos claros o procedimientos específicos, que permitan realizar una fiscalización posterior, lo que va a ayudar a un monitoreo y un impacto a los resultados que conlleva un beneficio a los trabajadores y a las

empresas, puesto que la mejora de la calidad de condiciones laborales, económicas y no económicas, benefician al aparato productivo en conjunto.

2. ¿Considera usted que hace falta implementar medidas que salvaguarden los pactos y la relaciones interpartes posterior a finalizada la negociación colectiva?

Si, de todas maneras, en todo el proceso que se lleva en el ámbito de negociación colectiva, la que inicia con trato directo, si bien hay actas y documentos que se firman entre las partes, posterior a la celebración de esta, debemos implementar medidas que salvaguarden estos pactos.

#### DIMENSIÓN N° 02: ACCIONES

3. ¿Consideraría que, de implementarse una nueva facultad al gobierno, este sería desmedida al momento de tomar acciones posteriores a la celebración de un convenio colectivo de trabajo?

No, no consideraría esto, porque estas facultades que tendría son para salvaguardar los pactos, y considera que es un mecanismo que permita auditar, monitorear y que permita una mejora de condiciones, así que estoy de acuerdo con estas facultades.

4. ¿Está conforme con las acciones que realiza el gobierno posterior a la finalización de una negociación colectiva?

Considero, como antecedente de las demás preguntas, no estoy del todo conforme puesto que por un lado considero que debería haber un área específica que, del seguimiento al cumplimiento de pactos, pero por otro lado queda claro que, por cada celebración de convenio, las partes son las que acuerdan, pero que nosotros somos neutrales, aun así, no puedo dar mi conformidad puesto que lo ideal es brindar un apoyo mayor, un esfuerzo adicional, para complementar y ayudar al cumplimiento de pactos.

#### DIMENSIÓN N° 03: NIVEL

5. ¿Considera que hay un alto nivel de incumplimiento en convenios colectivos?

Si, existe un alto nivel de incumplimiento en los convenios colectivos de trabajo, si bien hay factores externos, tales como los económicos, este incumplimiento viene también de factores

internos, en las cuales muchas veces se chocan con la política de las empresas, que no permite la fluidez de ciertos puntos de negociación, lo que vuelve entonces a nivel de cifras un alto índice de reclamos por incumplimiento de pactos, motivos como es el aumento de condiciones laborales y las económicas.

Motivos económicos que puede devenir en factores como huelga o arbitraje, puesto que se han visto muchos casos de los factores, especialmente en los económicos, ante ello considero que el dictamen económico es una variable que ayuda a sincerar las cifras y la actividad económica que refleja el estado de la empresa, puesto que la misma es la que ayudara a sustentar algún acuerdo.

6. ¿Se evidencia un bajo nivel de resguardo a los afectados por el incumplimiento de los convenios colectivos por parte del gobierno?

Si, totalmente, y sucede que también como entidad pública, o aparato del gobierno, no cuentan con áreas especializadas a que se pueda hacer un seguimiento a esa parte posterior a la negociación, sino a que solo actúan como mediador, y que nuestros esfuerzos no pueden llegar a más puesto que no existe un mecanismo óptimo para el mismo, a fin de que se pueda reducir la afectación que existe ante un incumplimiento de un convenio.

## RESPECTO DE LA VARIABLE Y: PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES

### DIMENSIÓN N° 01: EXISTENCIA

7. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo sería factible?

Si, totalmente, considero que sería un gran aporte para la masa laboral, pero también para las empresas, porque si bien como objetivo principal tenemos como meta el beneficiar a los usuarios, en materia de consultas laborales y transmitir el conocimiento de las normativas, cuanto más atención brindemos a la masa laboral y al empleador, lograremos cumplir objetivos, entonces implementar un mecanismo que permita implementar un control posterior, sería un gran apoyo, siendo entonces que lo haría factible en gran medida, pudiendo darse una medida de los beneficios que pueda arrojar la factibilidad de la misma.

8. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo ayudaría a evitar medidas como huelga o arbitraje?

Si, hemos realizado pilotos a fin de estar más en contacto con empresas y sindicatos, se ha percibido que “a mayor intervención” existe “menos conflictos”, se puede ver que mientras más cosas implementábamos, más informados y mejores condiciones había para ambas partes, y a fin de cuentas ayudaría y sería un gran apoyo, para justamente evitar las medidas de huelga.

