



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“Modificación del Art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el Sector Público”

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Achin Mayanga Christian Alexis.
<https://orcid.org/0000-0002-1223-8089>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis.
<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:
Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú
2023

**“MODIFICACION DEL ART. 6 DE LA LEY N° 30879, EN FUNCION A LA
PROHIBICION DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS VIA
NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO”**

Aprobación del jurado:

DR. Idrogo Pérez Jorge Luis
Asesor Metodológico

DR. Jesús Manuel Gonzales Herrera
Presidente

DRA. Eliana Maritza Barturen Mondragón
Secretario

MG. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini
Vocal

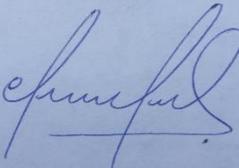
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy del Programa de Estudios de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Modificación del Art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el Sector Público.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Achín Mayanga Christian Alexis.	DNI: 41887668	
---------------------------------	---------------	---

* Porcentaje de similitud turnitin:20%

Pimentel, 31 de julio de 2023.

<p>NOMBRE DEL TRABAJO TURNITING - 30 JULIO 2023.docx</p>	<p>AUTOR JULIO ACHIN MAYANGA</p>
<p>RECUESTO DE PALABRAS 23040 Words</p>	<p>RECUESTO DE CARACTERES 127558 Characters</p>
<p>RECUESTO DE PÁGINAS 95 Pages</p>	<p>TAMAÑO DEL ARCHIVO 3.6MB</p>
<p>FECHA DE ENTREGA Jul 30, 2023 1:04 PM GMT-5</p>	<p>FECHA DEL INFORME Jul 30, 2023 1:06 PM GMT-5</p>
<p>● 20% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18% Base de datos de Internet • 4% Base de datos de publicaciones • Base de datos de Crossref • Base de datos de contenido publicado de Cross • 12% Base de datos de trabajos entregados <p>● Excluir del Reporte de Similitud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico • Material citado • Coincidencia baja (menos de 8 palabras) 	

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada Especialmente a mi madre Rosa Mayanga de Achin, que ella desde el Cielo siempre nos ilumina y a mi padre Rafael Marino Achin Muñoz por estar siempre con nosotros y mantenernos unidos.

Agradecimiento

Agradecer *en* primer lugar a Dios, por ser nuestro redentor y máximo intérprete de nuestro entorno, a nuestras familias, al amor de mi vida la persona que está a mi lado Sarita Bustamante Tapia; por demostrarme su apoyo y cariño incondicional, a nuestros docentes por ayudar a ser mejor día a día, y a mis amigos que siempre están conmigo.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	4
Resumen	8
Abstrac.....	9
I. INTRODUCCION.....	10
1.1. Realidad problemática	11
1.1.1. Internacional.....	11
1.1.2. Nacional	12
1.1.3. Local.....	13
1.2. Antecedentes de estudio	14
1.2.1. Internacionales	14
1.2.2. Nacionales.....	18
1.2.3. Locales	23
1.3. Abordaje teórico.....	28
1.3.1. Doctrina	28
1.3.1.1. Antecedentes.....	28
1.3.1.2. La negociación colectiva.....	29
1.3.1.3. Los procesos de la Negociación Colectiva	42
1.3.1.4. Principio de negociación directa	43
1.3.1.5. Conclusión de negociación colectiva.....	44
1.3.1.6. Celebración del convenio colectivo	44
1.3.1.7. Huelga en la negociación colectiva	45
1.3.1.8. El incremento de remuneración del sector público vía negociación colectiva.....	45
1.3.1.9. Etapas de la negociación colectiva.....	46
1.3.2. Legislación	47
1.3.2.1. Medidas típicas en el último párrafo del art. 168-A del CP.....	47
1.3.2.2. Alcances normativos y legales de la negociación colectiva en otros países... ..	48
1.3.2.2.1. Negociación colectiva en Gran Bretaña Industrial Reations Act de 1971	49
1.3.2.2.2. Relaciones laborales de Estados Unidos.....	50
1.3.3. Jurisprudencia	51
1.3.3.1. Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC	51
1.3.3.2. Caso España	52
1.3.3.3. Directiva General N.° 005-2012-MTPE/2/24.....	54
1.3.3.4. Ventajas y desventajas del extra proceso en la NNCC	54

1.3.3.5.	Actos previos al inicio de la NNCC	56
1.3.3.6.	Inicio de la NNCC	56
1.4.	Formulación del problema	59
1.5.	Justificación e importancia del estudio	59
1.6.	Hipótesis	60
1.7.	Objetivo.....	60
1.7.1.	Objetivo general	60
1.7.2.	Objetivo específico	60
II.	MATERIAL Y METODO	60
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	60
2.1.1.	Tipo	60
2.1.2.	Diseño	61
2.2.	Población y muestra.	61
2.2.1.	Población.....	61
2.2.2.	Muestra	62
2.3.	Variables, Operacionalización.	62
2.3.1.	Variable Independiente	62
2.3.2.	Variable Dependiente.....	62
2.3.3.	Operacionalización.....	63
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	65
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.	66
2.6.	Criterios éticos.	66
2.7.	Criterios de Rigor Científicos	69
III.	RESULTADOS.....	70
3.1.	Resultado en tablas y figuras.....	70
3.2.	Discusión de los resultados	90
3.3.	Aporte práctico.....	100
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103
	CONCLUSIONES.....	103
	REFERENCIAS	106
	ANEXO	111

Resumen

La investigación requiere que se modifique el art. 6 de la ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público, teniendo en cuenta que no es viable ni aceptable el hecho de poder establecer incrementos remunerativos vía convenio colectivo; ya que en la actualidad urge regular respecto de esta materia pues, más pronto, se establecerían fuentes de derechos laborales, en salvaguarda de los ciudadanos, uniformizando conceptos remunerativos, para todo el sector público, sin embargo, el hecho de no poder establecer incrementos remunerativos vía negociación colectiva, no quiere decir que, se omitirá tal derecho, pues, se puede realizar de otras maneras, por ejemplo, mediante los sindicatos.

Del mismo modo por más que parezca que se quiere vulnerar los derechos a un incremento salarial, no se ajusta a la verdad, ya que hoy por hoy, en las negociaciones colectivas realizadas por los diferentes trabajadores de las diferentes instituciones públicas, no se ha llegado a materializar con el incremento, es por ello que la investigación plantea como objetivo proponer la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, debido a que si se modifica el art. 6 de la Ley 30879, con el fin de poder negociar incrementos remunerativos en vía de negociación, en el Sector Público, así mismo aplica la encuesta como medio de recolección de datos para buscar la modificación del artículo.

Palabras clave: Ley 30879, negocios, remuneración, negocios colectivos, sector publico

Abstrac

The investigation requires that art. 6 of the law 30879, based on the prohibition of negotiating remuneration increases via collective bargaining in the public sector, likewise it is generally not feasible or acceptable to establish remuneration increases via collective agreement; since at the present time there is an urgent need to regulate this matter because, sooner, sources of labor rights would be established, in safeguard of the citizens, standardizing remuneration concepts for the entire public sector, however, the fact of not being able to establish remuneration increases via collective bargaining, it does not mean that such a right will be omitted, since it can be done in other ways, for example, through unions.

As much as it seems that you want to violate the rights to a salary increase with this investigation, it does not conform to the truth, since today, in the collective negotiations carried out by the different workers of the different public institutions, it has not been come to materialize with the increase, that is why the research aims to propose the modification of art. 6 of Law 30879, based on the prohibition to negotiate remuneration increases, because if art. 6 of Law 30879, then it will be possible to negotiate remuneration increases in the process of negotiation, in the Public Sector, likewise the survey applies as a means of data collection to seek the modification of the article.

Keywords: law 30879, business, remuneration, collective business, public sector

I. INTRODUCCION

La negociación colectiva es considerada un mecanismo trascendental de diálogo a través del cual los directivos de las organizaciones y los sindicatos se encuentran en la condición de pactar salarios justos y situaciones de trabajo dignas; Además, resulta ser la base para amparar unas buenas relaciones de tipo laboral. Los temas comúnmente discutidos en los eventos de negociación comprende salarios, horas de trabajo, capacitación y calificaciones profesionales, seguridad y salud ocupacional e igualdad de trato, por lo que el presente estudio busca revisar el art.6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de mercadear aumentos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público, en donde se tiene que tener en cuenta que los conflictos laborales no son situaciones nuevas ni ajenas a la historia ni a la realidad actual, pues resultan ser parte de la estructura de las relaciones existentes entre trabajadores y lideres empresariales.

En ese sentido, no es viable ni aceptable el hecho de poder establecer incrementos remunerativos vía convenio colectivo; en la actualidad urge regular respecto de esta materia pues, más pronto, se establecerían fuentes de derechos laborales, en salvaguarda de los ciudadanos, uniformizando conceptos remunerativos, para todo el sector público.

Sin embargo, el hecho de no poder establecer incrementos remunerativos vía negociación colectiva, no quiere decir que, se omitirá tal derecho, pues, se puede realizar de otras maneras, por ejemplo, mediante los sindicatos. Por más que parezca que se quiere vulnerar los derechos a un incremento salarial con la presente investigación, no se ajusta a la verdad, ya que hoy por hoy, en las negociaciones colectivas realizadas por los diferentes trabajadores de las diferentes instituciones públicas, no se ha llegado a materializar con el incremento.

La ley de presupuesto anual, desde el momento en que se anunció la ley que regulaba la negociación colectiva en los casos de negociación colectiva, no ha llegado a incrementarles materialmente a ningún sector de los trabajadores, en ese sentido, la promulgación de la ley del incremento

salarial vía negociación colectiva, no es más que una sacadera de vuelta a los ciudadanos.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

Revisando la historia y comparando con el contexto actual, es bastante intrincado y funesto ver que hoy en día tenemos conflictos laborales originados por las mismas causas o motivos similares a la época pasada. Con esto quiero decir que vivimos en dos épocas diferentes y con realidades totalmente opuestas, pero con la misma disputa por una remuneración justa, exigiendo condiciones básicas de trabajo y el cumplimiento del pago y reconocimiento de beneficios laborales, que ciertamente estos derechos ya se encuentran normados; sin embargo, en la mayoría de las relaciones laborales es necesario acudir a la Autoridad Administrativa o a la vía judicial para que los empleadores cumplan con su obligación (Gallardo, 2018. p.45).

En la investigación se busca conocer la negociación colectiva como un aparato de diálogo entre el empleador y el sindicato conformado por un grupo de trabajadores que buscan establecer mejores condiciones de trabajo. Siendo el resultado final de este procedimiento la celebración del convenio colectivo.

Las formalidades por las cuales se realizan las negociaciones colectivas, Morgado (2018), señala que no son más que fachadas, que dan pie a la injusticia, ya que, mediante el convenio colectivo, se otorgan incrementos remunerativos, los cuales, dan cierto grado de satisfacción entre los trabajadores del sector público, sin embargo a pesar de haber sido solicitados anualmente al ministerio que regula la economía y finanzas para que se tome en cuenta sus incrementos para el próximo año, no llegan a incrementarse, de esta manera anualmente se viene generando este grado de inseguridad e insatisfacción en los trabajadores frente al estado, pues si bien es cierto, es él quien tutela nuestros derechos cuando se ven

vulnerados, también es el que más vulnera a los ciudadanos respecto de sus derechos.

Entre estas cuestiones cabe destacar que en materia de salarios ha sido tradicional que los tribunales hayan declarado la imposibilidad del convenio colectivo que afecta a distintas administraciones públicas o empresas públicas de pactar incrementos salariales contrarios a lo previsto en las normas estatales.

1.1.2. Nacional

En Perú, este derecho se encuentra reconocido y establecido por la Constitución Política, además lo reconoce la OIT, quien en su Convenio N.º 154 establece lo siguiente:

El estado es quien tutela los derechos que giran en torno a la persona, en ese sentido y de acuerdo a la investigación, los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídicos deben ser tutelado, derechos como el de afiliarse o formar un sindicato; una vez inmerso en ella, pueden ser considerados de las decisiones que se tomen como sindicato, decisiones que crean, modifican, regulan, disuelven, controversias contra la entidad pública y, por último, también se establecen los parámetros para las medidas de huelga, que se podrían hacer frente a las omisiones de las autoridades administrativas.

Pese a la existencia de estos medios alternativos, en materia laboral se ha visto el incremento de un número importante de conflictos laborales en los últimos años. A causa de ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, el Ministerio de Trabajo) (Aguilar y Baltera, 2018, p. 134)

A pesar de ello se establece que dicha situación ha generado el aumento de los conflictos colectivos en el país durante la última década. Motivo por el cual, el Ministerio de Trabajo, que es una institución que impulsa el empleo decente, así como el cumplimiento de los derechos laborales y

fundamentales de los trabajadores, con la finalidad de fortalecer el diálogo social entre las partes, dispone un nuevo mecanismo de diálogo social llamado “extra proceso”, donde estipula una serie de criterios con los que busca promover la culminación salomónica y oportuna de los conflictos laborales colectivos. (Vásquez, 2018, p.161)

1.1.3. Local

Ahora, los conflictos laborales pueden expresarse de diferentes maneras, siendo para la autoridad administrativa la más frecuente la celebración del convenio colectivo que tiene como objetivo establecer los criterios para la promoción de los mecanismos autónomos de solución de los conflictos colectivos. (Alonzo, 2019, p. 190). De este modo la negociación colectiva no es un conflicto laboral, es una negociación inter partes, un canal de diálogo que admite una serie de etapas de apertura, desarrollo y conclusión de la negociación que tiene como resultado la celebración del convenio colectivo de trabajo.

Por lo tanto, sirve como el principal mecanismo de diálogo social entre los directivos y sus unidades económicas y sindicatos, donde pueden acordar salarios razonables y situaciones de trabajo digno; Además, es la base para mantener unas humanas relaciones laborales. Los temas comunes discutidos en los planes de negociación son los sueldos, las horas de labores, la educación y alineación profesional, el tema de la seguridad, el bienestar en el trabajo y entre otros aspectos fundamentales (Peralta, 2019).

Como resultado, Grados (2019) explica que existen mecanismos alternativos de solución de conflictos, previos a la vía judicial, y como parte del abanico de instrumentos tenemos la Ley de conciliación, mediación y arbitraje que son dispositivos generales que se aplican en cualquier materia legal (civil, administrativo, familia, penal, laboral, entre otras), siendo este un mecanismo a través del cual se logra resolver los conflictos en un tiempo menor en comparación con el proceso judicial. Con esto, no se busca suplantar o abolir al proceso judicial, la finalidad concreta es tener más

instrumentos legales a los cuales recurrir para solucionar ciertos conflictos de intereses.

La autonomía para la negociación involucra que en el convenio es posible establecer los escenarios que las partes consideren por conveniente. Esta independencia encuentra un máximo respecto a la ley. Aceptando la amplitud de materias que pueden abordar los convenios, no cabe admitir que la libertad de las partes para regular sea absoluta, sino que por su propia naturaleza y por la regulación legal, esta libertad tiene unas fronteras (Rivero (2019)).

En primer orden, el acuerdo colectivo debe respetar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución, y en particular el derecho a la igualdad, que establece que cualquier modificación del convenio colectivo es contraria al principio de igualdad. Así, este derecho no se vulnera si la diferencia de trato se encuentra objetivamente justificada por un control constitucional de proporcionalidad a la correspondencia entre la medida patrocinada, el producto alcanzado y el fin perseguido. En segundo lugar, debe respetar las disposiciones legales necesarias, ya sean leyes o reglamentos que moldeen el orden público laboral existente (García, 2019, p. 16).

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

Melina, (2018), en su investigación *“La forma colectiva de negociación en el escenario del Derecho laboral”*, nos expresa que esta negociación colectiva se puede interpretar como el intercambio de ideas para mejorar el ámbito laboral donde se encuentra ejecutando su servicio, entonces al momento que un grupo de trabajadores manifiestan sus malestares ante el empleador, y esta parte acepta estas manifestaciones de voluntad, se puede mejorar el ámbito laboral.

García, (2019), en su investigación titulada, *“La negociación colectiva en el sector público*, investigación encontrada dentro del Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, España, nos

expresa que, esta delimitación, nos lleva a la creación de un Sistema legal y propio de negociación, con estructuras y fórmulas diferentes dependiendo del régimen de personal. Y que, entre otras particularidades, parece excluir, por tanto, el derecho a la negociación extraestatutaria que, como es sabido, tiene un origen constitucional.

Passos (2019), en su investigación titulada, "*La estructura de la negociación colectiva*, en la cual realiza un comparativo del derecho español y brasileño" estudio que le permitió alcanzar el grado de Doctor en Derecho. El investigador sostiene que los cambios acelerados de la economía capitalista producto de la globalización y la introducción de mercados altamente competitivos, y especialmente la reducción de la concentración económica, nos muestran que las empresas se encuentran en diversas formas de concentración que conducen a las unidades de comercio o finanzas; Complejos empresariales reales con sus inevitables conexiones internas. Estos cambios se reflejan en las consideraciones legales de los empleadores y las organizaciones y valoran su impacto en la representación de los recursos humanos y el sistema que permite negociar de una forma colectiva. Otra consecuencia de estos cambios es la aparición de nuevas áreas de trabajo e innovadores estilos de relaciones laborales, así como la aparición de una abundancia de nuevas situaciones de legislación laboral que requieren nuevas respuestas legales. Los avances en la situación económica y, en consecuencia, en el entorno en el que deben operar las empresas, los obligan a priorizar su capacidad de adaptarse con flexibilidad a las situaciones del mercado y seguir siendo competitivos. La globalización ha brindado positivas oportunidades comerciales que solo pueden ser utilizadas por empresas que pueden responder de manera rápida y eficiente a las demandas de la demanda, dominando así los dispositivos que les permiten adaptarse con flexibilidad a la organización de la producción. de estas solicitudes. La flexibilidad, entendida como la capacidad de cumplir con estos requisitos dentro de la empresa, se posiciona como el eje articulador de los procedimientos de reorganización de la producción.

Mauri, (2018), en su investigación titulada, “*Negociación colectiva en el sector público*”, tesis para optar el grado de Doctor en Derecho y Ciencia Política de la Universidad de Barcelona, España, nos expresa que el examen de las negociaciones en un campo específico como la administración local requiere una caracterización previa del derecho a la negociación colectiva por parte de los funcionarios. Se considera que la Ley (l) se deriva de la libertad de asociación y su contenido esencial; (2) es la capacidad de las organizaciones laborales para utilizar procedimientos negociados para determinar las condiciones de trabajo; (3) La tarea de esta nota de configuración es conciliar el derecho a la libertad de asociación con los principios constitucionales que deben regular la organización y funcionamiento del gobierno. La intervención del legislador debe determinar el contenido de la ley y las medidas concretas para su aplicación, regular las instancias negociadoras, su objeto, procedimiento y consecuencias jurídicas. La estructura jurídica de la ley implica que sólo puede utilizarse para garantizar el nivel de poder de negociación que pueda garantizar la labor del sindicato en la defensa e impulso de los beneficios, en una escala física previamente determinada por el legislador. En otras palabras, el legislador limita y fortalece simultáneamente el alcance material del derecho a negociar. Los convenios colectivos deben considerarse como instrumentos reales para ordenar el estado de los funcionarios públicos que tienen la capacidad suficiente para integrar, complementar y desarrollar las leyes pertinentes en un esquema para enmendar el reglamento ejecutivo, que se basa en una separación efectiva de las preguntas necesarias Limitación Criterio de carácter obligatorio o no su negociación. Por lo tanto, entendemos que el convenio colectivo tiene la naturaleza de un estándar legal y es un tipo de regulación verdaderamente específico que puede actuar como una fuente secundaria de derecho sin implicar que los instrumentos convencionales no pueden cumplir ninguna otra función de este tipo. Gestión, pero general y objetiva.

Sosa (2019), en su investigación nos expresa que actualmente, la Constitución establece en el artículo 144 el régimen legal del servicio público y en el artículo 96 el derecho a la negociación colectiva para los

trabajadores en los sectores público y privado, sin distinción, sujeto a los requisitos legales que hacen que esto estándar una llamada programática, A primera vista, dada la referencia de PSEA a LOT, no parece haber un problema con la regla que debería aplicarse. Sin embargo, tales desventajas surgen porque el convenio colectivo contiene un contenido normativo de las circunstancias por las cuales debe facilitarse un servicio, una situación que es algo contraria al régimen legal. En este sentido, es necesario un trabajo legislativo que realmente responda a los postulados constitucionales. Ya no se trata de si un funcionario tiene o no derechos colectivos cuando los tiene, y es deber del Estado garantizar su pleno ejercicio y pleno disfrute. Doctrina es reconocida como una fuente legal y sus debates son necesarios para actualizar los estándares legales. No alcanzan su objetivo si no se busca el consenso y si la confrontación en sí persiste. Por un lado, en ausencia de normas legales que rijan la negociación colectiva de los funcionarios públicos, es razonable que los trabajadores defiendan las realidades sociales del trabajo para respaldar la tesis del trabajo y que los funcionarios públicos busquen la llamada << volver al derecho administrativo. Sin embargo, es cierto que ambos sectores están de acuerdo en que cada plan tiene lagunas en la regulación de tal derecho incrustado en la unidad de los empleadores estatales, que se identifica como el mayor empleador del país. Por lo tanto, el trabajo debe orientarse a apoyar al legislador en la actividad normativa que se llevará a cabo y evitar la creación de textos jurídicos no relacionados con la realidad social. Quizás ahora es el momento de considerar la reforma del LOTE, ya que es plausible que ya estén encontrando un excelente trabajo que proporcione evidencia.