## DIMENSIÓN N° 02: MOTIVOS

9. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo con el motivo de salvaguardar la relación entre las partes?

Si, totalmente, definitivamente, puesto que se empezaría a ayudar a cuidar la relación que tiene como motivo que ambas partes lleguen a un consenso, a fin de que se pueda trabajar de manera más óptima, y exista una negociación más práctica.

10. ¿Aceptaría la no implementación de un control posterior por motivos estrictamente burocráticos?

No, puesto que justamente estos retos, o medidas de simplificación, o diversas acciones que se vienen implementando, considero que la autoridad administrativa de trabajo esta para lograr el objetivo y que se dé una mejor implementación de nuestro actuar.

## DIMENSIÓN N° 03: PARTICIPACION

11. ¿Cree que hay una baja participación del gobierno en la celebración de un convenio colectivo?

No, considero que no existe en si una baja participación, puesto que las acciones si están programadas las acciones, lo que reduce más bien este hecho son los funcionarios que ejecutan dichas acciones programadas, en particular la planificación que tiene el gobierno regional, con las políticas del Ministerio de Trabajo en el papel lo tenemos, pero que el esfuerzo varia por el personal administrativo que justamente es el encargado de ejecutar, no encajando muchas veces en lo que se quiere lograr.

En una etapa de planificación el gobierno si está presente, pero en la de ejecución es que se puede apreciar una falta de participación. Por ejemplo, existe preocupación del gobierno al implementar la virtualidad en las negociaciones, pero que el área no lo realice, ya sería otro asunto, debería en este caso ejecutarse mejor, con profesionales capacitados en el área, y un equipo de trabajo que continúe con lo que este previamente y no corte algo que se venía trabajando.

12. ¿Considera que habría una mejor participación del gobierno de brindársele más facultades en los convenios colectivos?

Si, definitivamente, sería un gran proyecto , una gran iniciativa a poder contribuir en la mejora de ayudar en aportar la mejora de condiciones entre la masa empleadora y los empleadores, y que esto se implemente no solo como piloto, sino con directivas, normativas, y que este se dé con objetivos, metas e indicadores, para que se pueda estudiar los impactos y los resultados que podría generar el presente trabajo, que seguramente tendría críticas positivas, con metas claras medibles en el tiempo, que tendrá análisis continuo para la mejora de la misma, entonces si estaría de acuerdo con ello.

## ENTREVISTA N°02

Fecha: 22/04/2023

Nombre del entrevistado: JULIO TOLEDO LANDA

Cargo: director de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Conflictos

Periodo en dicho cargo: 01 de enero 2019, 31 de diciembre de 2022

Funciones: De manera preventiva hacían capacitaciones a trabajadores en materia de laboral, se hacían reuniones extra procesos entre trabajadores para solución de conflictos. 014-2022 Tr, la dirección atendía también al tema de carnet de construcción civil, a nivel nacional y extranjera con problemas de trabajadores en relación a incumplimiento de los empleadores frente al trabajador, de la misma forma veían el registro sindical de forma pública y privado

**OBJETIVO:** Relacionar la forma en la que la implementación de un control posterior al convenio colectivo cumple significativamente con la labor de promoción preventiva de conflictos laborales.

### **PREGUNTAS:**

#### RESPECTO A LA VARIABLE X: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO

##### DIMENSIÓN N° 01: ALCANCE

1. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control por parte del gobierno, posterior a la celebración de un Convenio colectivo como medida de protección?

Es importantísimo, es algo que planteo el Dr. Al ministro de trabajo porque no existe un aspecto que controle a las negociaciones colectivas posteriores al convenio colectivo, después de 30 días se intentó hacer un control ante incumplimiento de convenios motivo de que no existía de

ninguna forma una normativa que los abalara, a fin de no dejar el tiempo pasar y que se llega a dañar más la relación laboral entre los trabajadores y los empleadores.

A nivel de órganos o del estado no existe especialista para ser órgano independiente respecto a evaluaciones de los servicios mínimos esenciales, ya que de carácter particular tienen un costo alto, de acuerdo a ley

#### DIMENSIÓN N° 02: MEDIDAS

2. ¿Considera usted que hace falta implementar medidas que salvaguarden los pactos y la relaciones interpartes posterior a finalizada la negociación colectiva?