Gaita (2019), en su tesis explica que la negociación colectiva es solo uno de los tres elementos necesarios para decir que tenemos una ley de negociación colectiva válida. Estos elementos son la libertad de asociación, es decir, el trabajador es libre de afiliarse o formar un sindicato; la huelga, que se considera el derecho de los trabajadores a ejercer sus derechos, y, por último, un convenio colectivo. Los

trabajadores tienen la oportunidad de ejercer sus derechos para optimizar el escenario económico, social y laboral a través de instrumentos legales. Todos estos factores están inevitablemente relacionados entre sí, pues la ausencia o limitación de uno de estos factores no permite plantear la existencia de un verdadero derecho al trabajo colectivo. El estado de Costa Rica siempre se enorgullece de ser un estado libre y democrático que ama la paz social y cuenta con diversas garantías sociales, económicas, culturales y laborales a nivel constitucional. Sin embargo, con la aprobación de la Ley General que corresponde a la Administración Pública" (1979), algunos sectores intentaron excluir la posibilidad de firmar y ratificar convenios colectivos en el sector público. Aunque Costa Rica ya ha asumido nuevas responsabilidades de índole internacional, con la acertada validación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, se ha superado, reconociéndose los derechos de los servidores del sector público y que resulta ser uniforme bajo Artículo 4 de la OIT - Convenio 98 para llevar a cabo negociaciones colectivas con ciertas excepciones. Pero ridículamente en nuestro país, seguimos debatiendo si existe un estándar en nuestro sistema legal que autorice explícitamente a los trabajadores de la administración pública a negociar para mejorar sus condiciones de empleo a través de convenios colectivos u otras formas.

Vilotta, (2020), en su investigación titulada, "*La negociación colectiva en el ámbito del derecho laboral*", para la titulación profesional de Abogada, de la Universidad Abierta Interamericana, Argentina, nos menciona el autor que la negociación colectiva resulta ser una ineptitud por parte del empleador, ya que considera que al realizar una negociación colectiva no se han establecidos correctamente los parámetros y los intereses de ambas partes en el contrato de trabajo, al igual que las relaciones de tipo personal y económica.

1.2.2. Nacionales

Rivero, (2019), en su investigación relacionada con Ley n°30372 y respecto a "La inconstitucionalidad del artículo 6 y que aborda la ley del

presupuesto 2016”, en su conclusión el investigador determina que existe una discordancia por lo establecido por mencionado artículo, ya que se contradice con lo respaldado por la constitución en los art. 24 y art.28, entonces se puede decir que existe una inconstitucionalidad de prohibición. El hecho de que esta prohibición establecida en el artículo 6 de la ley de finanzas de 2017 se considere una medida abusiva y que esté en contradicción con los artículos como el 24 y 28 de la Carta magna del Perú, lo que significa que al trabajador le asiste el derecho a recibir una remuneración justa y adecuada, que alcance el bienestar propio y de su entorno cercano, mientras que el otro responde a derechos de tipo colectivo y promueve sus negociaciones. Si entendemos correctamente, la decisión del Tribunal Constitucional con referencia a los archivos n ° 0003, 0004 y 0023 del 2013 explican los términos "servicios de todo tipo" y "mecanismos" del artículo 6 de la Ley inconstitucional De conformidad con la ley anual de finanzas de 2013 y la contravención incluida en el artículo 6 de las leyes de 2014 y 2015, esta declaración constitucional entrará en vigor a partir del 16 de diciembre del año 2017 a excepción que el Congreso de la República no haya admitido previamente la ley que regula la negociación colectiva para los colaboradores del sector público. Por lo tanto, cualquier ajuste, nivelación o aumento de la remuneración o beneficios de cualquier tipo debe ser aprobado por ley expresa. De lo contrario, cualquier acuerdo o decisión que viole o influya en estas normas obligatorias es nulo y corresponde al empleador o a aquellos que tengan un interés legítimo en solicitar la cancelación de dichos acuerdos ante el tribunal competente, ya sean acuerdos y laudos colectivos o arbitrales con dos propósitos para dejarlos sin efecto.

Rivera. (2018), en su investigación realizada en Perú y enfocada en los efectos que genera la ley del servicio civil sobre el derecho a ejercer la negociación colectiva de los trabajadores públicos, estudió que le sirvió para alcanzar su título de Abogada, nos expresa que de este modo la negociación colectiva no es un conflicto laboral, es una negociación inter partes, un canal de diálogo que admite una serie de etapas de apertura, desarrollo y conclusión de la negociación que tiene como resultado la

celebración del convenio colectivo de trabajo. Se observó que la regulación sobre los derechos colectivos en el campo de la compensación económica contenida en la Ley N° 30057, es considerada inconstitucional, ya que la naturaleza del derecho fundamental a negociar de manera colectiva con los funcionarios públicos se ve afectada por la eliminación del contenido económico Derecho; Dado que nuestra constitución establece la asignación de un presupuesto equilibrado y el derecho negociar de forma colectiva, ambos deben aplicarse de acuerdo con una prueba de proporcionalidad. La naturaleza legal de la negociación colectiva se centraliza en la ordenación de las circunstancias de trabajo, la protección general de los trabajadores presentes y aquellos que no están involucrados en la decisión acordada "erga omnes", que permite proyectar las consecuencias de los acuerdos y estandariza las situaciones laborales para los colaboradores de una empresa y permite progresos de tipo económico y de trabajo. Contrariamente al derecho de sindicación y huelga, el párrafo 2 del artículo 28 de la Constitución estipula en la negociación colectiva la obligación específica del Estado de promover y promover formas de solución pacífica de conflictos laborales.

Haro, (2019), en su investigación titulada, "*La relación estado empleador - servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública*", tesis para optar el grado en Maestro en Derecho Empresarial de la Universidad de Lima, Perú, nos expresa que para que exista una correcta relación laboral, es primordial que ambas partes manifiesten su voluntad para que, de esa forma, se pueda cumplir los derechos fundamentales de un trabajador y del empleador, cabe señalar que en la normatividad peruana no se encuentra considerado en el art. 42 de la constitución. Para el caso de la Ley de Servicio Civil los art. concernientes con la negociación colectiva (40 a 45), prohíben a las organizaciones sindicales negociar con sus empleadores sobre la remuneración y las condiciones económicas, afectan sus derechos estatales fundamentales en su constitución política. La Corte Constitucional lo confirmó con dos sentencias declarando su constitucionalidad. Aunque no está expresamente previsto en el artículo

42 de la Constitución Política del Estado, el derecho a la negociación colectiva con los funcionarios públicos tiene fundamento constitucional. La Corte Constitucional ha expresado reiteradamente el derecho a la negociación colectiva, y este derecho se encuentra colectivamente recogido en los artículos 42 y 28 de la Carta Magna, que consagran este derecho para todos los trabajadores sin excepción. Algunos, incluidos los empleados del gobierno. Los art. 87, 98 y 151 relacionados con los derechos a la negociación colectiva, garantizan la negociación colectiva y son vigilados por la Organización Internacional del Trabajo, la misma que considera vinculantes para los gobiernos que hayan ratificado estos convenios.

Paul, (2018), en su investigación titulada: “*Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*”, tesis para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, nos expresa que finalmente, dado el alcance de este trabajo, se deben examinar dos opciones: la conveniencia de promulgar una ley que modifique la Ley N ° 30057, la Ley del Servicio Civil, en materia de negociación colectiva; o establecer una regla independiente para resolver disputas, incluida la ley de servicio civil. En cualquier caso, debe promulgarse una norma similar a la ley sobre el trabajo colectivo, que regule la negociación colectiva, la libertad de asociación y el derecho de huelga, para lograr una mayor coherencia con El alcance. Sin embargo, el factor tiempo es importante, tal alternativa obligaría a los funcionarios públicos a ejercer sus derechos colectivos por más tiempo. La negociación colectiva con respecto a los servidores públicos, es una herramienta adecuada para establecer términos, pero con respecto a los presupuestos designados para el desarrollo de las actividades de una entidad pública, se considera como una alteración de lo elaborado por ende no hacen mención en el art. 42 de la constitución.

Diaz, (2019), en su investigación titulada: “*La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados*”

públicos del Perú”, tesis para optar el grado de Maestro en Derecho, de la Escuela de Postgrado Universidad Nacional de Trujillo, La naturaleza jurídica de la negociación colectiva nos dice que suele ser una disposición general recogida en un acuerdo contractual específico. También se dice que la ley acordada en la mesa de negociación para la preparación de un tratado es una propuesta o acto preparatorio de una práctica general cuyo objeto único, es ser el ente rector del territorio de que se trate. En otras términos, podemos expresar que la esencia jurídica de la negociación colectiva se fundamenta en negociaciones que toman la forma de un contrato o acuerdo, pero tiene el efecto legal de ir más allá de la legislación existente y de reconocer garantías y derechos fundamentales que están debidamente consagrados en él. Ley - La Corte Constitucional ha señalado en su rica experiencia judicial que cuando se trata de derechos laborales colectivos, se debe entender; La libertad sindical es un rasgo directo de la consolidación del estado constitucional social y democrático, en tanto unifica las leyes civiles, políticas y constitucionaliza la creación y constitución de las organizaciones sindicales. De igual forma, su contenido principal es el elemento orgánico, que incluye la capacidad de cada individuo para formar organizaciones para proteger los intereses sindicales y el elemento funcional y la capacidad de adherirse a dichas organizaciones como elemento funcional.

Melendez & Nuñez. (2018)., en su investigación titulada: “*El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano*”, nos expresa que la adopción de un modelo constitucional de estado constitucional implica la supremacía de la constitución sobre las otras normas constitutivas del sistema legal. así, la ley deja de ser una expresión de la constitución, pero está sujeta a su aplicación. Entre los parámetros del derecho a la libertad de asociación establecidos en el estado de derecho constitucional, es necesario examinar la validez constitucional de las normas consideradas en su oportunidad inconstitucionales, que las rigen en particular en su término de negociación colectiva. Esto debe remediarse para permitir una lectura de acuerdo con los principios de

autonomía colectiva y buenas creencias y reglas comerciales que sean contrarias a sus objetivos. Lo anterior implica que el Estado, como derecho fundamental, está obligado a negociar colectivamente para eliminar todos los obstáculos a su libre ejercicio y, por lo tanto, es la clave, eliminar las desigualdades entre las personas y comprender el orden jurídico inconstitucional, es decir, ejercer el derecho. Para ello, el Estado debe brindar las garantías positivas necesarias para asegurar la efectividad de las negociaciones colectivas. Entiendo que es un medio y no un fin en sí mismo, pero tiene una garantía más allá de su ejecución y afecta al resultado, no es más que un convenio colectivo.

Gonzales, (2018), en su investigación titulada, "*Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos*", tesis para optar la Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, nos expresa que esta figura jurídica respaldada por la mayoría de los constitucionalistas es considerada como uno de los elementos esenciales, que permite que la parte trabajadora manifieste sus voluntades con el único objetivo de mejorar el ambiente laboral, además cabe señalar este mecanismo jurídico es respaldado por la constitución política del Perú. Es indiscutible que el derecho a desarrollar una negociación de tipo colectiva no solo forma parte de la libertad de asociación, sino que inclusive es considerada uno de sus elementos fundamentales, lo que involucra que el reconocimiento de la libertad indicada a favor de los trabajadores también les otorga poder de negociar colectivamente. para mejorar sus condiciones de trabajo. Asimismo, el máximo expositor de la Constitución ha resuelto indudablemente en el caso de los trabajadores públicos que gozan del derecho a negociar colectivamente, considerando que este, es parte del derecho a la libertad de asociación, además si agregamos que el artículo 28 de la Carta magna considera un derecho fundamental de todo trabajador, incluidos aquellos que laboran para el estado.

1.2.3. Locales

Grados, (2019), desarrolló un estudio en el Ministerio Público de Lima enfocándose en la negociación colectiva y los conflictos laborales, investigación que le permitió optar el grado de Maestro en Gestión Pública, el autor expresa que la negociación colectiva es un instrumento de diálogo entre el empleador y el sindicato conformado por un grupo de trabajadores que buscan establecer mejores condiciones de trabajo. Siendo el resultado final de este procedimiento la celebración del convenio colectivo. Explica que, durante su amplia experiencia, transitada en las diferentes áreas de la fiscalía, pudo prestar atención a una tendencia significativa por parte de la Asociación Nacional de Fiscales, incluidos más de cuatro mil trabajadores sindicales. Esta tendencia incumbe a la preocupación de evitar la discriminación contra los agentes de la administración pública, en particular de los agentes de los servicios públicos, con respecto a los agentes del sector privado, en particular con respecto a las condiciones de trabajo, y para evitar un aumento de la remuneración dado el presupuesto limitado de la institución para ellos. En este sentido, el estudio aborda los principales aspectos que más preocupan a este problema, comprendidos los datos que indican el grado de relación entre la variable de negociación colectiva y los conflictos laborales en la fiscalía en la sede de Lima.

Timaná, (2020), en su investigación nos expresa que el extra proceso, siendo un medio alternativo de diálogo social que se origina específicamente para la solución de los conflictos laborales, en particular para los conflictos laborales colectivos con el transcurrir de los años, el Ministerio de Trabajo ha instaurado de oficio este mecanismo como una etapa más de la negociación colectiva en adelante. En el Ministerio de Trabajo y en el distrito judicial de Lambayeque, están obligados por tales medidas a resolver un problema legal, ya que las leyes promulgadas no se ajustan a los principios clásicos que deben respetarse si desea comparecer ante la justicia. También para todos. El objetivo es respetar el principio de los derechos adquiridos durante la negociación de la lista de reclamos, es decir, que los derechos acordados sucesivamente en convenios colectivos anteriores probablemente no cambien para

cancelar o reducir su monto. La hipótesis que proponemos se basa en convenios colectivos que fueron revisados y acortados en 1999 a los efectos del decreto legislativo 25593 y ahora con la disposición adicional quincuagésima octava de la ley de finanzas de 2013 - Ley N ° 29951. Se registró parte metodológica del cuestionario en el que analizamos los resultados en forma de conclusiones y recomendaciones finales. Presentaremos un proyecto de ley que establezca la legislación chilena como base latinoamericana como referencia para la legislación comparativa y la legislación francesa como base europea. y español, estos últimos han hecho grandes progresos en la negociación colectiva

Peralta, (2019), desarrolló su investigación centrada en los derechos laborales del trabajador del sector público, sustentada en D.L. 728, el investigador luego de un exhaustivo análisis nos expresa que la constitución significa el principio de que todos los estadistas deben ser tratados en igualdad de condiciones con respecto a sus derechos fundamentales, según lo dispuesto en nuestra constitución, que garantiza el respeto por dignidad humana como el extremo superior de la sociedad y el estado. Este trabajo es una encuesta para evaluar el incumplimiento y los empirismos de la aplicación refiriéndose a las diferentes posiciones relativas al D.L.728 (sector público del sector privado), también; la aplicación de los acuerdos internacionales básicos números 87 y 94, que no han sensibilizado a los legisladores, en detrimento del llamado servidor público de confianza en Provincias Nacionales.

Díaz & Hoyos (2018), en su investigación titulada: "*Causas que limitan la eficacia de las negociaciones colectivas en la municipalidad de Chiclayo*", tesis para optar título profesional de Abogado, Universidad Señor De Sipán, Esto nos indica que los temas comúnmente abordados en los programas de negociación incluyen salarios, horas de trabajo y entre otros aspectos fundamentales. Como cada uno de los derechos laborales conseguidos por los trabajadores, el reconocimiento del derecho a negociar de manera colectiva se estableció mediante un

extenso proceso de luchas y días heroicos, como recordaremos a modo de ilustración y, dada la disminución en el autoritarismo y el declive del totalitarismo estatal es la teoría legal de una relación unilateral al imputar circunstancias de empleo en el estado. La forma de negociar colectivamente abarca todos los convenios entre el empleador o empleadores, por un lado, y una organización o grupo de trabajadores, por el otro y que busca establecer las circunstancias del trabajo y del empleo. Este tipo de negociación está actualmente vinculada al derecho de sindicación y parece ser un mecanismo originario para decretar las condiciones de empleo de las personas vinculadas por una transacción de trabajo. Cabe señalar que esta forma de negociación laboral no solo está respaldada por la constitución, sino que también está protegida a nivel de acuerdos supranacionales como la OIT.

Peña, (2018), con la finalidad de alcanzar su grado de maestro, realizó una investigación enfocada en la inconstitucionalidad de las leyes presupuestales entre los años 2007 al 2012, las mismas que impiden el incremento de sueldo para los trabajadores de las municipalidades, el autor indica claramente en su investigación que existe una inconstitucionalidad por parte de las leyes presupuestales entre los años 2007 al 2012, cabe señalar que es considerado que la normatividad peruana o nacional han incurrido en errores con el tan solo hecho de no modificar los presupuestos establecidos. En este estudio se han abordado los siguientes problemas: ¿Son inconstitucionales las leyes presupuestarias de 2007 a 2012, que evitan los aumentos salariales en las comunidades? ¿En qué medida el derecho de negociar colectivamente logra su objetivo esencial de aumentar los ingresos del sector público en virtud de la Ley de Régimen Laboral 276 en los municipios? y ¿Cómo protegen las regulaciones internacionales el derecho a la negociación colectiva, que permite que los salarios aumenten en el sector público? Para resolver los problemas mencionados anteriormente, se han establecido tres objetivos: determinar si las reglas presupuestarias para los años 2007 a 2012 son inconstitucionales porque prohíben aumentos en los municipios;

Determine si la negociación colectiva logra su objetivo esencial al no aumentar el empleo de trabajadores bajo el régimen laboral DL. 276 en municipios y; establecer en qué medida el derecho a la negociación incumple su objetivo esencial, ya que no se logra el aumento del empleo entre los trabajadores en el régimen laboral DL. 276 en los municipios. La población examinada está compuesta por líderes sindicales, líderes comunitarios y abogados especializados, cuya muestra incluye 5 comunidades.

Díaz, (2019), en su investigación nos expresa que esta nueva figura en la negociación colectiva tiene puntos a favor y en contra, pues es un nuevo medio alternativo favorable para los sindicatos que tienen poca fuerza de organización sindical, mientras que para otros representa una dilatación y estancamiento de su negociación colectiva. La Carta magna avala la autonomía local, la misma que se extiende a las dimensiones de tipo administrativo, político y también económico; Este derecho le permite tomar decisiones de acuerdo con sus requerimientos, contenidos en sus extensiones legales, presentando su inicio en el autofinanciamiento, particularidad de los municipios que les admite llevar a cabo sus actividades, y hace que los servicios públicos sean efectivos para los ciudadanos. La ley sobre suplementos restringe la autonomía municipal al evitar negociaciones con sus empleados sobre compensación financiera. La ley que rige la negociación colectiva limitada por remuneración; En algunos casos, se desconoce que este tipo de negociación signifique un derecho fundamental garantizado por la constitución y la OIT para resolver disputas entre empleadores y empleados con respecto a la remuneración económica y las condiciones de trabajo.

Calle, (2018), en su investigación titulada: "*Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017*", tesis para optar el Título Profesional de Maestro en Derecho en Gestión Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, nos expresa que la razón por la cual el este

proceso, luego de haber surgido como un medio alternativo de solución de conflictos laborales colectivos, ha trascendido hasta las esferas de la negociación colectiva, que es un proceso de diálogo entre las partes y no propiamente un conflicto. A nivel internacional, el proceso de negociación colectiva es desigual. Los trabajadores a menudo se vieron obligados a tomar medidas violentas, como, por ejemplo: pausas, huelgas, sentadas y una serie de medidas violentas destinadas a provocar la discusión colectiva. Las negociaciones sindicales se consideran un derecho fundamental en el marco de la libertad sindical, garantizado por los acuerdos 98 y 154 de la OIT. Sin embargo, no existe claridad sobre el asunto, ya que ha habido numerosos casos de negociaciones ilegales sigilosas, en las cuales los representantes de los trabajadores mismos han estado involucrados en acuerdos que violan los derechos inalienables de los trabajadores, lo que ha distorsionado la percepción de los trabajadores. tener en la negociación colectiva.

1.3. Abordaje teórico

1.3.1. Doctrina

1.3.1.1. Antecedentes

Los conflictos sociales son parte intrínseca de las relaciones humanas; entonces, jurídicamente cuando a una persona se le vulnera algún derecho, esta tiene diversas formas de reclamar el respeto del derecho transgredido, las mismas que generalmente conllevan a litigios judiciales largos y tediosos. En ese sentido, el marco normativo ha evolucionado con la finalidad de ofrecer medios alternativos para que las partes puedan lograr una pronta solución a sus conflictos. (Ackerman, 2008, p.176).

A pesar de la disponibilidad de estos medios alternativos, en materia laboral se ha registrado un incremento sustantivo en la cantidad de conflictos laborales en los últimos años. Por ello, el Departamento del Trabajo y Promoción Laboral (denominado Departamento del Trabajo) ha determinado que los conflictos laborales son conflictos de intereses sobre un derecho legal específico o (que se presentan) cuando existen

incertidumbres jurídicas en torno al reconocimiento o ejercicio de un derecho (Aguilar & Baltera, 2018, p. 134).

Como resultado, el Ministerio de Trabajo, con fecha 06-03-12, certificó la Directiva General N.º 005-2012-MTPE/2/24, mediante la Resolución Ministerial N.º 076-2012-TR, donde Se establecieron las normas para la mediación administrativa en los conflictos colectivos de trabajo: el denominado “proceso complementario”, la predilección por el arbitraje facultativo y la intervención reparadora como jurisdicción exclusiva.

Ahora, los conflictos laborales pueden expresarse de diferentes maneras, siendo para la autoridad administrativa la más frecuente la celebración del convenio colectivo que tiene por objeto establecer normas para la promoción de mecanismos autónomos de resolución de conflictos colectivos, así como determinar las competencias territoriales (autonómicas o nacionales) del órgano administrativo laboral para la resolución de conflictos (Alonzo, 2019, p. 190).