Si, es positivo, pues que muchas veces sucede el caso que el empleador, y la participación de los dirigentes sindicales no tienen la facultad de ir a reuniones preventivas antes de entablar la solicitud de acuerdo frente.

#### DIMENSIÓN N° 03: ACCIONES

3. ¿Consideraría que, de implementarse una nueva facultad al gobierno, este sería desmedida al momento de tomar acciones posteriores a la celebración de un convenio colectivo de trabajo?

A través de las direcciones regionales, quizá no se vuelva una situación desmedida, sino que se necesitaría unos pequeños tests previos a la implementación de dichas facultades.

4. ¿Está conforme con las acciones que realiza el gobierno, posterior a la finalización de una negociación colectiva?

No estoy muy de acuerdo ya que las acciones posteriores no están normadas, a cierta manera lo único normado son las reuniones extra proceso para solicitar y esclarecer información.

Las reuniones extra proceso son de carácter facultativo, terminando por judicializar todo el proceso por falta del empleador por no encontrarse obligado a participar a ello, generándose otro gasto enorme para el sindicato y el empleador.

#### DIMENSIÓN N° 04: NIVEL

5. ¿Considera que hay un alto nivel de incumplimiento en convenios colectivos?

Hay un alto porcentaje de incumplimiento por parte de los empleadores, afectando a los sindicatos y a los trabajadores

#### DIMENSIÓN N° 05: FALTA

6. ¿Se evidencia un bajo nivel de resguardo a los afectados por el incumplimiento de los convenios colectivos por parte del gobierno?

Si

#### RESPECTO DE LA VARIABLE Y: PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES

#### DIMENSIÓN N° 01: POTENCIAL

7. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo sería factible?

Si, definitivamente

#### DIMENSIÓN N° 02: EXISTENCIA

8. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo ayudaría a evitar medidas como huelga o arbitraje?

Definitivamente, si no, también ayudaría a evitar costos o acción contencioso administrativa.

#### DIMENSIÓN N° 03: MOTIVOS

9. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo con el motivo de salvaguardar la relación entre las partes?

Si, ya que se da muchas veces las medidas en que los empleadores no suelen dar en su medida los estados financieros auditados, puntos sobre los cuales, se generaran las rencillas. Muchas veces se llega a inflar los estados financieros para no cumplir con las medidas económicas solicitadas.

10. ¿Aceptaría la no implementación de un control posterior por motivos estrictamente burocráticos?

No, pero en nuestro país vivimos en un sistema burocrático, entonces necesitamos pensar que nuestro país debe pensar un cambio.

#### DIMENSIÓN N° 04: PARTICIPACION

11. ¿Cree que hay una baja participación del gobierno en la celebración de un convenio colectivo?

Los convenios colectivos se hacen entre partes, más sobre eso, pero como servidores públicos no siempre estamos preparados para las condiciones que atañen a todo lo que es materia colectiva, la permanencia del funcionario en materia colectiva debe ser más permanente para dar seguimiento a los derechos laborales, mejorando la orientación, capacitaciones y celebración de convenios.

#### DIMENSIÓN N° 05: AFECTACION

12. ¿Considera que habría una mejor participación del gobierno de brindársele más facultades en los convenios colectivos?

Definitivamente, pero con servidores públicos bien capacitaciones, con experiencia, para que puedan orientar a las partes para

## ENTREVISTA N°03

Fecha: 23/04/2023

Nombre del entrevistado: YUNG LIOO CURIOSO

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

Periodo en dicho cargo: 2019-2020 – 2021-2022 (REGISTRADOR SINDICAL)

Funciones: Según los TDR, la revisión de los expedientes, proyección de resoluciones, de autos, proveídos, informes, resoluciones y decretos, relacionado a trámites administrativos.

**OBJETIVO:** Relacionar la forma en la que la implementación de un control posterior al convenio colectivo cumple significativamente con la labor de promoción preventiva de conflictos laborales.

### **PREGUNTAS:**

#### RESPECTO A LA VARIABLE X: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO

##### DIMENSIÓN N° 01: ALCANCE

1. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control por parte del gobierno, posterior a la celebración de un Convenio colectivo como medida de protección?

No está de acuerdo, con la implementación con un control posterior sea por parte regional o nacional, se tiene que después de una celebración de un convenio colectivo, poseería ventajas y desventajas, por un lado, puede ser una medida positiva para cumplirse un efectivo derecho de los trabajadores.

Ahora como el control gubernamental se podría cumplir con los pedidos de los beneficios laborales, lo que ayudaría.

Principio de la autonomía de la voluntad de las partes.

#### DIMENSIÓN N° 02: MEDIDAS

2. ¿Considera usted que hace falta implementar medidas que salvaguarden los pactos y la relaciones interpartes posterior a finalizada la negociación colectiva?

En realidad, no considero que exista esa falta, pues dentro del régimen especial laboral, está el régimen de las negociaciones colectivas, dentro de un debido procedimiento administrativo están el arbitraje o huelga, los cuales tienen mecanismos como negociación.

#### DIMENSIÓN N° 03: ACCIONES

3. ¿Consideraría que, de implementarse una nueva facultad al gobierno, este sería desmedida al momento de tomar acciones posteriores a la celebración de un convenio colectivo de trabajo?

Así como esta nuestra sociedad, si, cualquier nueva facultad gubernamental debe ser evaluado de acuerdo a los principios mínimos procesales para que no sean de forma excesiva.

4. ¿Está conforme con las acciones que realiza el gobierno posterior a la finalización de una negociación colectiva?

En realidad, si se cumple con el pacto colectivo, pero en caso de incumplimiento, su accionar puede desembocarse como un tipo de favoritismo hacia alguna de las partes.

#### DIMENSIÓN N° 04: NIVEL

5. ¿Considera que hay un alto nivel de incumplimiento en convenios colectivos?

Por supuesto que sí, el nivel de incumplimiento de los CC, pueden variar por muchos factores, algunos empleadores no cumplen con los términos y condiciones ya pactadas en su mayoría.

## DIMENSIÓN N° 05: FALTA

6. ¿Se evidencia un bajo nivel de resguardo a los afectados por el incumplimiento de los convenios colectivos por parte del gobierno?

Si, al existir un incumplimiento del gobierno perjudica en gran nivel, los derechos ganados de los trabajadores, ya que esto demora un nivel de avance para los trabajadores en la lucha de sus derechos labores.

## RESPECTO DE LA VARIABLE Y: PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES

### DIMENSIÓN N° 01: POTENCIAL

7. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo sería factible?

No, porque en sí, al existir en extremo pondría en riesgo la autonomía de la voluntad de las partes.

### DIMENSIÓN N° 02: EXISTENCIA

8. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo ayudaría a evitar medidas como huelga o arbitraje?

No, pues la medida de huelga o arbitraje aún tienen vigencia de ley, pues sigue siendo desventajosa.

### DIMENSIÓN N° 03: MOTIVOS

9. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo con el motivo de salvaguardar la relación entre las partes?

No, porque en realidad debería de seguir su propio camino administrativo legal.

10. ¿Aceptaría la no implementación de un control posterior por motivos estrictamente burocráticos?

Lo aceptaría, pero no por temas burocráticos, sino por la autonomía del principio de la autonomía de las partes, no siendo un motivo estrictamente burocrático.

#### DIMENSIÓN N° 04: PARTICIPACION

11. ¿Cree que hay una baja participación del gobierno en la celebración de un convenio colectivo?

No haya una baja participación del gobierno, en cambio podría ser alta, el problema para mí surge cuando posterior a la celebración de un convenio.

#### DIMENSIÓN N° 05: AFECTACION

12. ¿Considera que habría una mejor participación del gobierno de brindársele más facultades en los convenios colectivos?

No considero que habría una mejor participación al gobierno, pues habría una facultad que parcializaría el apoyo del estado.

## ENTREVISTA N°04

Fecha: 12/05/2023

Nombre del entrevistado: Manuel Chumbes Toledo

Cargo: director regional de trabajo y promoción del empleo 2019, 2020 DSPC, 2021 DPDF,  
Intendente de Sunafil

Periodo en dicho cargo:2019-A LA ACTUALIDAD

Funciones: Brindar apoyo en negociaciones colectivas e inspecciones laborales

**OBJETIVO:** Relacionar la forma en la que la implementación de un control posterior al convenio colectivo cumple significativamente con la labor de promoción preventiva de conflictos laborales.