En los últimos años, los Órganos Administrativos de Trabajo han tenido que hacer frente a un gran número de conflictos laborales, principalmente relacionados con el incumplimiento de convenios colectivos o normas socio laborales. A través de estos mecanismos, una vez finalizada la fase de trato directo sobre el mecanismo de negociación colectiva, los interesados pueden elegir entre una serie de opciones, desde utilizar el derecho de huelga como mecanismo de presión hasta solicitar el arbitraje. Un tercero privado en el caso de arbitraje voluntario o involuntario; Público en caso de AAT para negociación o solución de conflictos laborales (Nieves, 1997, p. 159).

1.3.1.2. La negociación colectiva

La negociación colectiva se halla determinada en el art. 28 de la C.P del Perú, siendo este, una de las expresiones más trascendentales del derecho de libertad sindical, debido a que es un mecanismo de diálogo entre el empleador y el sindicato conformado por un grupo de trabajadores que buscan establecer mejores condiciones de trabajo. Siendo el resultado

final de este procedimiento la celebración del convenio colectivo. (Barbero, 1993, p. 177).

De esta manera lo llega a determinar el art. 28 de nuestra constitución, mencionando que: El estado es quien tutela los derechos que giran en torno a la persona, en ese sentido y de acuerdo a la investigación, los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídicos deben ser tutelado, derechos como el de afiliarse o formar un sindicato; una vez inmerso en ella, poder formar parte de las decisiones que se tomen como sindicato, decisiones que crean, modifican, regulan, disuelven, controversias contra la entidad pública y, por último, también se establecen los parámetros para las medidas de huelga, que se podrían hacer frente a las omisiones de las autoridades administrativas.

Queda claro entonces, que la forma de negociar colectivamente, constituye un derecho esencial de diálogo social en pleno ejercicio del derecho de libertad sindical.

Respecto a la administración pública, la negociación colectiva, debe tomar en consideración el acuerdo 154, adoptado en la 67.ava Conferencia Internacional del Trabajo en 1981, tiene como objetivo promover la negociación colectiva en todas las áreas de actividad económica e incluye específicamente la administración pública que admite que la ley o la práctica pueden determinar los métodos específicos de aplicación. Con esto en mente, encontramos en el Artículo 1 del acuerdo anterior la definición de negociación colectiva (Rial, 2013) que indica que la negociación colectiva "incluye todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de "empleadores o una organización u organizaciones de trabajadores".

Crear situaciones de empleo y regular las crónicas entre empresarios y trabajadores ". Según el autor (Errázuriz, 2010, p. 216), el alcance de la negociación colectiva en su trabajo indica que" la negociación colectiva entre trabajadores organizados y Los empleadores y / o el estado tienen lugar con el objetivo de la negociación colectiva sobre temas de interés para los trabajadores ", según la información del Ministerio de Trabajo" la

negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los empleados y el empleador para llegar a un acuerdo vinculante entre las partes que lo han aceptado. "La negociación colectiva es el proceso que lleva a un acuerdo que pone fin al conflicto". En conclusión, según Julio Martínez Vivot en su libro Elementos del derecho laboral y seguridad social (Aldao, 2010, p. 86) "La negociación colectiva es un método para regular las relaciones entre empleadores y empleados".

El Tribunal Constitucional ha revelado en incontables ocasiones que la Constitución expone que el estado personifica el "modelo legal democrático y social" sobre la base de una interpretación común de sus artículos tercero y cuarto. Según la misma jurisdicción, este modelo de estado demanda dos exigencias básicas: i) la existencia de "situaciones materiales" para llegar a sus hogares, y ii) la filiación del estado para los fines de su "contenido social"; Hablando estrictamente, los objetivos de su llamado "contenido social" no son otra cosa que la plena efectividad de todos los derechos esenciales, contenidos, como los de tipo económico y social.

Para lograr este objetivo, el Tribunal Constitucional considera que, en el mismo modelo, el "derecho democrático y social" del Estado requiere un trabajo determinado del Estado, que tiene como objetivo, por un lado, "implementar medidas" que garanticen el ejercicio efectivo de derechos fundamentales como la libertad, seguridad y propiedad. y, por otro lado, no interferir con estos derechos (por ejemplo, no interferir con la libertad o la propiedad de manera inapropiada y desproporcionada, o interferir o dañar los servicios de educación y salud existentes).

En vista de lo que se ha dicho hasta ahora, el Tribunal Constitucional peruano habría explicado que el modelo de política jurídica en el que se basa nuestro sistema legal es el derecho social y democrático. Sin embargo, lo anterior se ha dicho en declaraciones posteriores que creemos que la Corte ha dado un paso importante al definir el modelo de estado como una "constitución legal" basada en este efecto en una interpretación sistemática de las disposiciones de los artículos 38, 45 y 31. la constitución actual.

Con la ayuda de la sentencia dictada en noviembre de 2005 en la Ley N ° 5854-2005-PA / TC, declaró que "la evolución del estado de derecho constitucional significaba, entre otros, el abandono de la tesis de que la Carta magna no era más que una escueta norma política, es decir, una norma sin contenido legal vinculante, que consiste exclusivamente en una serie de disposiciones que guían El trabajo de las autoridades públicas para reforzar la doctrina, que según la constitución es además una norma legal, es decir, una Norma con un contenido de aparato que puede combinar todos los poderes (públicos o privados) y la sociedad en general en su conjunto, lo que significaba superar la idea de la llamada soberanía parlamentaria, que la ley consideraba el estándar legal más alto del orden, acompañada del principio político de la imperio popular - ceder al principio legal de La supremacía constitucional, según la cual Tan pronto como la voluntad del poder constituyente se expresa en el orden formal y material que creó con la constitución del Estado, ya no hay soberanos, de poderes absolutos. o autosuficiencia.

Cualquier poder se convirtió en un poder anclado en la constitución y, por lo tanto, siempre y en todos los casos está limitado e informado debido a su contenido legal y regulatorio. "Si profundizamos en lo que dijo el" Colegiado Supremo ", la necesidad de salvaguardar esta dimensión evaluativa (axiológica) de la ley, que es apropiada para el modelo constitucional de la ley, responde tanto, como señala Atienza, a problemas relevantes y útiles para ellos el conflicto entre los principios (usando consideraciones prácticas) para ofrecer una óptima respuesta posible a la interrogante de las anomalías implícitas a las reglas. En esta línea, Atienza y Ruiz simbolizan una dimensión reguladora de la ley (...) Consiste en un par de tipos de estándares: las reglas y los principios que los justifican (...) todo esto nos ha permitido platicar de derecho como un procedimiento de justificación de dos niveles.

El primer nivel alcanza las normas del sistema y marcha de tal manera que en muchos casos los fallos se prueban sin la necesidad de iniciar un proceso de consulta en el que se evalúan las razones a favor y en contra Un principio. Puede tomar una cierta decisión. Pero esto no siempre es

suficiente. "En la teoría legal formulada por estos autores, las normas legales pueden considerarse como" pautas de comportamiento "o" valores u objetivos ", que estas" pautas de comportamiento "sirven para darles significado.

b) Otros alcances de la negociación colectiva

Mientras que la globalización de la economía aumenta constantemente el poder de empresas multinacionales y empleadores en detrimento de los trabajadores y sindicatos, las reglas de la negociación colectiva no han cambiado y son todavía en el contexto de la democracia industrial. A nivel local, como es típicamente el caso en los regímenes comerciales descentralizados en América del Norte, la capacidad de negociación de los actores locales, es decir, los representantes de los trabajadores y el empleador, así como su poder, continúan desmoronándose en el contexto de una mayor flexibilidad en el empleo (Kalleberg, 2003, p. 75).

En tercer lugar, el convenio colectivo no prevé disposiciones que afecten a quienes no forman parte de las negociaciones y no define las condiciones de trabajo que deben aceptar las empresas no incluidas en el ámbito de aplicación. En cuarto lugar, el contenido de un convenio colectivo puede cambiarse por ley si el cambio no es lo suficientemente importante como para afectar el contenido básico del convenio colectivo. Sin embargo, la nulidad de ciertos principios consuetudinarios no implica la nulidad de todo el contrato.

Debe tenerse en cuenta que el respeto a las leyes por convenio colectivo no significa, en ningún caso, subordinación absoluta al pacto de las normas estatales, ya que normalmente surgen problemas en la relación entre derecho y convenio colectivo. En todo caso, esta disposición no puede ser de aplicación automática, sino que debe referirse a la relación establecida entre la ley, el acuerdo de tipo colectivo y el contrato laboral. En el ordenamiento jurídico laboral, las relaciones laborales se rigen esencialmente por la ley y el convenio colectivo. Entre las dos fuentes, sin embargo, no hay ningún principio de distribución de materia peculiar a la otra. Lo más habitual es que ley y convenio colectivo participen

conjuntamente en la función de regular las condiciones de trabajo, estableciendo entre ellos una relación recíproca o una competencia común.

Esta cooperación entre la ley y el convenio colectivo no es uniforme, sino que admite distintos grados de intensidad, lo que necesariamente depende de la posición que adopte la regulación estatal y del grado de intervención que se prevea en la negociación colectiva. En cualquier caso, las relaciones entre ley y convenios colectivos están sometidas a una evolución continua.

Según García (2019), Las relaciones más habituales entre legislación y convenio colectivo se pueden dividir en las siguientes categorías: exclusión, adición, complementariedad, anexión y flexibilización o delegación de disposiciones. En primer lugar, como excepción, la regla incluye la regulación de ciertas materias que, por no aparecer convenios colectivos, no pueden regular o modificar la llamada ley fundamental o derecho público del trabajo.

La jurisprudencia establece la supremacía del derecho en situaciones ilícitas e inalcanzables y asegura que las normas de carácter jurídico exigidas por el principio de legalidad amplían la norma colectiva con la supremacía del derecho. Estos temas incluyen, por ejemplo, la capacidad para laborar, la edad mínima para emplearse, la posición de los salarios atrasados en el orden de prioridad de los préstamos, la clasificación legal de los salarios, los períodos de nombramiento y terminación y la posibilidad de saliendo del trabajo. Se deja a la discreción de una de las partes determinar las condiciones y limitaciones para la negociación colectiva, o las condiciones que recomiendan la adopción de un sistema de limitación salarial que legitime el tiempo o las condiciones de ejecución del contrato.

En esta materia, la jurisprudencia ha entendido que, si bien la negociación colectiva se fundamenta en la Constitución, de ella se deriva la suprema jerarquía del derecho contractual. Como resultado del principio de uniformidad del ordenamiento jurídico, la integración de los convenios colectivos al sistema formal de las fuentes jurídicas puede respetar la norma aceptada de derecho necesario, que se ubica en la jerarquía normativa por su posición superior demuestra la virtualidad limitada de la

negociación colectiva, y asimismo, algunos temas excluidos de la negociación colectiva son excepcionalmente idiosincrásicos.

En este caso, la negociación de tipo colectiva no es posible que se extienda como excluyente e inmutable, por lo que debilitar la exigencia de la ley a favor del instrumento, salvo que la propia ley lo permita, no flexibilice su mandato, no puede considerarse aceptable. Por tanto, la intervención del órgano legislativo en las negociaciones colectivas no vulnera en ningún caso el principio de autonomía colectiva. Por tanto, es inaceptable que el derecho a la autonomía colectiva sea igual al reconocimiento de una bolsa completa y absoluta de autonomía. Así, en esta simbiosis principista de derecho y contrato, a veces difícil, la jurisprudencia ha mantenido la supremacía del derecho en los extremos inviolables, inmutables e inalcanzables y, además, ha confirmado este principio. La legitimidad, las normas promulgadas por el Estado, en esencia de derecho necesario, permean las normas aceptadas ya establecidas a través del estado de derecho.

c) Límites de la negociación colectiva

A continuación, se enumeran las limitaciones más relevantes de la negociación colectiva. En primer lugar, el respeto a las condiciones más favorables de origen contractual. Independientemente de la posible compensación y absorción, estas condiciones no están disponibles para las partes negociadoras. En otras palabras, como el derecho a la negociación colectiva no puede liberarse de su contenido individual, los sujetos negociadores no pueden tener derechos que no les correspondan, como los que provienen de un contrato laboral.

Al respecto, a partir de la superioridad de la negociación colectiva sobre la autonomía individual, es necesario considerar que este tipo de negociación no significa la negación de la libertad de organización ni de la realidad de la autonomía individual. El predominio del convenio colectivo sobre el contrato individual de trabajo impide que el individuo vulnere el colectivo, pero ello no excluye que éste tenga lugar propio ni significa que la sociedad no ejerza sus competencias, si no se ven afectadas. No trate de excluir

oportunidades para la acción colectiva haciendo demasiado uso de su sistema de negociación de forma colectiva e individual.

Por tanto, la libertad de contratación podrá ejercerse sin perjuicio de los mínimos establecidos por el convenio y si la adaptación está justificada por necesidades razonables y de acuerdo con las condiciones generales reguladas en el contrato para las circunstancias específicas de la organización concreta de la empresa, con actos no arbitrario ni discriminatorio. Asimismo, los patrones pueden ofrecer a sus empleados condiciones de trabajo distintas a las estipuladas en el contrato porque es ley que los empleados acepten estas condiciones. Autonomía individual segura. En segundo lugar, en cuanto al principio de igualdad y no discriminación.

Este principio no implica la igualdad de trato judicial en todos los casos, independientemente de cualquier aspecto particular de relevancia jurídica, ya que no todas las disparidades en el tratamiento normativo de un tema en particular implican una violación, sino sólo una diferencia entre situaciones consideradas iguales sin justificación objetiva y razonable porque, como regla general, el principio de equivalencia exige aplicar las mismas consecuencias jurídicas a los mismos supuestos de hecho y, en consecuencia, prohíbe el uso. Aspectos de la diferenciación que son arbitrarios o no están razonablemente justificados.

El principio de igualdad prohíbe las desigualdades artificiales o injustas porque no se basan en criterios objetivos y razonables, como normas generalmente aceptadas o juicios de valor. Para que una diferencia de trato sea constitucionalmente legítima, también es necesario que las derivaciones legales de tal diferencia sean proporcionales al propósito perseguido para evitar una carga indebida o resultados inequitativos.

El principio general de igualdad no consiste, pues, en postular la igualdad como fin o como medio, sino que exige fines de tratamiento virtualmente diferentes. Ahora bien, el principio de libertad colectiva implica, en primer lugar, limitación global y general del principio de igualdad, porque permite establecer políticas diferenciadas en función de la empresa, el sector o

cualquier otro recinto territorial o funcional adecuado y justificado en términos de negociaciones laborales. Dado que el acuerdo de tipo colectivo no es la definición de una norma sectorial, la diferenciación por sectores productivos normalmente es indistinguible de la negociación colectiva.

Sin embargo, aunque en el convenio colectivo deben respetarse las exigencias de igualdad y el derecho a la no discriminación, no poseen igual alcance que en otros supuestos, pues en el ámbito de las relaciones personales donde el arreglo es de tipo colectivo, los derechos esenciales y la identidad entre ellos debe aplicarse con delicadeza, el origen de la voluntad debe tomar autonomía de su principio y conciliarse con otros valores.

En consecuencia, la autonomía colectiva no constituye un régimen diferente sin justificación objetiva y situaciones paralelas que involucren a los negociadores en esa decisión, que no se considere constitucionalmente aceptable ni la proporcionalidad de las diversas medidas en el ámbito laboral. Así, toda diferencia en el convenio colectivo no debe considerarse contraria al principio de igualdad.

El principio de igualdad de trato es que las discrepancias de opinión definidas en el contrato deben tener fundamentos objetivos y razonables. Esta lógica no es más que una situación diferente en la que se encuentran los trabajadores regulados. En principio, una diferencia en un contrato no contradice el principio de igualdad, especialmente si abarca distintos tipos de actividad y cumple las características de cada uno de ellos, y las consecuencias jurídicas derivadas de esta diferencia son adecuadas y proporcionadas.

Nos ocupamos de las restricciones del objeto a negociar al no tener que encontrar los problemas en el enfoque positivo, sino en el enfoque negativo, lo que indica que las cosas no se pueden negociar. ¡Esto solo confirma la presentación del convenio colectivo a la ley y negocia con él y con él la existencia de límites para el contenido! que, según la clasificación más aceptada, puede ser interna o externa. Los primeros son propios, inherentes a la negociación colectiva y, por lo tanto, una verdadera

expresión de la naturaleza de un instrumento para la autorregulación de los intereses profesionales. Si esto último, que nos interesa ahora, ya no reacciona a la naturaleza misma de las negociaciones, sino que resulta de su relación con otros derechos.

En cuanto a las restricciones que enfatizan el aspecto salarial, se pueden mencionar dos: - los derechos mínimos otorgados a los trabajadores que no pueden negociar, ya que de lo contrario violarían el principio de inalienabilidad, reconocido por artículo 57 o. nuestra constitución y - los derechos máximos que se sancionan en beneficio de la comunidad si el interés de la comunidad es mayor que el de los empleadores y los trabajadores.

Si tomamos en cuenta tanto la esencia del derecho laboral como el declive de la autonomía individual a favor de las regulaciones estatales, y también de la autonomía colectiva, debemos concluir que los derechos mínimos, como la regla general y derechos máximos como excepción porque "es en los sistemas legales son muy excepcionales, que consisten en la abundancia de normas de derecho relativamente necesarias (no disponibles en la parte inferior, disponibles en la parte superior), la existencia de normas de derecho absolutamente necesario (no disponible arriba o abajo) o valores máximos de la obligación requerida (no disponible arriba), disponible abajo).

d) Eficacia del convenio colectivo

Históricamente, el efecto jurídico de los convenios colectivos ha dependido de las posiciones contractuales del derecho privado. Sin embargo, el principal problema de esta posición es la falta de efectividad regulatoria, especialmente cuando se busca el cumplimiento. Frente a esta idea, surgió una diferencia de opinión que exigió que estos tratados se redacten desde un punto de vista administrativo; Pero debido a que no existe una regla de derecho público, también tiene problemas.

Se adopta la famosa definición de Cornelutti (1927) al afirmar específicamente que un contrato es un híbrido que contiene el cuerpo y el alma de la ley y que el mecanismo del contrato ejerce el poder de derogar

un derecho subjetivo y demuestra un acto ajeno a la relación jurídica entre las partes.

Actualmente, si bien la Constitución se refiere al carácter principista de los contratos, no regula si su efecto es limitado o general. En principio, en los sistemas de representación sindical voluntaria, el contrato se aplica únicamente a los empleadores y trabajadores afiliados a sindicatos contractuales. Tal efecto es limitado y típico de los contratos no legales en algunas partes del mundo (Carnelutti, 1927; p. 108)

Este sistema tiene importantes dificultades prácticas, como la fragmentación. Estos inconvenientes pueden evitarse extendiendo el contrato a todos los trabajadores de sindicatos contractuales empleados por el empleador subordinado a la empresa que rescindió el contrato. Sin embargo, existe un problema importante con este sistema, ya que no favorece la afiliación sindical ya que todos los empleados disfrutan de los beneficios de un convenio colectivo.

En cambio, existe un sistema de efectos generales heredado del régimen anterior que es irrelevante para la esencia de los regímenes de libertad sindical. La celebración de estos acuerdos requiere un cierto nivel de representatividad y representatividad y la intervención de los organismos gubernamentales. Cuando se cumplen estos requisitos, el convenio es general o erga omnes en cuanto se aplica a todos los empleadores y trabajadores dentro del ámbito funcional y territorial del convenio, independientemente de que pertenezcan a un sindicato o asociación.

Pero esta delimitación no es fácil, porque surgen problemas adicionales. Por lo tanto, el apoyo a contratos con efectos limitados puede reducir la importancia de la regulación debido a la fragilidad de los sindicatos y los bajos niveles de afiliación, e incluso puede conducir a la desaparición gradual de los sindicatos. Optar por un acuerdo de impacto general significó abogar por la homogeneidad de las condiciones de trabajo y el fortalecimiento de los sindicatos. Además, la autoridad general responde adecuadamente al carácter normativo de la negociación colectiva.

b) Los conflictos laborales

No existe una definición oficial con respecto a este término; no obstante, se entiende que los conflictos laborales son diversos y se presentan de múltiples formas. Estos conflictos son exclusivos de una relación laboral que se originan debido a que una de las partes asume que sus derechos laborales no están siendo reconocidos, o están siendo vulnerados. Mientras que la otra parte posee una postura totalmente adversa y considera que sus intereses económicos están siendo amenazados o perjudicados, originándose un conflicto entre las partes (trabajadores y empleadores). (Barbero, 1993, p. 157).

Pese a que carecemos de un concepto de la naturaleza y definición de los conflictos laborales, en el Informe anual de conflictos laborales 2012, elaborado por Ministerio de Trabajo, El conflicto social concierne al proceso social hacendoso en el cual dos o más fracciones interdependientes descubren sus propios intereses como fines en conflicto, recursos insuficientes e interferencia de otras partes para lograr sus metas u objetivos. Las amenazas para la gobernabilidad y/o al orden público y su resolución demandan la intervención del Estado como intermediario, negociador o ejecutor de derechos.

Del mismo informe se puede recoger la cita hecha a Morgado (2018), quien Define los conflictos laborales como desacuerdos y disputas relativas a la aplicación o interpretación de una norma legal o consuetudinaria, costumbre, decisión judicial o laudo arbitral, o la determinación, revisión, modificación o derogación de una ley laboral predeterminada.

Este acuerdo firmado es vinculante para las partes que lo aceptan. Limita a los empleados a cuyo nombre se organiza y a los que pertenece, así como a los que están afiliados a las empresas comprendidas en ella, excepto los que ocupan cargos directivos o fiduciarios. Un conflicto laboral surge cuando una de las partes no cumple total o parcialmente los contratos celebrados. (Castillo, 2018, p. 188).