### **PREGUNTAS:**

#### RESPECTO A LA VARIABLE X: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO

##### DIMENSIÓN N° 01: ALCANCE

1. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control por parte del gobierno, posterior a la celebración de un Convenio colectivo como medida de protección?

Creo que si sería muy importante, pues en la experiencia que tengo no hay muchos convenios que son claros y precisos.

## DIMENSIÓN N° 02: MEDIDAS

2. ¿Considera usted que hace falta implementar medidas que salvaguarden los pactos y la relaciones interpartes posterior a finalizada la negociación colectiva?

Si, desde esta óptica, hay empresas que, al salir de una huelga o paralización, suscriben negociaciones colectivas que propiamente no la cumplen, sea por un tema de condiciones o por falta de pago posible, lo que termina acarreando temas penales.

## DIMENSIÓN N° 03: ACCIONES

3. ¿Consideraría que, de implementarse una nueva facultad al gobierno, este sería desmedida al momento de tomar acciones posteriores a la celebración de un convenio colectivo de trabajo?

No sería desmedido darle esa facultad al estado, pues permitirá mejorar los convenios colectivos, para verificar si todo sigue de acuerdo a la realidad.

4. ¿Está conforme con las acciones que realiza el gobierno posterior a la finalización de una negociación colectiva?

Nos falta mucho por mejorar, el Perú es un país con buenas normas, pero nos falta la cultura de practicarlas, de socializarlas, pues en especial trabajadores, desconocen sus obligaciones y derechos.

## DIMENSIÓN N° 04: NIVEL

5. ¿Considera que hay un alto nivel de incumplimiento en convenios colectivos?

En el área donde me encuentro, a diario reciben denuncias sobre incumplimiento de convenios colectivos.

## DIMENSIÓN N° 05: FALTA

6. ¿Se evidencia un bajo nivel de resguardo a los afectados por el incumplimiento de los convenios colectivos por parte del gobierno?

Los afectados ante un incumplimiento siempre van a ser los trabajadores, al no ejecutarse este, el trabajador siempre va a ser afectado.

## RESPECTO DE LA VARIABLE Y: PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES

### DIMENSIÓN N° 01: POTENCIAL

7. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo sería factible?

Va a requerir mucho del gobierno que este de turno, a través de las federaciones y confederaciones, embandérense, podría darse una modificatoria a nuestra normativa.

### DIMENSIÓN N° 02: EXISTENCIA

8. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo ayudaría a evitar medidas como huelga o arbitraje?

Claro, va a evitar que la mayor parte llegue a esos extremos, y el control posterior ayudaría a reducir tener que usar este tipo de medidas.

### DIMENSIÓN N° 03: MOTIVOS

9. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo con el motivo de salvaguardar la relación entre las partes?

Cuando no se cumple una negociación colectiva, se rompe muchas veces el dialogo, si no tenemos un control posterior, siempre habrá rompimiento de comunicación, terminando por mediar el conflicto.

10. ¿Aceptaría la no implementación de un control posterior por motivos estrictamente burocráticos?

El Perú es uno de los procedimientos con muchos requisitos para conseguir un acto administrativo, si queremos evitar llegar a extremos más radicales, debería darse esta facilidad, de en instancias inferiores, el control posterior debe ser algo simple pero eficiente.

#### DIMENSIÓN N° 04: PARTICIPACION

11. ¿Cree que hay una baja participación del gobierno en la celebración de un convenio colectivo?

Los gobiernos regionales, dentro de las direcciones, el área que le corresponde, debe trabajar más de forma preventiva para evitar los conflictos.

#### DIMENSIÓN N° 05: AFECTACION

12. ¿Considera que habría una mejor participación del gobierno de brindársele más facultades en los convenios colectivos?

Yo creo que las facultades ya las tiene, solo que falta inducir y capacitar a los especialistas, a gente responsable, para darle una buena participación, y una buena orientación a los administrados.