El conflicto es una figura imposible de evitar y natural de la interacción humana, por eso los conflictos en el escenario laboral pueden tener

desiguales efectos sujeto de cómo los trates, lo que puede ser tanto una ventaja como una desventaja. Por esta razón, hacer frente a un conflicto debe ser una serie de medidas destinadas a cambiar las relaciones de los afectados para que la situación se calme lo más rápido y mejor posible. O para redirigir este conflicto de acuerdo con los objetivos definidos para aquellos que estén interesados. "Pero no hay duda" de que vivimos en conflictos de manera tan intensa, tan profunda y tan frecuente, tan irracional que nos poseen, dominan y, por qué no, nos hacen incapaces de actuar e incluso inútiles. seres que usan regularmente los principios más básicos de tener que practicar. "coexistencia negociada".

Por lo tanto, el problema en sí no puede ser considerado bueno o malo, porque las diferentes perspectivas, valores e ideas en sí mismas no pueden clasificarse como buenas o malas. Por lo tanto, los conflictos deben ser tratados efectivamente porque pueden poseer consecuencias positivas, caso contrario pueden tener un impacto negativo en las personas.

Por lo tanto, la ventaja del conflicto es indagar respecto a innovadores enfoques que transporten a mejores resultados, ser creativos o apreciar con nuevas ideas, plantear problemas ocultos para resolver y resolver. El resultado de participar en su solución. También muestra que las desventajas de un conflicto surgen cuando dura mucho tiempo, por eso él toma una alta intensidad o se enfoca en problemas personales. Como resultado, la colaboración y el trabajo en equipo se deterioran en el trabajo principal interpersonal, lo que aumenta la desconfianza. Entre ellos y, por otro lado, los trabajadores pueden sentirse derrotados a nivel individual, lo que aumenta el estrés personal. Manuel Fernández (1999, 42) los clasifica de la siguiente manera: factores positivos y negativos del conflicto.

El análisis de conflictos no examina las relaciones pacíficas. Por lo tanto, las organizaciones deben unir fuerzas para aprovechar las situaciones que afectan o benefician al individuo y a la organización. Actualmente se reconoce que ciertos temores y conflictos son necesarios para que podamos actuar de manera más efectiva, ya que los conflictos de hace unas décadas se consideraron perjudiciales y deberían evitarse en beneficio de una organización. Hoy, sin embargo, el conflicto debe ser visto

como una parte normal del comportamiento humano, que también se puede utilizar como un medio para promover y generar cambios.

Pero muchos fueron los factores que llevaron a que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo no fueran armoniosas, y esto lo señala John W. Newstrom (2011, 272) cuando dijo que el conflicto no se trata solo de Se derivan diferentes intereses de las dos Partes, pero también por la interdependencia de tareas, la ambigüedad de roles, pautas y reglas, diferencias de personalidad, comunicación ineficaz, competencia por recursos escasos, tensiones personales y las diferencias subyacentes en actitudes, creencias y experiencias.

1.3.1.3. Los procesos de la Negociación Colectiva

Resulta importante precisar que el extra proceso no se encuentra regulado como una etapa de la negociación colectiva, y esto lo podemos verificar en la Ley de Relaciones Colectivas y su Reglamentación, que son las normas que regulan la negociación colectiva laboral, sin embargo,

En los últimos años, las Autoridades Administrativas del Trabajo han tenido que hacer frente a un gran número de conflictos laborales, principalmente relacionados con el incumplimiento de convenios colectivos o normas socio laborales, que requieren la diligencia de un conjunto de mecanismos alternos de resolución de conflictos. A través de estos mecanismos, una vez finalizada la fase de trato directo del proceso de negociación colectiva, las partes pueden elegir entre una serie de opciones, desde utilizar el derecho de huelga como mecanismo de presión hasta solicitar el arbitraje. Un tercero privado en el caso de arbitraje voluntario o involuntario; Para la solución de conflictos públicos, de negociación o laborales en el órgano administrativo laboral.

No obstante, finalizada la etapa de conciliación, el Ministerio de Trabajo cita de oficio a las partes a una reunión de extra proceso; convirtiéndose así en

una nueva etapa de hecho de la negociación colectiva. De este modo, se amplía las etapas de la negociación del pliego de reclamos.

Se infiere que el extra proceso, por uso y costumbre de la Autoridad Administrativa, se ha convertido en una etapa más de la negociación colectiva. Esta “nueva etapa” se emplea finalizada la conciliación y previo al arbitraje o al ejercicio del derecho a la huelga. (Gómez, 2010, p. 105).

1.3.1.4. Principio de negociación directa

Instalación del trato directo

Es una de las reuniones más importantes, porque es donde se determinan los plazos, el lugar y la fecha de la próxima reunión.

Desarrollo del trato directo

Las negociaciones directas se llevarán a cabo dentro o fuera de los días hábiles en los términos acordados por las partes y comenzarán dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de presentación de las especificaciones.

Las actas son obligatorias para dejar constancia de los acuerdos tomados en cada reunión y las partes están facultadas para dejar constancia de las solicitudes o propuestas formuladas por ellas.

Ruptura del trato directo

Si no llegan a un acuerdo o no logran consensuar sobre algún extremo del pliego de reclamos, las partes podrán dar por concluido el trato directo.

Asimismo, las partes deberán comunicar a quien ejerce autoridad en términos laborales, existiendo la posibilidad de ejercer un trato directo, pudiéndose de forma simultánea demandar el inicio de un modo de conciliación. En el caso que no se demande por ninguna de las partes, la Autoridad Laboral se encuentra en la facultad de iniciar el procedimiento de revisión si lo considera preciso o provechoso en función de las características del caso.

Conciliación

La conciliación está bajo el cargo de un funcionario conocedor de la materia y calificado del Ministerio de Trabajo. Es un proceso caracterizado por la flexibilidad y la sencillez en su desarrollo, debiendo desempeñar un rol activo en la promoción del acuerdo entre los conciliadores.

Si las partes así lo consienten, el conciliador está en la condición de participar como árbitro y hacer una o más propuestas de arreglo, que las partes podrán aceptar o rechazar, según lo estime conveniente.

Este procedimiento de conciliación se realizará tantas sesiones de conciliación se requieran y mientras las partes así lo deseen. Sin embargo, se debe tener en cuenta que al no existir un plazo, muchas veces este procedimiento puede ser mal utilizado por una de las partes que solo busca dilatar la negociación.

1.3.1.5. Conclusión de negociación colectiva

Existen tres figuras para señalar la conclusión de la negociación colectiva, siendo las siguientes:

1.3.1.6. Celebración del convenio colectivo

Si las partes llegan a consensuar con respecto de las cláusulas del pliego de reclamos, culminará con la celebración del convenio colectivo.

b) Arbitraje

El arbitraje puede ser conducido por un árbitro único, un tribunal especial, un cuerpo representativo, un cuerpo laboral, o cualquier otro método específicamente acordado por las partes, que se establece en el acuerdo de arbitraje. A falta de acuerdo sobre arbitraje, se constituye de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro designado por cada parte y un presidente designado por dos árbitros, ya falta de acuerdo, un árbitro designado por la Autoridad Laboral. (Neves, 1997, p. 163)

El arbitraje es un medio alternativo de solución de conflictos que, para muchas organizaciones sindicales, constituye un medio alternativo poco accesible por los costos económicos que genera.

1.3.1.7. Huelga en la negociación colectiva

Los trabajadores que pertenecen a una organización de manera alternativa pueden expresar la huelga conforme con las disposiciones que contiene el artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En el trayecto de la huelga, cualquiera de las se encuentran en la posibilidad de designar un árbitro. Su oferta final debe ser entregada a las partes.

Pero ¿qué es la huelga?

La huelga es una actividad en la cual por mayoría y en asamblea general se acuerda la suspensión colectiva del trabajo, esta se desarrolla de manera potestativa y pacífica por los trabajadores, siendo esta acción una medida de fuerza ejercida por los trabajadores.

Para el abogado Serkovic (2017) La huelga es una herramienta de presión encaminada a atender los intereses del empleador, pero implica un alto porcentaje de sacrificio por parte de los empleados en la medida en que los días de paro laboral no conducen al pago de salarios. La huelga es la extinción definitiva del contrato de trabajo (p.90).

1.3.1.8. El incremento de remuneración del sector público vía negociación colectiva.

El estado es quien tutela los derechos que giran en torno a la persona, en ese sentido y de acuerdo a la investigación, los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídicos deben ser tutelado, derechos como el de afiliarse o formar un sindicato; una vez inmerso en ella, poder ser parte de las decisiones a tomar por el sindicato, decisiones que crean, modifican, regulan, disuelven, controversias contra la entidad pública y, por último, también se establecen los parámetros para las medidas de huelga, que se podrían hacer frente a las omisiones de las autoridades administrativas.

Los conflictos laborales no son situaciones nuevas ni ajenas a la historia ni a la realidad actual, pues son una parte integral de las crónicas que se dan entre los trabajadores y los empresarios.

En ese sentido algunos doctrinarios, en sus diferentes estudios, han tenido a bien, conceptualizar, al derecho al trabajo, como la constante búsqueda del hombre por satisfacer sus necesidades, autorrealizarse y sentirse satisfechos de los logros obtenidos por ellos mismos, como incentivo a su capacitación educativa.

Revisando la historia y comparando con el contexto actual, es bastante intrincado y funesto ver que hoy en día tenemos conflictos laborales originados por las mismas causas o motivos similares a la época pasada. Con esto quiero decir que vivimos en dos épocas diferentes y con realidades totalmente opuestas, pero con la misma disputa por una remuneración justa, exigiendo condiciones básicas de trabajo y el cumplimiento del pago y reconocimiento de beneficios laborales, que ciertamente estos derechos ya se encuentran normados; sin embargo, en la mayoría de las relaciones laborales es necesario acudir a la Autoridad Administrativa o a la vía judicial para que los empleadores cumplan con su obligación.

Situación que ha generado el aumento de los conflictos colectivos en el país durante la última década. Motivo por el cual, el Ministerio de Trabajo, que es una institución que impulsa el empleo decente, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores, con la finalidad de fortalecer el diálogo social entre las partes, dispone un nuevo mecanismo de diálogo social llamado “extra proceso”, donde estipula una serie de criterios con los que busca promover la culminación salomónica y oportuna de los conflictos laborales colectivos. (Vásquez, 2018, p.161).

1.3.1.9. Etapas de la negociación colectiva

Los lineamientos de este proceso se encuentran regulados en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. N.º 010-2003-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N.º 011-

92-TR, donde se desarrollan todas las etapas de la negociación que culmina en la suscripción del convenio colectivo.

De acuerdo con la ley "sobre relaciones laborales colectivas", un convenio colectivo entre empleados y empleadores celebrado por uno o más sindicatos con el propósito de regular los haberes salariales, las situaciones laborales, la productividad y otras relaciones. Las organizaciones de trabajadores y, en su ausencia, los representantes directamente elegidos y autorizados de los trabajadores interesados, por otra parte, el empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores (Del Águila, 2016, p. 187).

1.3.2. Legislación

1.3.2.1. Medidas típicas en el último párrafo del art. 168-A del CP

Conforme a las actuales modificatorias del art. 168-A del CP, es de importancia subrayar la nueva pretensión del tipo objetivo, que consiste en la "comunicación previa de la jurisdicción (administrativa) competente al empleador, por la carencia de las medidas preventivas. En este sentido, si el empleador viola tales medidas poniendo en peligro inminente a sus trabajadores, su actuación no es característica, a menos que la autoridad competente haya tenido conocimiento previo de tal cumplimiento (García, 2019, p. 1337).

Dado que todo empleador está obligado a tomar medidas preventivas tan pronto como inicia su actividad socioeconómica, este requisito se considera una sanción burocrática realmente injusta e innecesaria (Peña, 2018, p. 114). Se ha mencionado además que la reclamación de esta notificación previa debe tomarse como un "requisito típico condicionante abarcado por el dolo y no como condición objetiva de procedibilidad, dada su escasa naturaleza objetiva" (Gallardo, 2018, p. 114)

Según una interpretación específica, la notificación previa a la autoridad laboral exigida por la ley penal se limita a la finalidad de "avisar" al contratante de la carencia de protección de las medidas defensoras establecidas por las normas de protección y seguridad en el trabajo. En consecuencia, no se requiere que esta notificación se produzca en el marco

del procedimiento administrativo sancionador, inculcando responsabilidad administrativa al empleador o imponiendo una sanción administrativa.

En este régimen, quien no respete el compromiso de prevención de riesgos laborales, prácticamente se convierte y asume el delito de desobediencia a las autoridades, ya que lo que es sancionable es la falta de cautela legalmente vinculante, cuando el trabajo sea competente. Así lo han señalado las autoridades (Calderón, 2014, p. 16).

Este mandato es considerado como una estrategia para que algunos malos empleadores atropellen de tal prerrogativa y exhiban a graves riesgos a sus colaboradores, hasta tanto se haga efectiva la notificación”. Además, se menciona que esta exigencia reitera el carácter de nulidad de la norma penal y, además, determina si la comunicación administrativa corre el riesgo de afectar algún bien jurídico tutelado penalmente.

Según García Cavero, esta práctica legal debe descifrarse conforme a los parámetros de las reglas de seguridad y salud en el ambiente laboral. En este sentido, la eliminación de la responsabilidad penal se produce sólo si el empleador no pudo prever razonablemente la violación de los deberes de legítima defensa del empleado, por ejemplo: si un albañil se quitó el arnés en la parte superior de la protección de trabajo e inmediatamente cayó al suelo.

Así, cada infracción de las normas de protección laboral y tutela laboral por parte del trabajador exime al empleador de responsabilidad penal, pero sólo aquellas que sean razonablemente previsibles. Con respecto a esta “aclaración distintiva”, se sugiere que sorprende que el legislador, a diferencia de otros tipos de delitos, haya tenido dificultad para definir criterios objetivos de persecución (Villegas, 2016, p. 27)

1.3.2.2. Alcances normativos y legales de la negociación colectiva en otros países

Los cambios históricos en las relaciones comerciales en los países occidentales son muchos. Esto significa que el sistema de relaciones laborales es diferente de un país a otro. Sin embargo, hay dos diferencias

obvias entre ellos hoy.

Por un lado, en el sistema anglosajón, el Estado otorga a las partes una libertad casi total para determinar los aspectos principales de las relaciones entre trabajadores y empleadores. De otro forma, en el medio continental europeo, los mandos estatales reglamentan los procesos de negociación de manera muy detallada, juegan el papel de mediador en las negociaciones y crean muchas ordenaciones que perturban el ejercicio del mercado laboral.

1.3.2.2.1. Negociación colectiva en Gran Bretaña Industrial Relations Act de 1971

El sistema de negociación colectiva en Gran Bretaña tiene ciertas características que lo distinguen del sistema vigente en la mayoría de los países europeos. Entre estas excepciones, se pueden distinguir dos: la práctica de prorrogar los convenios colectivos no se implementa, y el tribunal tiene un papel muy limitado y sin injerencia en los convenios colectivos.

Desde la Ley de Relaciones Laborales de 1971, se ha redactado un convenio colectivo como un acuerdo general entre un empleador y ciertos sindicatos para el período en vigor. No se establece expresamente el hecho de que los contratos derivados del contrato (como se define en el common law) sean realmente vinculantes. El artículo 34 de la citada Ley únicamente establece que los signatarios pueden tratar el acuerdo como un acuerdo legalmente vinculante, pero no se impone ninguna obligación legal.

La base legal actual para regular los convenios colectivos en el Reino Unido se encuentra en la Ley de Consolidación de Sindicatos y Empleo de 1992. En virtud de esta Ley, las partes competentes (es decir, uno o más sindicatos y una o más asociaciones empresariales) celebran un convenio o acuerdo. Pero no tiene que ser por escrito. En cuanto al efecto de un contrato, como regla general, las partes no pretenden vincularse legalmente a menos que exista un contrato escrito que establezca expresamente esta relación. El incumplimiento debe ser objeto de posibles demandas ante los tribunales con posibles sanciones.

1.3.2.2. Relaciones laborales de Estados Unidos

Comencemos ahora con una breve historia de los sindicatos estadounidenses y pasemos al sistema de relaciones laborales en los Estados Unidos. El primer gran sindicato norteamericano se estableció en 1866. Esta organización, denominada Sindicato Nacional del Trabajo (NLU), fue fundada después del Congreso Nacional del Trabajo celebrado en Baltimore (Maryland) ese año. Años más tarde, el sindicato se convirtió en el Partido Nacional por la Reforma Laboral.

A medida que el movimiento laboral tomaba forma, las leyes laborales estadounidenses también cambiaban. Aunque la fuente original era el derecho consuetudinario inglés, los jueces estadounidenses se inclinaron más a interpretarlo a favor de los empresarios.

Podemos hallar varios antecedentes que ilustran esto: por ejemplo, el caso de la conspiración Cordwener de 1806, donde los tribunales prohibieron la sindicalización de los trabajadores simplemente con el propósito de aumentar los salarios. Pero en 1898, el presidente Cleveland estableció una delegación federativa para poner en claro la huelga de Pullman.

A pesar de todo ello, el declive de la sindicalización en Estados Unidos ha continuado en las últimas décadas, provocando un descenso constante de las tasas de cobertura, aunque siempre inferiores a las de países como España. Este declive actual contrasta fuertemente con la fortaleza de los sindicatos norteamericanos en el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX. Por esta razón, durante los últimos años, las ordenaciones sindicales han mostrado formulas destinadas más a brindar oportunidades para involucrar a los trabajadores que a promover objetivos tradicionales como salarios, seguridad y condiciones de trabajo.

El derecho que se les atribuye a los trabajadores a no negociar colectivamente es una diferencia fundamental y grave con la implantación de las crónicas laborales en países distintos, con particularidad en España. Esta característica se observa con claridad al compararse las tasas de densidad sindical (el número de trabajadores sindicalizados en relación con el número total de trabajadores) con la cobertura de la negociación

colectiva (cantidad de colaboradores cubiertos por convenio colectivo vs el total), en los Estados Unidos.

1.3.3. Jurisprudencia

1.3.3.1. Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC

Que, asimismo, el Gobierno Central a través de las Leyes de Presupuesto de los años 2012 al año 2019, prohíbe incrementos remunerativos para los trabajadores del sector público e inclusive vía negociación colectiva. Es así que a través de las demandas de inconstitucionalidad interpuestas por diferentes Colegios de abogados del país y ciudadanos en contra diversos artículos de la Ley 29812, de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012, y de la Ley 29951, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Sector Público para el año 2013, el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, emite Sentencia de fecha 03 de setiembre del año 2015, recaída en los Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, que declara Inconstitucional la prohibición de negociar colectivamente para mejoras salariales de los trabajadores de la Administración Pública y en consecuencia exhorta al Congreso de la República a que, en la potestad de sus atribuciones y, de acuerdo a lo indicado en el fundamento 71 de la mencionada sentencia, afirme la regulación de la negociación acotada, a inicios de la primera asamblea ordinaria de la fase 2016 – 2017 y por un periodo no mayor a un año, tiempo dentro del cual se declara la *vacatio sententiae* de la *Inconstitucionalidad* de la negociación de tipo colectiva para mejoras salariales de los trabajadores públicos.

Frente a la coyuntura actual del Covid- 19 y el perjuicio que esta pandemia está generando a toda la sociedad, el Estado publicó el 10 de mayo el decreto legislativo 1499 en el cual se ha llegado a establecer medidas de protección a los trabajadores, así como también a sus derechos socio labores frente a la ejecución de su trabajo, en el caso en que el trabajador se encuentre bajo la supervisión distintiva de un familiar enfermo por Covid -19.

Estas medidas se implementan en el marco del estado de salud tanto de los empleados del sector privado como de los funcionarios del

sector público, el cual fue revelado a través del D.S. N° 008-2020-SA. Su acatamiento de parte de los empleadores se encuentra sujeto a intervención de la SUNAFIL, mediante el empleo de los sistemas de comunicación on line.

De la misma forma, se proporcionarán lugares de trabajo a un empleado del gobierno de familiares directos (hijos, padres, cónyuge, amigos y personas con discapacidad que sean tutores o tutores) que tengan un diagnóstico de COVID. 19 o que se trata de un grupo de riesgo potencialmente infeccioso y en ambos casos no están hospitalizados.

Regalar estas facilidades no significa que se reduzcan las indemnizaciones y las prestaciones sociales. Para este ejercicio, sin embargo, el empleado o funcionario público solo es responsable del cuidado y apoyo de un familiar directo.

1.3.3.2. Caso España

Antes de entrar en el análisis de los cambios legislativos que marca el RDL 3/2012, es necesario hacer algunas puntualizaciones sobre este acuerdo suscrito con anterioridad al 30 de noviembre de 2011 entre el Gobierno, CEOE/CEPYME, CC.OO. y UGT. , donde se enfocan en temas laborales y de negociación colectiva. Es importante hacer una breve nota sobre el segundo convenio de trabajo y negociación colectiva, firmado por los agentes sociales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) el 25 de enero de 2012; Y ello se debe a que este acuerdo se adelantó en el RDL 3/2012, enviando un mensaje al Gobierno de que la característica de la negociación colectiva relativa a su estructura y contenido forma parte de su ámbito competencial. Por parte del gobierno en tales materias surge de una compleja defensa, en caso de inconstitucionalidad de su privilegio. La idea central del acuerdo era medir flexibilidades internas como cambios de funciones, jornadas o salarios, antes de recurrir a medidas de extinción, y sugerir que la normativa ordinaria fomente el uso de la extinción de la relación laboral como herramienta para adaptar la capacidad productiva del ciclo.

Y ha dejado claro en su introducción que se trata de medidas excepcionales y que quieren alcanzar "en el menor tiempo viable, un acrecentamiento de la actividad económica que permita la creación de puestos de trabajo". Por referencia a su naturaleza, el Acuerdo, al igual que sus predecesores, es de naturaleza vinculante y no reglamentaria y, como se señaló, establece que solo los signatarios están legalmente obligados por los principios establecidos en él: "Las Organizaciones firmantes, que poseen la posición más características a nivel estatal, toman directamente los adeudos del presente Acuerdo y se precisan, en consecuencia, a concertar su conducta y acciones a lo estipulado, obteniendo cada una de ellas solicitar de la otra el cumplimiento de los trabajos o ejecutados acordados".

Por lo tanto, el convenio consiste en un conjunto de lineamientos que las federaciones signatarias brindan a las partes negociadoras de los convenios colectivos de sus respectivas instituciones, los cuales son libres de elegir si los aceptan o no, en uso de su autonomía colectiva. Estados signatarios del Tratado sobre la Estructura de las Negociaciones (Capítulo I, Sección 1): Primeramente que "Los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma"; en segundo lugar que "Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias".

Además recomienda como propuesta que complemente a los acuerdos o actos empresariales convenidos con los suscritos y que se encuentran certificados en el artículo 87.1 del ET"; en tercer orden se busca "salvaguardar el espacio provincial de negociación y beneficiar los convenios, por su inmediación a la compañía, desarrollen la elasticidad

que la misma requiere para adecuarse a un mercado versátil y competidor, asimismo de dejar de lado el ámbito de negociación que más cobertura proporciona a empresas y colaboradores.

1.3.3.3. Directiva General N.º 005-2012-MTPE/2/24

De acuerdo con la definición establecida en la Directiva General N.º 005-2012-MTPE/2/24, aprobado por la R. M. N.º 076-2012-TR, El proceso complementario es un mecanismo de resolución de conflictos que incluye compendios de arreglo y conciliación y presenta como propósito impulsar el diálogo entre los trabajadores y el empleador o los representantes de los empleadores, para promover la conciliación de sus posiciones sobre la base de intereses comunes que prevalecen sobre sus posiciones.

De ello, se infiere que el extra proceso es un componente compositivo de solución de compromisos colectivos, específicamente del ámbito laboral instituida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuyo objetivo es crear una herramienta alternativa de solución de conflictos colectivos al alcance de las partes, sin generar ningún perjuicio económico a quienes opten por este medio de solución de conflictos.

El extra proceso nace como un medio alternativo para resolver las controversias laborales, siendo su naturaleza principal la “solución de conflictos”. Sin embargo, esta naturaleza ha sido traspalada al ámbito de la “negociación colectiva” (en adelante, la NNCC), que es un proceso inter partes y no un conflicto laboral. (Antonmattei, 1996, p. 133).

1.3.3.4. Ventajas y desventajas del extra proceso en la NNCC

La utilización del extra proceso en las negociaciones colectivas tiene sus pros y contras como todo mecanismo legal. En el siguiente cuadro trataremos de reconocer aquellas que muestren ventajas de la implantación del extra proceso en el proceso de la NNCC.

Tabla 1: Ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
1. Representa una nueva alternativa de solución de conflictos para la negociación colectiva.	1. Alarga el proceso de la negociación colectiva.
2. Las reuniones extraprocesales no tienen ningún costo adicional.	2. Sirve como un instrumento de dilatación del proceso de la negociación colectiva.
3. Está a disposición de cualquiera de las partes, y de no solicitarlo, el MTPE de oficio lo hace.	3. Si se dilata la NNCC, tiene un efecto negativo en la economía.
4. Si el sindicato no tiene fuerza ni capacidad de organización para la huelga, es un mecanismo que favorece para la celebración del convenio colectivo.	4. Desnaturaliza la esencia del extra proceso y le resta la importancia al ser implantado dentro de un mecanismo de diálogo social.
5. Si el sindicato no tiene los medios económicos para irse a un arbitraje, este medio alternativo le sirve como una nueva etapa para la negociación.	5. No tiene plazo ni límites para las reuniones de extra proceso.

El conflicto laboral nos remite a procesos complejos de relación entre las dos fuerzas centrales de una sociedad, siendo los empleados y los empleadores. Es por ello que cuenta con un marco normativo especial dirigida a regular solo las relaciones laborales y dar una solución oportuna a los conflictos laborales.

De acuerdo con los informes laborales del Ministerio de Trabajo, los conflictos laborales más frecuentes son con respecto a los convenios colectivos. Por lo que existen mecanismos legales de arreglar problemas como la conciliación y el extra proceso, las mesas de diálogo y las reuniones informativas.

El extra proceso es un nuevo mecanismo legal que se instituyó con la aprobación de la Directiva General N.º 005-2012-MTPE/2/24 mediante la Resolución Ministerial N.º 076-2012-TR. Su finalidad principal es ser un medio de solución de conflictos, pero con el tiempo su uso de este mecanismo ha sido extendido al ámbito de la negociación colectiva, convirtiéndolo así en una nueva etapa de la NNCC.

Por ello, sería importante que el Ministerio de Trabajo, que implantó de oficio esta nueva etapa a la NNCC, realice un estudio para determinar si la dación del extra proceso dentro de la negociación colectiva ha logrado buenos resultados o no. Para ello, basta con verificar cuántos convenios colectivos se han celebrado en las reuniones de extra proceso. Porque de no tener grandes resultados, se deben evaluar si es necesario extender el proceso de la negociación colectiva con una nueva etapa más de extra proceso.

1.3.3.5. Actos previos al inicio de la NNCC

Previamente el sindicato debe de organizar, una reunión con los miembros, en ese acto, debatirán los reclamos y peticiones de los trabajadores, y se dará registro en un acta.

Posterior a ello, los mismos asistentes, debatirán, quienes serán los representantes que llevarán el pliego de reclamos y peticiones a los empleadores o los representantes de la entidad.

1.3.3.6. Inicio de la NNCC

Su surgimiento está íntimamente relacionado con los resultados de tipo económico y social de los recónditos cambios técnicos, estadísticos e ideológicos que acontecieron a fines del siglo pasado. Los problemas e incertidumbres derivados de esta transformación son particularmente perturbadores para la relación tradicional entre empleados y empleadores. Al principio, los trabajadores de Inglaterra y otros países buscaron protegerse entrenándose contra modernas tecnologías, innovadores métodos productivos, nuevas segmentaciones del trabajo y mayores

niveles de competitividad, organizaciones idóneas para la defensa de sus intereses contra los empleadores que representaban. y el estado Primero, las únicas organizaciones que han sobrevivido a los altibajos cíclicos, la resistencia intransigente de los empleadores y las políticas estatales hostiles implementadas por trabajadores y artesanos calificados. Solo ellos disponían de los recursos económico -financieros y de liderazgo para la construcción de instituciones eficientes.

Las organizaciones sostenibles se crearon a partir de trabajadores menos calificados o no calificados. Los productores se constituyeron para conocer la regulación de la oferta restringiendo el acceso de nuevos artesanos al mercado y fundando asociaciones para proveer protección básica contra el detrimento de entradas para los trabajadores. En el pasado, regular los salarios y otras condiciones de trabajo, aunque no era el único, era un objetivo importante. Los empleadores a veces han tratado de negociar en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos. Asimismo, los sindicatos han buscado encontrar salarios juntos debido a la oposición de los empleadores. y raramente el impulso vino de ambos lados. La negociación colectiva, por lo tanto, no tiene un origen uniforme o uniforme.

Si bien sería indebido no tomar en cuenta el rol de los empleadores y sus empleados en las primeras etapas de la negociación colectiva, la carga final recae en los trabajadores y sus sindicatos, particularmente en los sectores, donde no hay mano de obra calificada o poco calificada. Los trabajadores, como los empleados, a menudo estaban fuertemente en contra de renunciar a los beneficios de la elaboración de normas. A la resistencia de muchos empleadores, se agregó una enérgica habilidad pública, cuya descargo filosófico se derivaba de los principios de la independencia económica, para participar en negociaciones conjuntas con los trabajadores.

La incompetencia jurídica de los tribunales en la rigidez de la ley de conscripción y del contrato individual de trabajo, provocó la pérdida de competencias de los sindicatos, especialmente de los sindicatos, y ralentizó el desarrollo de los convenios colectivos. Las políticas de convenio colectivo en los países desarrollados brotaron a principios de siglo y en las

décadas siguientes, particularmente durante este período, ya que estaban asociadas a la legislación detallada de las dos guerras mundiales, leyes que buscaban regular y regular la negociación colectiva. Una forma de negociación colectiva. Autogestión en el lugar de trabajo. Difundir la palabra. Esta ley a menudo contiene cláusulas que definen los derechos y obligaciones de las partes, el estado legal y la ejecución del contrato, cuestiones clave de negociación y, en ciertos países, las normas de procedimiento que deben continuar las partes.

Durante este periodo de tiempo. Los regímenes de los países desarrollados han comprendido su papel en la negociación colectiva importante pero subsidiaria, cuyo propósito es defender la paz y la permanencia en el trabajo, facilitar el funcionamiento del sistema de relaciones laborales y proteger a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, organización y negociación colectiva. Las partes eran en gran parte responsables de la conducción de la negociación colectiva.

En muchos de los casos, el progreso de la negociación de tipo colectiva ha concordado con un período de recuperación económica y crecimiento industrial. Los períodos fascistas, sin embargo, contradecían la idea de que la política se basaba en el nivel de desarrollo económico de un país. Mientras que algunos gobiernos europeos se han movido hacia una mayor tolerancia para el apoyo al desarrollo, los gobiernos fascistas que existieron entre los años veinte y setenta han prohibido las negociaciones libres. En cambio, obligaron a empleadores y trabajadores a participar en estructuras creadas por el gobierno que controlaban todas las decisiones laborales.

En diversidad de países, principalmente en aquellos involucrados en la II guerra mundial, se involucraron en una reforma legislativa. En Francia, la ley de 1950 sobre la negociación colectiva excluyó ciertos controles restrictivos interpuestos en 1946 bajo la presión de los problemas económicos de la posguerra para ensanchar la conclusión de los arreglos colectivos. En EE.UU., la Legislación Nacional de Relaciones Laborales se alteró significativamente en 1947.

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que viene a ser un proyecto del convenio colectivo, con la siguiente información:

Información de los trabajadores pertenecientes al sindicato y que promueven el reclamo.

Documento que acrediten que pertenecen a la entidad.

En caso de no solo ser personas naturales, establecer la identificación de las personas jurídicas. Los reclamos, pretensiones o soluciones que quieran dar respecto de un conflicto de intereses, se deberán formalmente, consignar en una cláusula, en concordancia con las demás del convenio.

Manifestación de voluntad de todos los que suscriben el acta o pedido. El pliego se muestra claramente a la empresa, haciendo llegar copia del mismo (cargo) a la Autoridad de Trabajo.

1.4. Formulación del problema

¿Será posible negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público mediante la modificación del art. 6 de la Ley 30879?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación busca establecer la existencia de mecanismos técnicos jurídicos que permitan o no, que los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque puedan negociar incrementos remunerativos vía Negociación Colectiva, ello como consecuencia de la vigencia de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil que prohíbe negociar compensaciones económicas, así como de su Estatuto aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM que no sólo suprime mediante el Inciso n) de la Disposición Complementaria Derogatoria, el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, sino que a través de los Incisos k), l) y m) deroga los Decretos Supremos N° 003-82-PCM, 026-82-PCM y 063-90-PCM, todos relacionados con la Sindicalización y la Negociación Colectiva.

1.6. Hipótesis

Si se modifica el art. 6 de la Ley 30879, entonces se podrá negociar incrementos remunerativos en vía de negociación, en el Sector Publico.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar los Efectos Jurídicos, de la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, en el sector público.

1.7.2. Objetivo específico

1. Analizar el precedente vinculante del Tribunal N° 00003-2020-PI/TC constitucional relacionado a la negociación colectiva.
2. Explicar doctrinariamente los alcances de la negociación colectiva en el sector público.
3. Proponer la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, mediante un proyecto de Ley.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo

La investigación ha sido desarrollada con una metodología de tipo aplicada, por el cual se podrá establecer un adecuado conocimiento practico, el cual contribuirá a ratificar el objetivo que es proponer la modificación del art. 6 de la ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público (Hernández, 2018).

Para el autor Hernández (2018), se determina que: En cómo las teorías generales se pueden poner en práctica. Su motivación es resolver los problemas que surgen en un momento determinado (p.102).

2.1.2. Diseño

El diseño que se ha utilizado para el perfeccionamiento de la pesquisa es la no experimental, ya que carece maniobra alguna de las variables, es por ello que se tendrá en cuenta la búsqueda del proponer la modificación del art. 6 de la ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público (Hernández, 2018, p. 106).

Este tipo de indagación explora las crónicas entre causas y efectos para obtener conclusiones válidas. En razón que no se origina una situación evidente para estudiarlos, se puede corroborar que los esbozos no experimentales reconocen situaciones existentes que se han desarrollado acorde con sus propias normas internas. De hecho, otro nombre que se le da es el de investigación ex post facto; es decir, sobre hechos cumplidos. (Hernández, 2018, p. 106)

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Es importante definir cuál será la unidad de muestreo, para que se pueda establecer una adecuada delimitación sobre lo que se desea estudiar (Hernández, 2018, p. 174).

Si se debe realizar cierta investigación, hay que tener en consideración ciertas peculiaridades básicas al definir la población estudiada. Uniformidad, en las variables como el tiempo, el espacio y la cantidad, Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población está constituida por jueces

laborales, especialistas judiciales, abogados litigantes en Derecho laboral y constitucional, los cuales son un numero de 638 especialistas.

2.2.2. Muestra

Tomando en consideración lo señalado por Hernández (2018), se puede definir que la muestra, es considerada como cierta cantidad o sub conjunto de personas que son extraídas de una totalidad considerada población, cabe resaltar que esta muestra estará conformada por 50 participantes.

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo aleatorio simple.

Tabla N. 1.- Muestra

Población	N.º	%
Jueces Laborales	8	16%
Especialistas judiciales	12	24%
Abogados especialistas en derecho Laboral	15	30%
Abogados especialistas en derecho constitucional	15	30%
Total, de informantes	50	100%

Fuente: Propia de la Investigación.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variable Independiente

Art. 6 de la ley 30879.

2.3.2. Variable Dependiente

La prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público.

2.3.3. Operacionalización

Tabla N. 2 - Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
V. Independiente Art. 6 de la ley 30879.	De acuerdo a la ley se analiza que los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato. (Vásquez, 2018, p. 190)	Sector publico Diálogo social Libertad sindical	Conflictos laborales Negociación laboral Negociación directa	Encuesta
V. Dependiente La prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público.	La negociación colectiva como un aparato de diálogo entre el empleador y el sindicato conformado por un grupo de trabajadores que buscan establecer mejores condiciones de trabajo. (Nieves, 1997, p. 159)	Negociación colectiva Convenio colectivo Lineamientos de la negociación	Limitaciones de la negociación Suscripción de convenios Negociación implícita	

Fuente: Propia de la Investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

La encuesta.

La encuesta tiene como fin principal recolectar toda información considerada necesaria para la investigación, esta información será obtenida a través de los conocimientos los expertos participantes.

Para el autor Hernández (2018), determina que:

Los datos por lo general se acopian empleando ordenamientos estandarizados para que cada entrevistado manifieste las respuestas a fin de evitar sesgos que afecten los resultados de la investigación. La encuesta solicita a los seleccionados por muestra que otorguen información a través de un cuestionario.

Una encuesta es uno de las técnicas más manejados en la investigación de mercado porque admite conseguir información directa de los entrevistados. Por esta razón, es importante que los especialistas en marketing e investigadores entiendan la definición de una encuesta. (Hernández, 2018, p. 210)

Análisis Documental

Tiene como fin principal recopilar todo tipo de información considerada importante y necesaria para el desarrollo y estabilidad de la investigación, cabe resaltar que a través de ello se podrá brindar una correcta viabilidad jurídica.

El autor Hernández (2018), analiza que:

Es considerada como una operación de índole básica, ya que a través de ello una serie de documentos podrán ser analizados, así mismo se podrá extraer toda información necesaria para la investigación.

Instrumentos

Cuestionario: Herramienta de recolección de datos más utilizada, que consiste en una serie de preguntas sobre una o más variables a medir, las cuales deben ser consistentes con la formulación del problema y los supuestos bajo los cuales se utilizan en investigaciones de todo tipo. (Hernández, 2018, p. 250)

Ficha textual: Consiste en identificar, obtener y consultar bibliografías y otros materiales que puedan ser de utilidad para los fines del estudio, así como obtener y recabar información relevante y necesaria relacionada con nuestro problema de investigación. (Hernández, 2018, p. 86)

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Toda información que se han venido obtenido a través de las distintas aplicaciones de los técnicas e instrumentos, estarán bajo un proceso de análisis, para que de esta manera toda información considerada necesaria y fundamental para la investigación será extraída para la sostenibilidad de la investigación, así mismo todo dato o resultado estadístico estará exportado al SPSS para seguidamente sea incorporado al Excel y de esta manera determinar y analizar toda información obtenida (Hernández, 2018).

2.6. Criterios éticos.

a. Dignidad Humana:

Como se sabe la dignidad humana es un requisito fundamental para el desarrollo de la investigación, ya que a través de ello se puede afirmar que se ha respetado a todos los participantes del Poder judicial y estudios jurídicos (Hernández, 2018).

b. Consentimiento informado

El consentimiento informado es un proceso de explicación oral y escrita. Es un proceso, una forma de relación que comienza, se desvanece y, a veces, ni siquiera termina cuando se completa la investigación. Este es un caso en el que se busca un diálogo entre dos o más personas, principalmente para crear una relación de confianza que conduzca a la colaboración y que incluya obligaciones tanto para el investigador como para el sujeto.

El consentimiento informado es esencial para proteger a los voluntarios para la investigación. Ninguna investigación puede llevarse a cabo éticamente si los participantes no están suficientemente informados sobre la investigación y los aspectos asociados con su participación. La declaración de consentimiento debe incluir un documento que describa los temas, todos los aspectos relacionados con su participación en la investigación. Se recomienda utilizar un lenguaje simple y comprensible (Hernández, 2018).

c. Información

La información que debe proporcionarse debe incluir los objetivos, riesgos y beneficios propuestos, así como otras alternativas para lograr los resultados esperados, e informar al sujeto que puede hacer preguntas o retirarse de la intervención si lo hace desea. La información debe adaptarse a los detalles de cada participante y el entorno que lo rodea (Hernández, 2018).

d. Voluntariedad

Todo experto que conforme la investigación, ha manifestado su voluntariedad en querer contribuir en los estudios realizados, para que de esta forma se pueda realizar una adecuada investigación (Hernández, 2018).

e. Beneficencia:

Toda investigación realizada para el cumplimiento del objetivo de los lineamientos universitarios, deberá ser beneficiosa a la población entera, ya que a través de ello se podrá afirmar que todo lo realizado es viable y confiable para que pueda ser tomado como base para futuras investigaciones (Hernández, 2018).

f. Justicia:

Al cumplir el lineamiento propuesto por la universidad se puede confirmar que toda investigación es justa, es por ello que se puede proponer la modificación del art. 6 de la ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público. Este principio se relaciona con la equidad en la distribución de los sujetos de investigación, de modo que el diseño del estudio de investigación permite una distribución uniforme de las cargas y los beneficios entre los grupos de sujetos de investigación (Hernández, 2018).

g. Originalidad:

Para detectar la originalidad de la investigación se tendrán en cuenta la aplicación del programa SPSS la cual busca la originalidad de los datos aplicados a través del instrumento, así también se aplicará el programa Turnitin el cual permiten comparar las actividades enviadas por estudiantes (Hernández, 2018).

h. Propiedad:

Al verificar la originalidad de los documentos se puede llegar a establecer

que la investigación es del propio autor, además con el empleo del parafraseo se puede llegar a consignar que lo expresado por los autores propuestos, el investigador lo realiza con sus propias palabras (Hernández, 2018).

i. Honestidad:

Hace referencia al conjunto de atributos de índole personal, por el cual se puede afirmar que la investigación ha sido realizada de forma honesta para la contribución de los conocimientos de los lectores.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

Fiabilidad:

Todo acto realizado en la investigación, tiene la correcta certeza de fiabilidad, ya que toda información obtenida, ha cumplido con los requerimientos para una adecuada sostenibilidad de la investigación (Hernández, 2018).

Muestreo:

A través del muestreo se puede afirmar que la investigación ha establecido cierta cantidad de participantes sin la existencia de alguna fórmula estadística, ya que a través de ello se podrá realizar una adecuada y viable investigación (Hernández, 2018).

Generalización:

Este criterio es fundamental, ya que a través de ello todo elemento aplicado en la investigación es de índole lógico, ya que a través de ello se puede generalizar y aplicar distintas disciplinas que favorecen en la investigación (Hernández, 2018).

Aplicabilidad

La investigación será aplicable bajo los parámetros de convencionalidad como un instrumento fundamental, con la finad de conseguir un desarrollo

integrado de los derechos de los niños y adolescentes en los procesos de filiación. Determine cómo y por qué, los resultados de una encuesta se pueden aplicar a una población particular e incluso en un entorno o contexto particular (Hernández, 2018).

Consistencia

Este criterio hace referencia que la investigación al tener sustento normativo, jurisprudencial y experimental (aplicación de encuestas), brindará a los interesados altos índices de consistencia, debido al instrumento utilizados y la veracidad de los mismos, es así que en cuanto al aporte de la porción de los derechos del niño y adolescente concierne en los procesos de filiación se debe tener una rigurosidad precisa (Hernández, 2018).

Neutralidad

Este criterio hace referencia al carácter imparcial del proyecto de investigación; es decir que el mismo tendrá sus cimientos basados en las encuestas y el cotejo de las mismas; por lo que el investigador no direccionara la investigación, referente a la protección de los niños y adolescentes en los procesos de filiación, a su antojo, por lo que los resultados obtenidos serán fiables (Hernández, 2018).