## ENTREVISTA N°05

Fecha: 13/05/2023

Nombre del entrevistado: MEDALLIT NINA GARCIA VILLANUEVA

Cargo: -ESPECIALISTA CONCILIADOR EN LA DPSC

Periodo en dicho cargo: 2014-2023

Funciones: llevar reuniones de NC, individual de trabajo y apoyo a la SDPSC

**OBJETIVO:** Relacionar la forma en la que la implementación de un control posterior al convenio colectivo cumple significativamente con la labor de promoción preventiva de conflictos laborales.

### **PREGUNTAS:**

#### RESPECTO A LA VARIABLE X: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO

##### DIMENSIÓN N° 01: ALCANCE

1. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control por parte del gobierno, posterior a la celebración de un Convenio colectivo como medida de protección?

Es factible, pero hablamos de que el archivamiento de las negociaciones, lleva al MTPE, por ende, las partes deciden la mejor alternativa de su CC.

##### DIMENSIÓN N° 02: MEDIDAS

2. ¿Considera usted que hace falta implementar medidas que salvaguarden los pactos y la relaciones interpartes posterior a finalizada la negociación colectiva?

Si, es necesario, pues una vez archivado el convenio colectivo, mayormente son los asesores que mayormente firmado un convenio, indican que los CC tienen fallas.

### DIMENSIÓN N° 03: ACCIONES

3. ¿Consideraría que, de implementarse una nueva facultad al gobierno, este sería desmedida al momento de tomar acciones posteriores a la celebración de un convenio colectivo de trabajo?

Si, porque en este caso, habría que pedir opinión legal al MTPE, ya que a nivel regional hablamos de que nos regimos por un TUPA, ligado al del MTPE, entonces tendría que ser evaluado a fin de que se pueda evitar llegar a huelgas.

4. ¿Está conforme con las acciones que realiza el gobierno posterior a la finalización de una negociación colectiva?

No, porque no nos debería bastar con la intervención de los especialistas, porque siempre tratamos de tomar una opinión mas allá, solicitando las asistencias técnicas para solucionar ciertos problemas.

### DIMENSIÓN N° 04: NIVEL

5. ¿Considera que hay un alto nivel de incumplimiento en convenios colectivos?

No, porque recordemos que los incumplimientos de convenios colectivos pueden ser revisados por SUNAFIL.

### DIMENSIÓN N° 05: FALTA

6. ¿Se evidencia un bajo nivel de resguardo a los afectados por el incumplimiento de los convenios colectivos por parte del gobierno?

Si, porque hemos visto hasta el año pasado, muchos trabajadores sindicalizados, sentían que la entidad no les daba esa protección, esa seguridad, ya que la mejor posición siempre se la llevaba el empleador.

RESPECTO DE LA VARIABLE Y: PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS  
LABORALES

DIMENSIÓN N° 01: POTENCIAL

7. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo sería factible?

Si, sería posible, porque a través de ellos habría una mejor evidencia a una mejor internación por parte del gobierno.

DIMENSIÓN N° 02: EXISTENCIA

8. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo ayudaría a evitar medidas como huelga o arbitraje?

Si, definitivamente, porque a través de esos controles, a la mínima evidencia de que se omita alguno de los puntos tratados, se pueda llamar por separado para continuar con el procedimiento que corresponde.

DIMENSIÓN N° 03: MOTIVOS

9. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo con el motivo de salvaguardar la relación entre las partes?

Si

10. ¿Aceptaría la no implementación de un control posterior por motivos estrictamente burocráticos?

No, mayormente la burocracia te impide y de alguna manera no te ayuda a cumplir con la normatividad para dar opciones para cumplir con parámetros solicitados.

DIMENSIÓN N° 04: PARTICIPACION

11. ¿Cree que hay una baja participación del gobierno en la celebración de un convenio colectivo?

Si, porque la mayoría de las personas que llevan las reuniones no están debidamente capacitadas.

#### DIMENSIÓN N° 05: AFECTACION

12. ¿Considera que habría una mejor participación del gobierno de brindársele más facultades en los convenios colectivos?

Si, en este caso, a más facultades, se suman a que más acuerdos haya, hay menos huelga, y por ende menos inconformidad, con eso reflejaría que los sindicatos mantengan la paz social.

## ENTREVISTA N°06

Fecha: 14/05/2023

Nombre del entrevistado: Jesús Ortiz Sánchez

Cargo: Asistente Administrativo 2019-2021

Periodo en dicho cargo:2019-2021

Funciones: Participar en las NC, registro sindical, contrato extranjero, registro de trabajadores sindicales

**OBJETIVO:** Relacionar la forma en la que la implementación de un control posterior al convenio colectivo cumple significativamente con la labor de promoción preventiva de conflictos laborales.