III. RESULTADOS

3.1. Resultado en tablas y figuras

Tabla 2

Ambiente laboral entre el empleador y trabajador

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	4	8.0
En Desacuerdo	8	16.0
No opina	5	10.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de Acuerdo	15	30.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

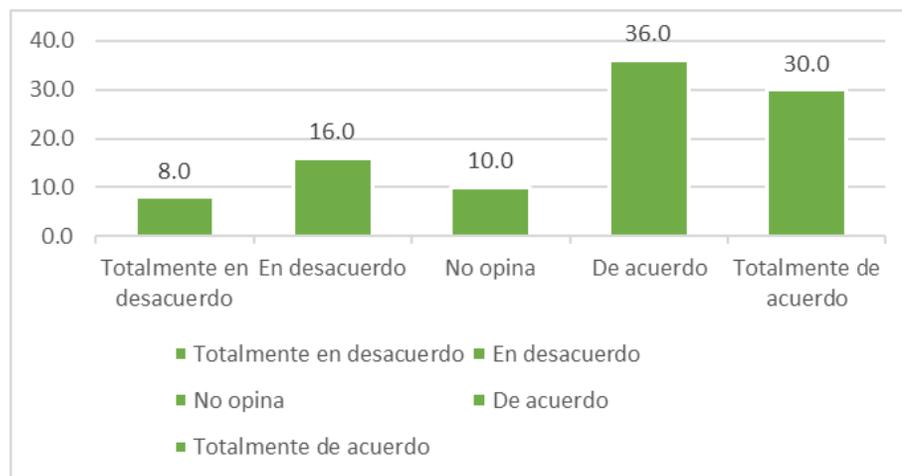


Figura 1. Ambiente laboral entre el empleador y trabajador.

Nota: El 36% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que mediante la negociación colectiva se mejorara el ambiente laboral entre el empleador y trabajador, mientras el 30% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 10% no tiene una opinión clara, el 16% de encuentra en desacuerdo y el 8% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

Derechos fundamentales de la negociación colectiva

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	6	12.0
En Desacuerdo	12	24.0

No opina	3	6.0
De acuerdo	15	30.0
Totalmente de Acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

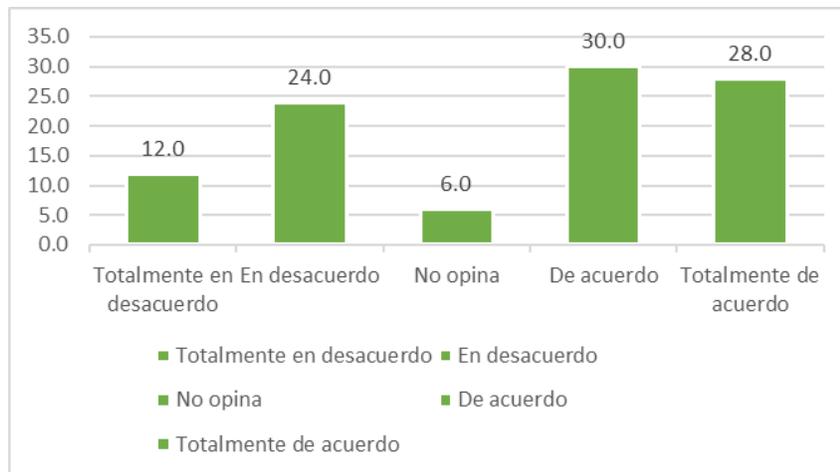


Figura 2. Derechos fundamentales de la negociación colectiva.

Nota: El 30% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que que el Art, 6 de la Ley 30879 vulnera los derechos fundamentales de la negociación colectiva de los trabajadores, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 6% no tiene una opinión clara, el 24% se encuentra en desacuerdo y el 12% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

Presupuesto anual de alguna del sector público.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	3	6.0
En Desacuerdo	2	4.0

No opina	8	16.0
De acuerdo	21	42.0
Totalmente de Acuerdo	16	32.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

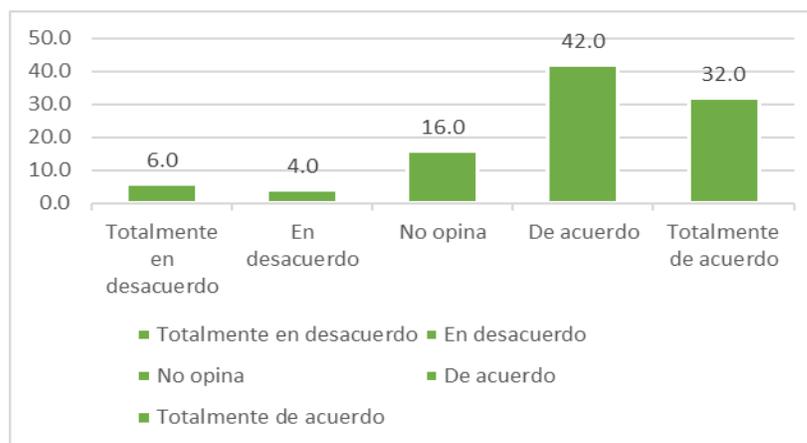


Figura 3. Presupuesto anual de alguna del sector público.

Nota: El 42% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que al aplicar una la negociación colectiva afecta al presupuesto anual de alguna del sector público, mientras el 32% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 16% no tiene una opinión clara, el 4% se encuentra en desacuerdo y el 6% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 5

Herramienta jurídica

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	22	44.0
En Desacuerdo	0	0.0

No opina	15	30.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de Acuerdo	5	10.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

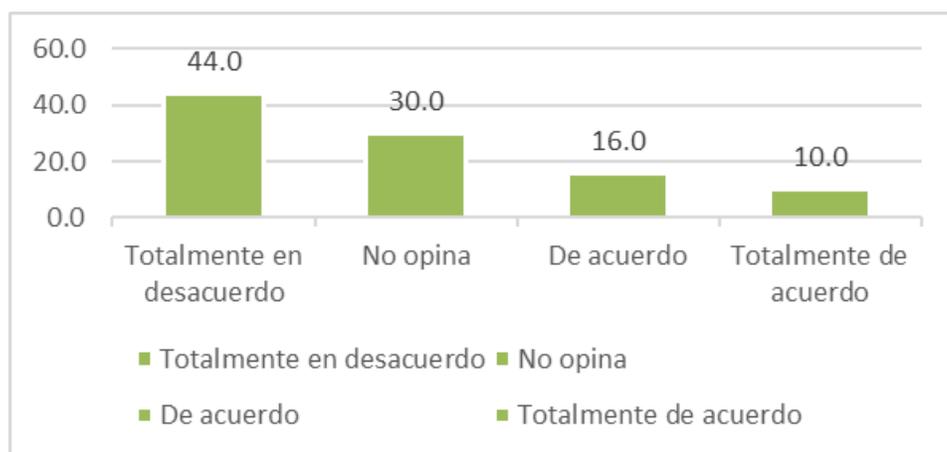


Figura 4. Herramienta jurídica.

Nota: El 44% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente en desacuerdo en que la negociación colectiva es una herramienta jurídica eficaz para mejorar la condición de trabajo, mientras el 30% no tiene una opinión clara, el 16% se encuentra de acuerdo y el 10% en totalmente de acuerdo.

Tabla 6

Ordenamiento jurídico

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	5	10.0

En Desacuerdo	2	4.0
No opina	10	20.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de Acuerdo	15	30.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

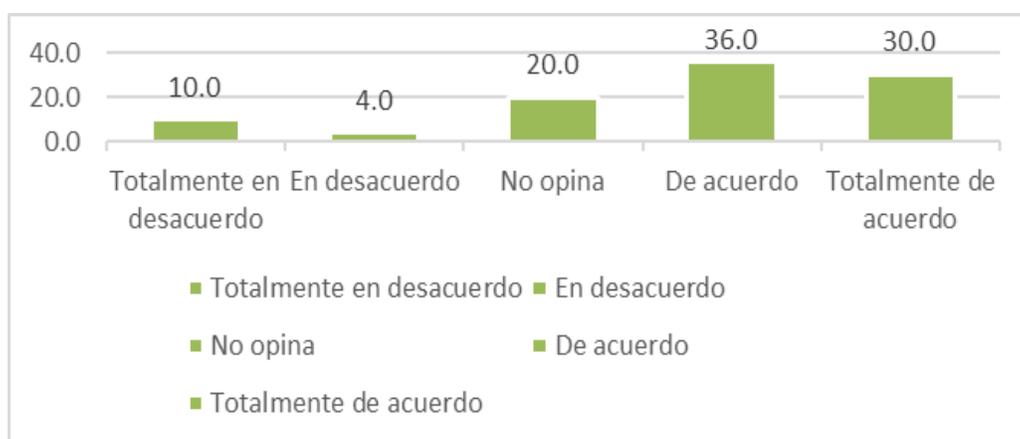


Figura 5. Ordenamiento jurídico

Nota: El 36% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico deben ser protegidos, mientras el 30% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 20% no tiene una opinión clara, el 4% se encuentra en desacuerdo y el 10% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Ley 30879

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	18	36.0

En Desacuerdo	0	0.0
No opina	14	28.0
De acuerdo	10	20.0
Totalmente de Acuerdo	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

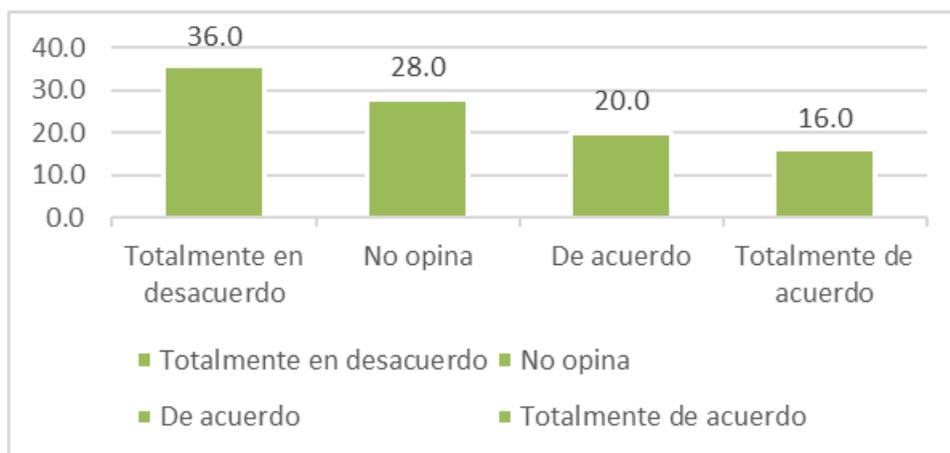


Figura 6. Ley 30879.

Nota: El 36% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente de acuerdo en que al prohibir incrementos remunerativos en la negociación colectiva del sector público, se vulnera la ley 30879, mientras el 28% no tiene una opinión clara, el 24% se encuentra de acuerdo y el 16% en totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Las cláusulas establecidas en un contrato

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
-------------	------------	------------

Totalmente en Desacuerdo	5	10.0
En Desacuerdo	8	16.0
No opina	10	20.0
De acuerdo	14	28.0
Totalmente de Acuerdo	13	26.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

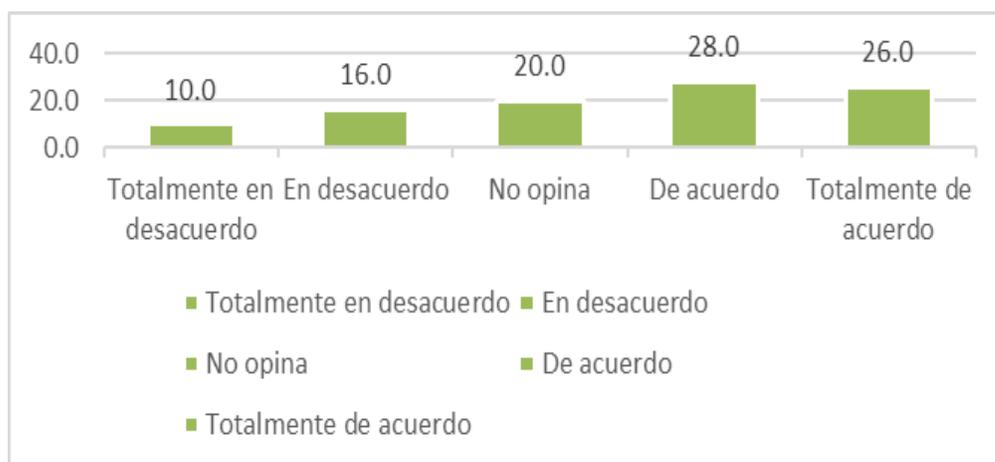


Figura 7. Las cláusulas establecidas en un contrato.

Nota: El 28% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que mediante la negociación colectiva se pueda tergiversar las cláusulas establecidas en un contrato, mientras el 26% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 20% no tiene una opinión clara, el 16% se encuentra en desacuerdo y el 10% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

Partes intervinientes

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
-------------	------------	------------

Totalmente en Desacuerdo	5	10.0
En Desacuerdo	0	0.0
No opina	0	0.0
De acuerdo	15	30.0
Totalmente de Acuerdo	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

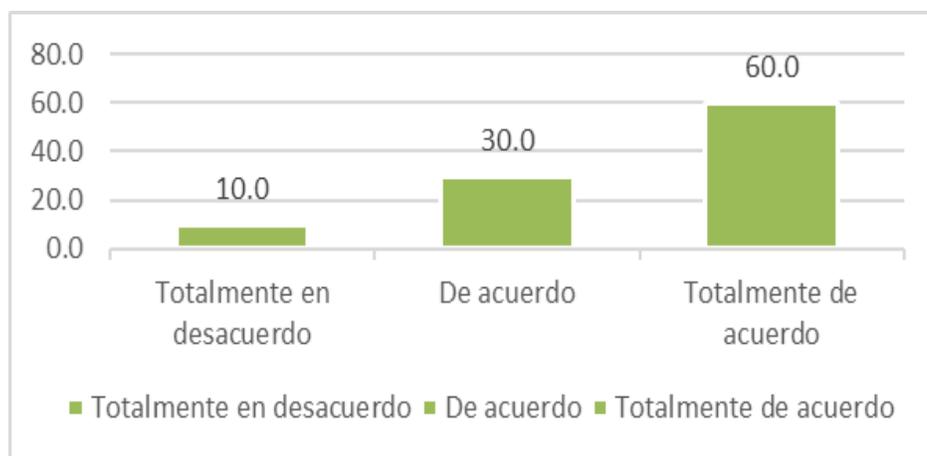


Figura 8. Partes intervinientes

Nota: El 60% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente acuerdo en que la ley debe participar conjuntamente con la negociación colectiva a favor de las partes intervinientes, mientras el 30% se mostró de acuerdo, y el 10% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Derecho necesario absoluto o derecho público laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	9	18.0
En Desacuerdo	0	0.0
No opina	11	22.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de Acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

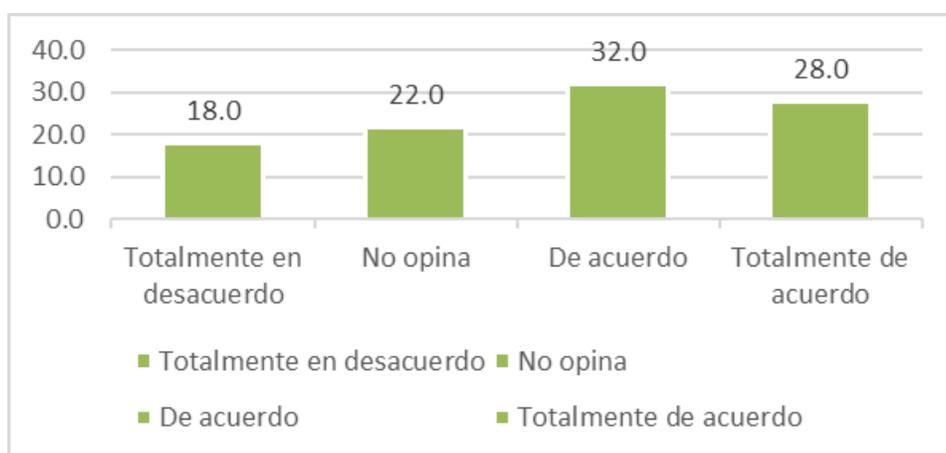


Figura 9. Derecho necesario absoluto o derecho público laboral.

Nota: El 32% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que la negociación colectiva no puede regular ni modificar el llamado derecho necesario absoluto o derecho público laboral, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 22% no tiene una opinión clara, y el 18% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

Jerarquía de la Ley sobre el convenio

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	3	6.0
En Desacuerdo	9	18.0
No opina	8	16.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de Acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

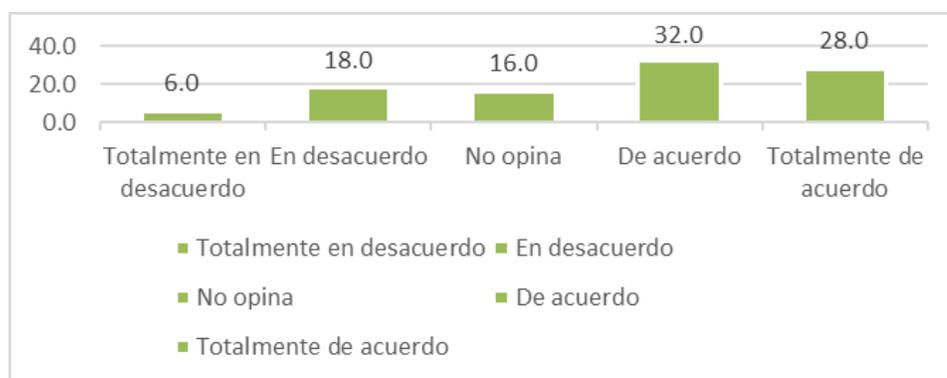


Figura 10. Cree Jerarquía de la Ley sobre el convenio.

Nota: El 32% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que existe una supremacía de derecho mediante la negociación colectiva que se fundamenta con la Constitución, de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la Ley sobre el convenio, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 16% no tiene una opinión clara, el 18% se encuentra en desacuerdo y el 6% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

Entidades públicas puedan garantizar el derecho de la Negociación Colectiva

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	6	12.0
En Desacuerdo	7	14.0
No opina	10	20.0
De acuerdo	15	30.0
Totalmente de Acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

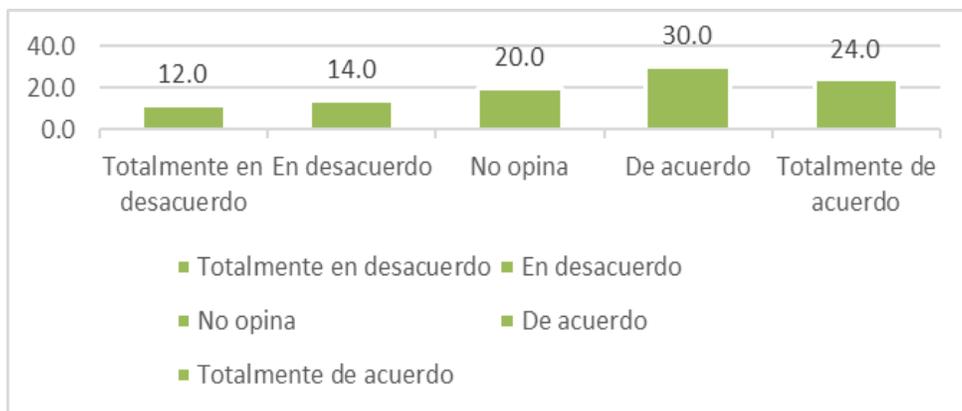


Figura 11. Entidades públicas puedan garantizar el derecho de la Negociación Colectiva.

Nota: El 30% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo que las entidades públicas puedan garantizar el derecho de la Negociación Colectiva, mientras el 24% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 20% no tiene una opinión clara, el 14% se encuentra en desacuerdo y el 12% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

Relación laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	5	10.0
En Desacuerdo	7	14.0
No opina	8	16.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de Acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

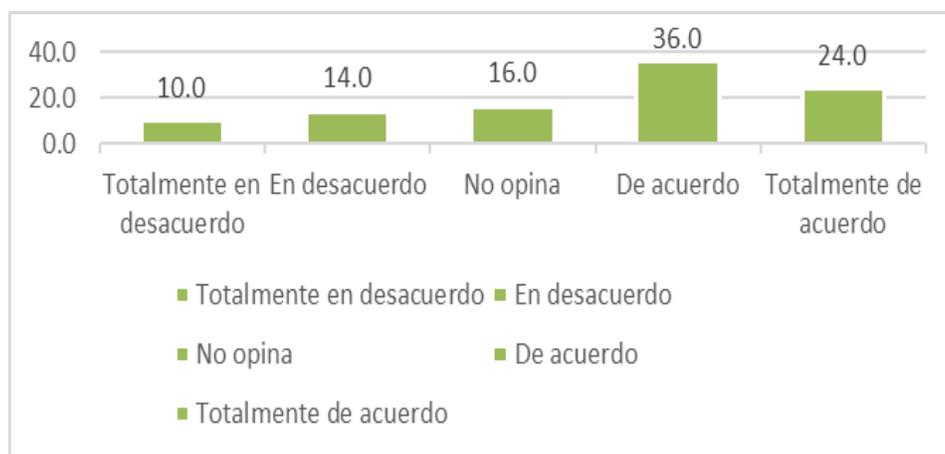


Figura 12. Relación laboral

Nota: El 36% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo que las partes en una relación laboral tengan que negociar y elaborar una negociación colectiva, mientras el 24% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 16% no tiene una opinión clara, el 14% se encuentra en desacuerdo y el 10% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 14

Responsabilidad de promover la negociación colectiva

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	5	10.0
En Desacuerdo	8	16.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	19	38.0
Totalmente de Acuerdo	15	30.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

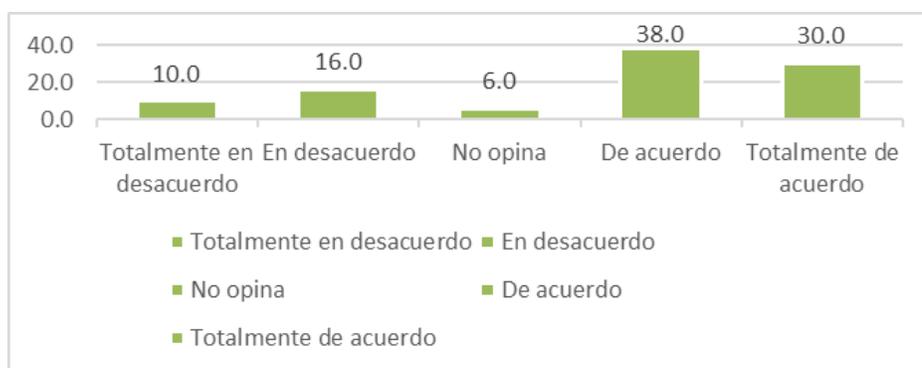


Figura 13. Responsabilidad de promover la negociación colectiva.

Nota: El 38% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo que las entidades públicas tienen la responsabilidad de promover la negociación colectiva, mientras el 30% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 6% no tiene una opinión clara, el 16% se encuentra en desacuerdo y el 10% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

Parámetros para la negociación colectiva

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	8	16.0
En Desacuerdo	0	0.0
No opina	11	22.0
De acuerdo	15	30.0
Totalmente de Acuerdo	16	32.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

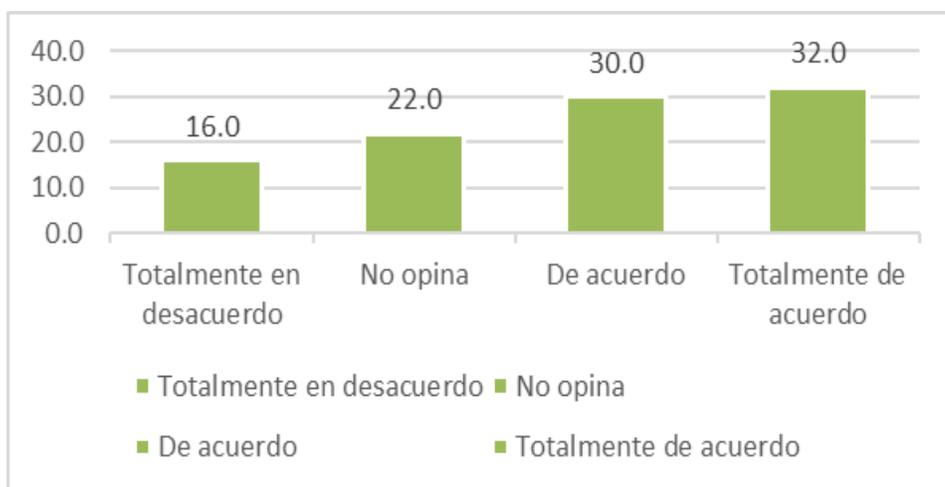


Figura 14. Parámetros para la negociación colectiva.

Nota: El 30% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo que se deba considerarse parámetros para la negociación colectiva, mientras el 32% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 22% no tiene una opinión clara, y el 16% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

Negociación colectiva

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	7	14.0
En Desacuerdo	10	20.0
No opina	4	8.0
De acuerdo	14	28.0
Totalmente de Acuerdo	15	30.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

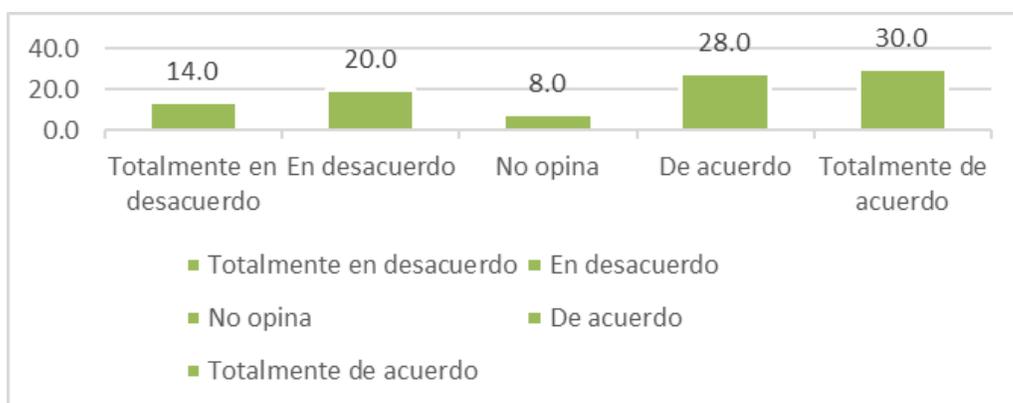


Figura 15. Negociación colectiva.

Nota: El 30% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente de acuerdo en que se deba establecer temas pueden ser cubiertos por la negociación colectiva, mientras el 28% se mostró de acuerdo, así mismo el 8% no tiene una opinión clara, el 20% se encuentra en desacuerdo y el 14% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

Representantes de los trabajadores

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	4	8.0
En Desacuerdo	5	10.0
No opina	7	14.0
De acuerdo	20	40.0
Totalmente de Acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

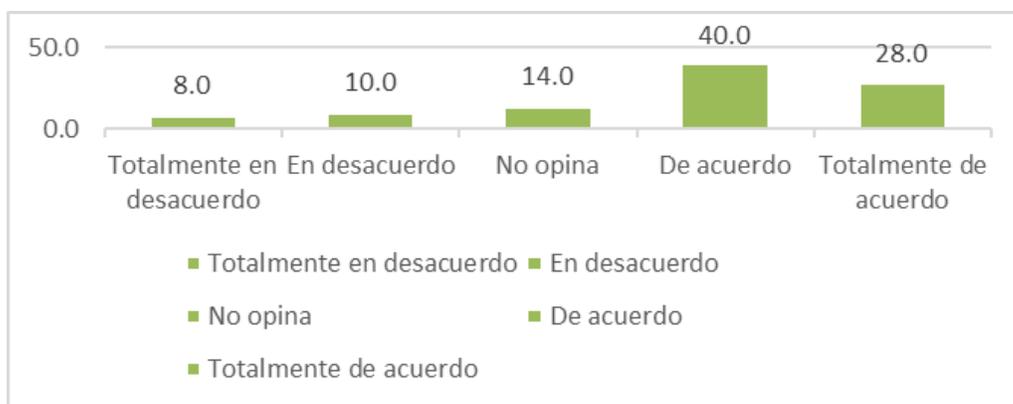


Figura 16. Representantes de los trabajadores

Nota: El 40% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que se deba establecer que información se deba compartir con los representantes de los trabajadores la información para la negociación colectiva, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 14% no tiene una opinión clara, el 10% se encuentra en desacuerdo y el 8% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

Solicitud de los trabadores

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	21	42.0
En Desacuerdo	0	0.0
No opina	15	30.0
De acuerdo	9	18.0
Totalmente de Acuerdo	5	10.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

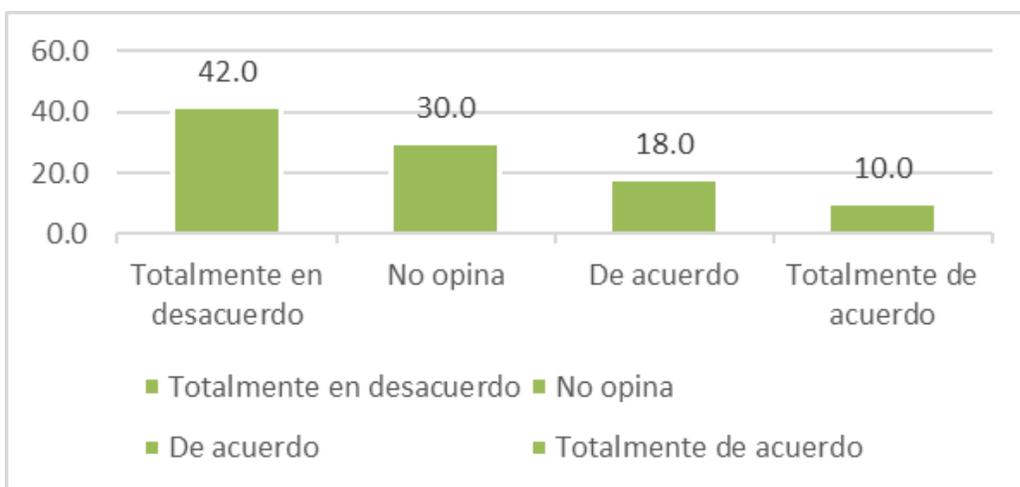


Figura 17. Solicitud los trabajadores.

Nota: El 42% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente en desacuerdo en que la negociación colectiva deba dar siempre y cuando lo soliciten los trabajadores, mientras el 30% no tiene una opinión clara, el 18% se encuentra de acuerdo y el 10% en totalmente de acuerdo.

Tabla 19

Requisito del trabajador

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	3	6.0
En Desacuerdo	5	10.0
No opina	11	22.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de Acuerdo	15	30.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

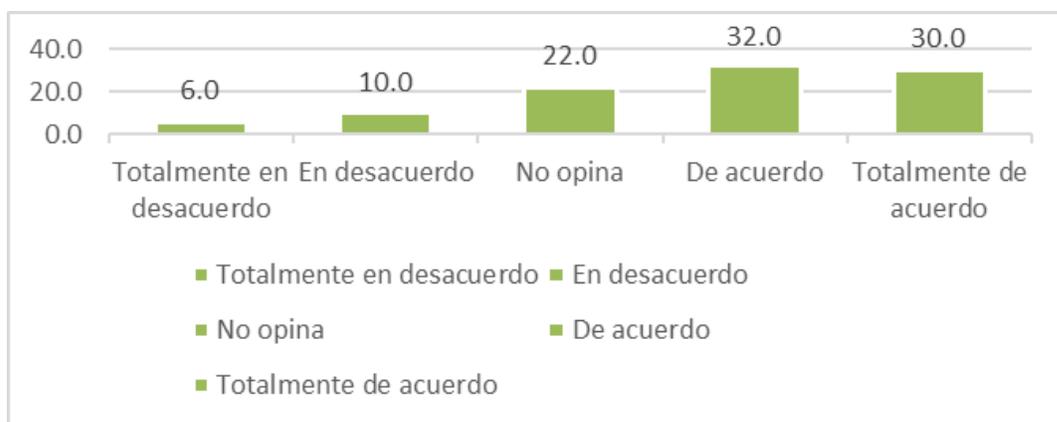


Figura 18. Requisito del trabajador.

Nota: El 32% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que la negociación colectiva deba estar disponible para cualquier requisito del trabajador, mientras el 30% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 22% no tiene una opinión clara, el 10% se encuentra en desacuerdo y el 6% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

Conflictos laborales

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	4.0
En Desacuerdo	3	6.0
No opina	8	16.0
De acuerdo	23	46.0
Totalmente de Acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

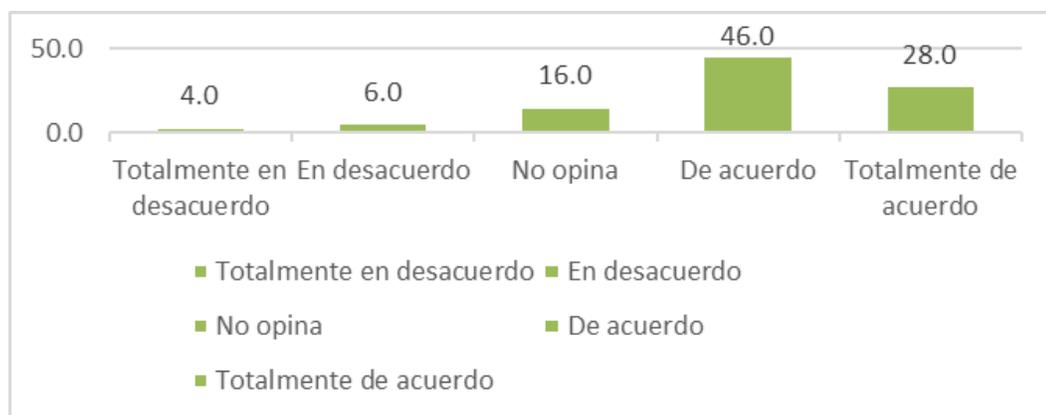


Figura 19. Conflictos laborales

Nota: El 46% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que la negociación colectiva pueda generar conflictos laborales, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 16% no tiene una opinión clara, el 6% se encuentra en desacuerdo y el 4% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 21

Conocimientos de la negociación colectiva

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	25	50.0
En Desacuerdo	0	0.0
No opina	12	24.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de Acuerdo	5	10.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo

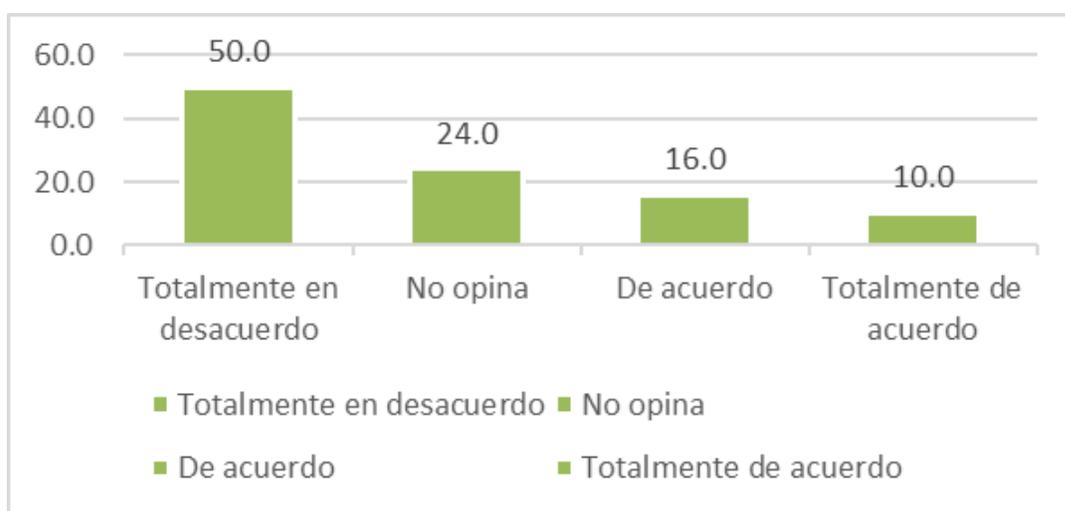


Figura 20. Conocimientos de la negociación colectiva

Nota: El 60% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente de acuerdo en que los trabajadores tienen conocimientos de la negociación colectiva, mientras el 24% no tiene una opinión clara, el 16% se encuentra de acuerdo y el 10% en totalmente de acuerdo.

3.2. Discusión de los resultados

Del instrumento aplicado, la tabla 7, establece que el 28% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que mediante la negociación colectiva se pueda tergiversar las cláusulas establecidas en un contrato, mientras el 26% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 20% no tiene una opinión clara, el 16% se encuentra en desacuerdo y el 10% en totalmente en desacuerdo, datos que al ser comparados con lo encontrado por Sosa (2019), en su investigación titulada, "*La negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela*", tesis para optar el Grado de Especialista en Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, nos expresa que actualmente, la Constitución establece en el artículo 144 el régimen legal del servicio público y en el artículo 96 el derecho a la negociación colectiva para los trabajadores en los sectores público y privado, sin distinción, sujeto a los requisitos legales que hacen que esto estándar una llamada programática, A primera vista, dada la referencia de PSEA a LOT, no parece haber un problema con la regla que debería aplicarse. Sin embargo, tales desventajas surgen porque el convenio colectivo contiene un contenido normativo de las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio, una situación que es algo contraria al régimen legal. En este sentido, es necesario un trabajo legislativo que realmente responda a los postulados constitucionales. Ya no se trata de si un funcionario tiene o no derechos colectivos cuando los tiene, y es deber del Estado garantizar su pleno ejercicio y pleno disfrute. Doctrina es reconocida como una fuente legal y sus debates son necesarios para actualizar los estándares legales. No alcanzan su objetivo si no se busca el consenso y si la confrontación en sí persiste. Por un lado, en ausencia de normas legales que rijan la negociación colectiva de los funcionarios públicos, es razonable que los trabajadores defiendan las realidades sociales del trabajo para respaldar la tesis del trabajo y que los funcionarios públicos busquen la

llamada << volver al derecho administrativo. Sin embargo, es cierto que ambos sectores están de acuerdo en que cada plan tiene lagunas en la regulación de tal derecho incrustado en la unidad de los empleadores estatales, que se identifica como el mayor empleador del país. Por lo tanto, el trabajo debe orientarse a apoyar al legislador en la actividad normativa que se llevará a cabo y evitar la creación de textos jurídicos no relacionados con la realidad social. Quizás ahora es el momento de considerar la reforma del LOTE, ya que es plausible que ya estén encontrando un excelente trabajo que proporcione evidencia.

En otras palabras, el legislador limita y fortalece simultáneamente el alcance material del derecho a negociar. Los convenios colectivos deben considerarse como instrumentos reales para ordenar el estado de los funcionarios públicos que tienen la capacidad suficiente para integrar, complementar y desarrollar las leyes pertinentes en un esquema para enmendar el reglamento ejecutivo, que se basa en una separación efectiva de las preguntas necesarias Limitación Criterio de carácter obligatorio o no su negociación. Por lo tanto, entendemos que el convenio colectivo tiene la naturaleza de un estándar legal y es un tipo de regulación verdaderamente específico que puede actuar como una fuente secundaria de derecho sin implicar que los instrumentos convencionales no pueden cumplir ninguna otra función de este tipo. Gestión, pero general y objetiva.

La tabla 16, afirma que el 40% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados con perfeccionamiento en derecho laboral, abogados con especialidad en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que se deba establecer que información se deba compartir con los autoridades que representan a los trabajadores, la información para negociar de forma colectiva, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 14% no tiene una opinión clara, el 10% se encuentra en

desacuerdo y un reducido 8% está en total desacuerdo. Cifras que al compararse con los hallazgos de Melina, (2018), en su estudio para optar el Título Profesional de Abogada en la Universidad Abierta Interamericana, Argentina, nos expresa que esta negociación colectiva se puede interpretar como el intercambio de ideas para mejorar el ámbito laboral donde se encuentra ejecutando su servicio, entonces al momento que un grupo de trabajadores manifiestan sus malestares ante el empleador, y esta parte acepta estas manifestaciones de voluntad, se puede mejorar el ámbito laboral.

El estado es quien tutela los derechos que giran en torno a la persona, en ese sentido y de acuerdo a la investigación, los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídicos deben ser tutelado, derechos como el de afiliarse o formar un sindicato; una vez inmerso en ella, poder formar parte de las decisiones que se tomen como sindicato, decisiones que crean, modifican, regulan, disuelven, controversias contra la entidad pública y, por último, también se establecen los parámetros para las medidas de huelga, que se podrían hacer frente a las omisiones de las autoridades administrativas.

Por su parte la tabla 8, menciona que el 60% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se manifestaron completamente de acuerdo en que la ley debe participar conjuntamente con la negociación colectiva a favor de las partes intervinientes, mientras el 30% se mostró de acuerdo, y el 10% en totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Haro, (2019), en su investigación titulada, *“La relación estado empleador - servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública”*, tesis para optar el grado en Maestro en Derecho Empresarial de la Universidad de Lima, Perú, nos expresa que para que exista una correcta relación laboral, es primordial que ambas partes manifiesten su voluntad para que, de esa forma,

se pueda cumplir los derechos fundamentales de un trabajador y del empleador, cabe señalar que en la normatividad peruana no se encuentra considerado en el art. 42 de la constitución. Los artículos de la Ley de Servicio Civil que se encuentra relacionada con la negociación colectiva (40 a 45), que prohíben a las formaciones sindicales negociar con sus empleadores sobre la remuneración y las condiciones económicas, afectan sus derechos estatales fundamentales en su constitución política. La Corte Constitucional lo confirmó con dos sentencias declarando su constitucionalidad. Aunque no está expresamente previsto en el artículo 42 de la Constitución Política del Estado, el derecho a la negociación colectiva con los funcionarios públicos tiene fundamento constitucional. La Corte Constitucional ha expresado reiteradamente el derecho a la negociación colectiva, y este derecho se encuentra colectivamente recogido en los artículos 42 y 28 de la Carta Magna, que consagran este derecho para todos los trabajadores sin excepción. Algunos, incluidos los empleados del gobierno. El derecho a la negociación colectiva está garantizado por los artículos 87.98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que son vinculantes para todos los estados que hayan ratificado estos convenios.

Los conflictos laborales no son situaciones nuevas ni ajenas a la historia ni a la realidad actual, pues son una parte integral de las relaciones entre trabajadores y empresarios. En ese sentido algunos doctrinarios, en sus diferentes estudios, han tenido a bien, conceptualizar, al derecho al trabajo, como la constante búsqueda del hombre por satisfacer sus necesidades, autorrealizarse y sentirse satisfechos de los logros obtenidos por ellos mismos, como incentivo a su capacitación educativa.

Así mismo en la tabla 12, el 36% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo que las partes en una relación laboral tengan que negociar y elaborar una

negociación colectiva, mientras el 24% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 16% no tiene una opinión clara, el 14% se encuentra en desacuerdo y el 10% en totalmente en desacuerdo, datos que al ser comparados con lo encontrado por Calle, (2018), en su investigación titulada: *“Percepción de la negociación colectiva de los trabajadores obreros y empleados de la Municipalidad Provincial del Callao, 2017”*, tesis para optar el Título Profesional de Maestro en Derecho en Gestión Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, nos expresa que la razón por la cual el este proceso, luego de haber surgido como un medio alternativo de solución de conflictos laborales colectivos, ha trascendido hasta las esferas de la negociación colectiva, que es un proceso de diálogo entre las partes y no propiamente un conflicto. A nivel internacional, el proceso de negociación colectiva es desigual. Los trabajadores a menudo se vieron obligados a tomar medidas violentas, como, por ejemplo: pausas, huelgas, sentadas y una serie de medidas violentas destinadas a provocar la discusión colectiva. Las negociaciones sindicales se consideran un derecho fundamental en el marco de la libertad sindical, garantizado por los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, no todo estaba claro, ya que ha habido numerosos casos de negociaciones ilegales sigilosas, en las cuales los representantes de los trabajadores mismos han estado involucrados en acuerdos que violan los derechos inalienables de los trabajadores, lo que ha distorsionado la percepción de los trabajadores.