### **PREGUNTAS:**

#### RESPECTO A LA VARIABLE X: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL POSTERIOR AL CONVENIO COLECTIVO

##### DIMENSIÓN N° 01: ALCANCE

1. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control por parte del gobierno, posterior a la celebración de un Convenio colectivo como medida de protección?

Sería bueno que el gobierno implemente organismos que ayude a mejorar los lazos entre empleadores y trabajadores y que esto evite llegar a huelga o arbitraje.

## DIMENSIÓN N° 02: MEDIDAS

2. ¿Considera usted que hace falta implementar medidas que salvaguarden los pactos y la relaciones interpartes posterior a finalizada la negociación colectiva?

Si, falta en esa parte poder implementar en cuanto todos los puntos de CC no se llegan a cerrar.

## DIMENSIÓN N° 03: ACCIONES

3. ¿Consideraría que, de implementarse una nueva facultad al gobierno, este sería desmedida al momento de tomar acciones posteriores a la celebración de un convenio colectivo de trabajo?

No creo que sería tedioso, al contrario, después de un convenio colectivo no habría problemas, porque este tipo de mecanismo buscar ayudar, no generar mayor problema.

4. ¿Está conforme con las acciones que realiza el gobierno posterior a la finalización de una negociación colectiva?

En situaciones a veces no estamos tan conformes, como se viene dando día a día, el problema mayormente se inicia siempre por incumplimiento.

## DIMENSIÓN N° 04: NIVEL

5. ¿Considera que hay un alto nivel de incumplimiento en convenios colectivos?

En algunos puntos hay algunos incumplimientos, la experiencia en general lleva a haber observado muchas cosas en temas de incumplimientos.

## DIMENSIÓN N° 05: FALTA

6. ¿Se evidencia un bajo nivel de resguardo a los afectados por el incumplimiento de los convenios colectivos por parte del gobierno?

En su defecto, algunas situaciones que, si han llevado al incumplimiento, como mecanismo preventivo el gobierno regional debe tener mayor capacidad de fiscalizar a las partes.

## RESPECTO DE LA VARIABLE Y: PROMOCION PREVENTIVA DE CONFLICTOS LABORALES

### DIMENSIÓN N° 01: POTENCIAL

7. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo sería factible?

Si, considero que sería factible, porque estamos hablando de una situación, en la que la mesa de dialogo, al reunirse, tendría mayor certeza ante una verificación real de los hechos.

### DIMENSIÓN N° 02: EXISTENCIA

8. ¿Considera que la existencia de un control posterior al convenio colectivo ayudaría a evitar medidas como huelga o arbitraje?

Si, porque mayormente la huelga o arbitraje, a pesar de ser un derecho, eso consume tiempo, no solo laboral, sino económico, lo que merma de por si la situación que podría solucionarse ante trato directo.

### DIMENSIÓN N° 03: MOTIVOS

9. ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un control posterior al convenio colectivo de trabajo con el motivo de salvaguardar la relación entre las partes?

Si, lo que se tiene que cuidar siempre es la relación entre las partes y sus intereses, como órgano neutral y rector, establecido por ley, debemos garantizar el buen funcionamiento de las labores y derechos.

10. ¿Aceptaría la no implementación de un control posterior por motivos estrictamente burocráticos?

No creo que se debería permitir que se ponga como barrera la burocracia para mecanismos que buscan coadyuvar como representantes del estado.

#### DIMENSIÓN N° 04: PARTICIPACION

11. ¿Cree que hay una baja participación del gobierno en la celebración de un convenio colectivo?

No, en cuanto a las actividades siempre se ha tratado de desarrollar de mejor forma posible las actividades que corresponden, buscando que las partes lleguen a un acuerdo justo para ambas partes.

#### DIMENSIÓN N° 05: AFECTACION

12. ¿Considera que habría una mejor participación del gobierno de brindársele más facultades en los convenios colectivos?

Habría mejor participación a mayor intervención, en tanto sea para poder mejorar siempre las negociaciones colectivas, y llegar a evitar las medidas extremas como huelga o arbitraje.