Las negociaciones sindicales se consideran un derecho fundamental en el marco de la libertad sindical, garantizado por los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, no todo estaba claro, ya que ha habido numerosos casos de negociaciones ilegales sigilosas, en las cuales los representantes de los trabajadores mismos han estado involucrados en acuerdos que violan los derechos inalienables de los trabajadores, lo que

ha distorsionado la percepción de los trabajadores. tener en la negociación colectiva.

La tabla 5, hace mención que el 42% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que al aplicar una la negociación colectiva afecta al presupuesto anual de alguna del sector público, mientras el 32% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 16% no tiene una opinión clara, el 4% se encuentra en desacuerdo y el 6% en totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Haro, (2019), en su investigación titulada, *“La relación estado empleador - servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública”*, tesis para optar el grado en Maestro en Derecho Empresarial de la Universidad de Lima, Perú, nos expresa que para que exista una correcta relación laboral, es primordial que ambas partes manifiesten su voluntad para que, de esa forma, se pueda cumplir los derechos fundamentales de un trabajador y del empleador, cabe señalar que en la normatividad peruana no se encuentra considerado en el art. 42 de la constitución. Los artículos de la Ley de Servicio Civil relacionados con la negociación colectiva (40 a 45), que prohíben a las organizaciones sindicales negociar con sus empleadores sobre la remuneración y las condiciones económicas, afectan sus derechos estatales fundamentales en su constitución política. La Corte Constitucional lo confirmó con dos sentencias declarando su constitucionalidad. Aunque no está expresamente previsto en el artículo 42 de la Constitución Política del Estado, el derecho a la negociación colectiva con los funcionarios públicos tiene fundamento constitucional. La Corte Constitucional ha expresado reiteradamente el derecho a la negociación colectiva, y este derecho se encuentra colectivamente recogido en los artículos 42 y 28 de la Carta Magna, que consagran este derecho para todos los trabajadores sin excepción. Algunos, incluidos los empleados del gobierno. El

derecho a la negociación colectiva está garantizado por los artículos 87.98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que son vinculantes para todos los estados que hayan ratificado estos convenios.

Cabe señalar que la negociación colectiva no solo tiene respaldo constitucional, sino que también está protegida a nivel de acuerdos supranacionales como la OIT y el Pacto de Costa Rica. En Perú, los regímenes de trabajo públicos y privados están sujetos a las mismas reglas, por lo que podemos enfatizar que la negociación colectiva en nuestro país no es un instrumento residual para regular las relaciones laborales, sino el instrumento por excelencia que desplaza El sistema para determinar las condiciones de trabajo por el Estado.

Sin embargo, tales desventajas surgen porque el convenio colectivo contiene un contenido normativo de las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio, una situación que es algo contraria al régimen legal. En este sentido, es necesario un trabajo legislativo que realmente responda a los postulados constitucionales. Ya no se trata de si un funcionario tiene o no derechos colectivos cuando los tiene, y es deber del Estado garantizar su pleno ejercicio y pleno disfrute. Doctrina es reconocida como una fuente legal y sus debates son necesarios para actualizar los estándares legales. No alcanzan su objetivo si no se busca el consenso y si la confrontación en sí persiste.

Por un lado, en ausencia de normas legales que rijan la negociación colectiva de los funcionarios públicos, es razonable que los trabajadores defiendan las realidades sociales del trabajo para respaldar la tesis del trabajo y que los funcionarios públicos busquen la llamada “volver al derecho administrativo”. Sin embargo, es cierto que ambos sectores están de acuerdo en que cada plan tiene lagunas en la regulación de tal derecho incrustado en la unidad de los empleadores estatales, que se identifica como el mayor empleador del país. Por lo tanto, el trabajo debe orientarse a apoyar al legislador en la actividad normativa que se llevará a cabo y evitar la creación de textos jurídicos

no relacionados con la realidad social. Quizás ahora es el momento de considerar la reforma del LOTE, ya que es plausible que ya estén encontrando un excelente trabajo que proporcione evidencia.

Singularmente la tabla 11, menciona que el 30% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo que las entidades públicas puedan garantizar el derecho de la Negociación Colectiva, mientras el 24% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 20% no tiene una opinión clara, el 14% se encuentra en desacuerdo y el 12% en totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Vilotta, (2008), en su investigación titulada, La negociación colectiva en el ámbito del derecho laboral, expresa que el autor en mención se refiere a la negociación colectiva como una ineptitud por parte del empleador, ya que considera que al realizar una negociación colectiva no se han establecidos correctamente los parámetros y los intereses de ambas partes en el contrato de trabajo, al igual que las relaciones personales y económicos.

En la tabla 9, se tiene que el 32% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados especialistas en derecho laboral, abogados especialistas en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron de acuerdo en que la negociación colectiva no está apta para regular ni cambiar el llamado derecho necesario autoritario o derecho público laboral, mientras el 28% se mostró totalmente de acuerdo, así mismo el 22% no tiene una opinión clara, y el 18% en totalmente en desacuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Paul, (2018), en su investigación titulada: Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa, expresa que finalmente, dado el alcance de este trabajo, se deben examinar dos opciones: la conveniencia de promulgar una ley que modifique la Ley N ° 30057, la Ley del Servicio Civil, en materia de negociación colectiva; o establecer una regla independiente para resolver disputas, incluida la ley de

servicio civil. En cualquier caso, debe promulgarse una norma similar a la ley sobre el trabajo colectivo, que regula no solo la negociación colectiva, sino también la libertad de asociación y el derecho de huelga, para lograr una mayor coherencia con el alcance.

Sin embargo, el factor tiempo es importante, tal alternativa obligaría a los funcionarios públicos a ejercer sus derechos colectivos por más tiempo. La negociación colectiva con respecto a los servidores públicos, es una herramienta adecuada para establecer términos, pero con respecto a los presupuestos designados para el desarrollo de las actividades de una entidad pública, se considera como una alteración de lo elaborado por ende no hacen mención en el art. 42 de la constitución.

Finalmente, la tabla 17, menciona que el 42% de los jueces laborales, especialistas judiciales, abogados con perfeccionamiento en derecho laboral, en derecho constitucional del distrito de Chiclayo, se mostraron totalmente en desacuerdo en que la negociación colectiva deba dar siempre y cuando lo soliciten los trabajadores, mientras el 30% no tiene una opinión clara, el 18% se encuentra de acuerdo y el 10% en totalmente de acuerdo. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Rivero, (2019), en su investigación titulada, La inconstitucionalidad del artículo 6 de la ley n°30372 del presupuesto 2016, determina correcto señalar y respaldar lo establecido por el autor en su investigación que existe una discordancia por lo establecido por el art. 6 de la ley del presupuesto del 2017, ya que se contradice con lo respaldado por la constitución en los art. 24 y art.28, entonces se puede decir que existe una inconstitucionalidad de prohibición. El hecho de que esta prohibición establecida en el artículo 6 de la ley de finanzas de 2017 se considere una medida abusiva y que esté en contradicción con los artículos como 24 y 28 de nuestra constitución política en Perú significa que todos primero, que el colaborador posee derecho a una retribución justa y adecuada, que busca

ventura para él y su entorno cercano, mientras que el otro responde los derechos colectivos y origina sus negociaciones. Si entendemos correctamente, la decisión del Tribunal Constitucional con referencia a los archivos n ° 00003-2013, n ° 004-2013 y n ° 0023-2013-PI / TC explica los términos "servicios de todo tipo" y "mecanismos" del artículo 6 de la Ley inconstitucional De conformidad con la ley anual de finanzas de 2013 y la prohibición que se encuentra en el artículo 6 de las leyes de 2014 y 2015, esta declaración constitucional entrará en vigor el 16 de diciembre del 2017 a excepción que el Congreso de la República no haya aprobado previamente la ley que reglamenta el tipo de negociación colectiva para el sector público. Por lo tanto, cualquier ajuste, nivelación o aumento de la remuneración o beneficios de cualquier tipo debe ser aprobado por ley expresa. De lo contrario, cualquier acuerdo o decisión que viole o influya en estas normas obligatorias es nulo y corresponde al empleador o a aquellos que tengan un interés legítimo en solicitar la cancelación de dichos acuerdos ante el tribunal competente, ya sean acuerdos. laudos colectivos o arbitrales con dos propósitos para dejarlos sin efecto.

3.3. Aporte practico

Proyecto de Ley N°

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA
EL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A
LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR
INCREMENTOS REMUNERATIVOS,
MEDIANTE UN PROYECTO DE LEY.**

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Christian Alexis Achin Mayanga, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS, MEDIANTE UN PROYECTO DE LEY.

Artículo único. Modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos.

Se modifica el art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, en los siguientes términos:

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; Universidades Públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, , bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Artículo 6. Ingresos del personal

DISPOCIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Persigue que las normas se adecuen a la presente ley, la misma que se adecuará a la normativa nacional, dentro de un plazo que no supere los 60 días calendarios.

Segundo: Respecto a la vigencia, se estipula que se realiza a partir del día siguiente de su publicación, debiendo comunicarse para su promulgación al Señor presidente de la Republica.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no inventa gasto para el Estado, esta en sentido opuesto, busca modificar el art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, los cuales beneficiaran al trabajador.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se determinó que los Efectos Jurídicos, que surgen bajo la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la negación de negociar mejoras remunerativas, en el sector público, son la reincorporación de la negociación de tipo colectiva en la Ley del presupuesto anual 2019, es necesaria ya que con ello las empresa y las entidades del sector público crearían mayores oportunidades de trabajo dentro de su jurisdicción, esto en base a las sentencias emitidas por el TC, en la reconocen a la negociación colectiva como un derecho constitucional enmarcada dentro del ámbito laboral , siendo así que desde su exclusión en la Ley de presupuesto anual en la Municipalidad de Lambayeque, periodo 2017 – 2018, no se ha estado llevando este tipo de negocio.
2. Al analizar los precedentes vinculantes se pudo observar que la jurisprudencia vinculante permite incrementar la remuneración y reconocer entre otros derechos laborales tales como el derecho de la huelga pacifican de los trabajadores del sector público vía negociación colectiva y garantizar sus derechos de la manera más correcta.
3. La explicación doctrinal conllevo a determinar que las Leyes de Presupuesto del periodo 2012 - 2019, que impiden incrementos a las remuneraciones para los trabajadores del sector público, se evidencia la necesidad de reincorporar esta ley para reconocer los derechos de los trabajadores municipales del distrito de Chiclayo ya que con ello

se contaría con mejorar garantías y reconocimiento de sus derechos laborales.

4. Finalmente, respecto a las sentencias que presentan la inconstitucionalidad de los convenios colectivos para mejoras salariales del recurso humano del sector público, ven la necesidad de regular la negociación colectiva y exhorta al congreso a incorporarla dentro de la legislación nacional.

RECOMENDACIONES

1. Recomendar que se aplique jurisprudencia vinculante para los trabajadores del sector público en la que se alcance un incremento de la remuneración para este sector, vía la negociación colectiva de forma más favorable.
2. Se recomienda que se analice las Leyes de Presupuesto de los años 2012 al año 2019, que prohíbe incrementos remunerativos para los trabajadores del sector público y declarar su inconstitucionalidad.
3. Se recomienda que las sentencias que exponen la inconstitucionalidad respecto a la negociación colectiva para beneficios salariales de los trabajadores que pertenecen al sector público, el Congreso tome en consideración y proponga un proyecto de ley para la regulación de la negociación colectiva.

REFERENCIAS

- Ackerman, M. (2008). *“Teoría del trabajo”*, Ed. Rubinzal – Culzoni, Bs. As.
- Aguilar, N. & Baltera, S. (2018). *“Los derechos laborales en la pequeña empresa”*. Santiago de Chile: Empresarios.
- Alonzo, M. (2019). *“Infracciones laborales de la Mypes y su implicancia en los trabajadores de Tingo Maria”*. Tingo Maria: UNAS.
- Antonmattei, P. (1996). *“Travaux dirige de droit du travail”*, 10 Ed.
- Arese, (2015). *“El anteproyecto de Código Penal: hacia un derecho criminal protectorio de los derechos humanos laborales”*, en Revista Derecho del Trabajo, n.º 1, Buenos Aires.
- Barbero, M. (1993). *“Normas Internacionales del Trabajo de la OIT”*. Valladolid: Lex Nova.
- Calderón (2014). *“Análisis de las modificaciones del artículo 168-A del Código Penal efectuado por la Ley N.º 30222”*, en Gaceta Penal & Procesal Penaln.º 63, Lima.
- Carnelutti (1927). *Teoría del reglamento dei rapporti di lavoro*, Padua, Cedam.
- Castillo, G. (2018). *“Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O. de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE”*. PUCP.
- Del Águila, R. (2016). *“La Problemática Laboral de los Trabajadores Municipales en el Perú”*. Recuperado de

<<http://www.laboraperu.com/problematika-obreros-municipales.html>>.

- Díaz, E. (2019). *“Discordancias normativas de la ley del servicio civil y la constitución política frente a la vulneración de autonomía municipal en el distrito de Chiclayo – años 2015 y 2016”*, para optar títulos profesional de Abogado, Universidad Señor De Sipán.
- Díaz, M & Hoyos, D. (2018). *“Causas que limitan la eficacia de las negociaciones colectivas en la municipalidad de Chiclayo”*, para optar títulos profesional de Abogado, Universidad Señor De Sipán.
- Dussert, J. (2011). *“Negociación colectiva en la pequeña empresa industrial. Diálogo social desde la interacción social en el trabajo”*, para optar grado de Magister, de la Universidad De Chile.
- Gallardo (2018). *“Análisis comparado de la intervención penal peruana y española ante la lacra de la siniestralidad laboral: el objeto de protección”*, en Revista Penal, n.º 41, Valencia.
- Gallardo (2018). *“Análisis comparado de la intervención penal peruana y española ante la lacra de la siniestralidad laboral: el objeto de protección”*, en Revista Penal, n.º 41, Valencia.
- García (2019). *“Derecho penal económico. Parte especial”*, vol. III, 3.aed., Lima: Instituto Pacífico.
- García, J. (2016). *Cuestiones actuales de la negociación colectiva en España*, Valencia Ed: Tirant
- Gómez, F. (2010). *“Derecho del trabajo, relaciones colectivas de trabajo”*, San Marcos, Lima, 3era. Ed.

- Grados, R. (2019). *“La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016”*, para optar grado de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejos.
- Hernández, R. (2016). *Metodología de la Investigación*, Lima: Ediciones Nuevo Mundo.
- Hutt, W. (1975): *La contratación colectiva*, Unión Editorial, Madrid.
- Kalleberg, L. (2003). *Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers»*, Work and Occupation
- Martínez, M. (2013). *“Negociación colectiva y empleo un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas”*, para optar el grado de doctora, de la Universidad De Valladolid.
- Meléndez, W & Núñez, P. (2017). *“El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano”*, Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de la Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Morgado, E. (2018). *“Los conflictos de trabajo discrepancias y controversias”*, op. Cit., p.100
- Neves, J. (1997) *“Introducción al derecho laboral”*, Lima: Fondo editorial PUCP.
- Nieves, M. (1997). *“Introducción al derecho del trabajo”*. Lima: ARA.
- OIT. (2009). *“Convenio N.º 154 de la Organización Internacional del Trabajo”* artículo N.º 2

- Passos, A. (2019). "*La estructura de la negociación colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño*", para optar grado de Doctor en Derecho de la Universidad De Salamanca.
- Paul, D. (2018). "*Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*", para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Peña (2018). "*Análisis de las modificaciones al tipo penal de atentados contra la seguridad y salud laboral*", en Gaceta Penal & Procesal Penal, n.º 62, Lima.
- Peralta, R. (2019). "*Derechos laborales del servidor público de confianza bajo el régimen laboral del decreto legislativo 728 en previas sede central de la ciudad de lima durante los años 2014-2016*", para optar títulos profesional de Abogado, Universidad Señor De Sipán.
- Rivera, A. (2018). "*Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*", para optar el título profesional de Abogada, de la Universidad Privada Del Norte.
- Rodríguez, J.C. (2003): *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid, Tesis Doctoral
- Serkovic, G. (2017). "*Definición legal de la huelga*", en el diario oficial El Peruano.
- Timina, J. (2014). "*La negociación colectiva y los derechos adquiridos en la legislación laboral de la actividad privada en la provincia de Chiclayo*", para optar títulos profesional de Abogado, Universidad Señor De Sipán.
- Vásquez, A. (2018). "*Tratado de derecho del trabajo*", t. II.

- Villegas (2016). “*El tipo penal de atentados contra la seguridad y salud en el trabajo. Comentario a las modificaciones efectuadas al artículo 168-A del CP*”, en *Gaceta Penal & Procesal Penal*, n.º 63, Lima.
- Vilotta, M. (2020). “*La negociación colectiva en el ámbito del derecho laboral*”, para optar el título de Abogada, de la Universidad Abierta Interamericana.
- Weiss, M. (2005): *Trade unions and institutionalized workers' participation: the German experience*, *Law, Democracy & Development*, vol. 9 (2).

ANEXO



**ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES LABORALES, ESPECIALISTAS
JUDICIALES, ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL,
ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO CONSTITUCIONAL DEL DISTRITO
DE CHICLAYO**

**MODIFICACIÓN DEL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A LA PROHIBICIÓN
DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS VÍA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
------	----	---	----	---	----

1.- ¿Considera usted que mediante la negociación colectiva se mejorara el ambiente laboral entre el empleador y trabajador?					
2.- ¿Cree usted que el Art, 6 de la Ley 30879 vulnera los derechos fundamentales de la negociación colectiva de los trabajadores?					
3.- ¿Considera usted que al aplicar una la negociación colectiva afecta al presupuesto anual de alguna del sector público?					
4.- ¿Cree usted que la negociación colectiva es una herramienta jurídica eficaz para mejorar la condición de trabajo?					
5.- ¿Considera usted que los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico deben ser protegidos?					
6.- ¿Cree usted que al prohibir incrementos remunerativos en la negociación colectiva del sector público, se vulnera la ley 30879?					
7.- ¿Considera usted que mediante la negociación colectiva se pueda tergiversar las clausulas establecidas en un contrato?					
8.- ¿Cree usted que la ley debe participar conjuntamente con la negociación colectiva a favor de las partes intervinientes?					
9.- ¿Considera usted que la negociación colectiva no puede regular ni modificar el llamado derecho necesario absoluto o derecho público laboral?					
10.- ¿Cree usted que existe una supremacía de derecho mediante la negociación colectiva que se fundamenta con la					

Constitución, de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la Ley sobre el convenio?					
11.- ¿Considera usted que las entidades públicas puedan garantizar el derecho de la Negociación Colectiva?					
12.- ¿Cree usted importante que las partes en una relación laboral tengan que negociar y elaborar una negociación colectiva?					
13.- ¿Considera usted que las entidades públicas tienen la responsabilidad de promover la negociación colectiva?					
14.- ¿Cree usted deba considerarse parámetros para la negociación colectiva?					
15.- ¿Considera usted se deba establecer temas pueden ser cubiertos por la negociación colectiva?					
16.- ¿Cree usted se deba establecer que información se deba compartir con los representantes de los trabajadores la información para la negociación colectiva?					
17.- ¿Considera usted que la negociación colectiva deba dar siempre y cuando lo soliciten los trabajadores?					
18.- ¿Cree usted fundamental que la negociación colectiva deba estar disponible para cualquier requisito del trabajador?					
19.- ¿Considera usted que la negociación colectiva pueda generar conflictos laborales?					
20.- ¿Cree usted que los trabajadores tienen conocimientos de la negociación colectiva?					

ANEXO 02: FICHA DE VALIDACION DE CUESTIONARIO

1. NOMBRE DEL JUEZ		HADDAD JUSEFF CHANAME VASQUEZ
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	Gerente General
MODIFICACIÓN DEL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p align="center"><u>GENERAL:</u></p> Determinar los Efectos Jurídicos, de la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, en el sector público
		a. Analizar el precedente vinculante del Tribunal N° 00003-2020-PI/TC constitucional relacionado a la negociación colectiva.

	<p>b. Explicar doctrinariamente los alcances de la negociación colectiva en el sector público.</p> <p>c. Proponer la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, mediante un proyecto de Ley.</p>
--	---

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted que mediante la negociación colectiva se mejorara el ambiente laboral entre el empleador y trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
02	<p>¿Cree usted que el Art, 6 de la Ley 30879 vulnera los derechos fundamentales de la negociación colectiva de los trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
03	<p>¿Considera usted que al aplicar una la negociación colectiva afecta al presupuesto anual de alguna del sector público?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
04	<p>¿Cree usted que la negociación colectiva es una herramienta jurídica eficaz para mejorar la condición de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
05	<p>¿Considera usted que los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico deben ser protegidos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

06	<p>¿Cree usted que al prohibir incrementos remunerativos en la negociación colectiva del sector público, se vulnera la ley 30879?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
07	<p>¿Considera usted que mediante la negociación colectiva se pueda tergiversar las clausulas establecidas en un contrato?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
08	<p>¿Cree usted que la ley debe participar conjuntamente con la negociación colectiva a favor de las partes intervinientes?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
09	<p>¿Considera usted que la negociación colectiva no puede regular ni modificar el</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<p>llamado derecho necesario absoluto o derecho público laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
10	<p>¿Cree usted que existe una supremacía de derecho mediante la negociación colectiva que se fundamenta con la Constitución, de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la Ley sobre el convenio?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
11	<p>¿Considera usted que las entidades públicas puedan garantizar el derecho de la Negociación Colectiva?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>

<p>12</p>	<p>¿Cree usted importante que las partes en una relación laboral tengan que negociar y elaborar una negociación colectiva?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
<p>13</p>	<p>¿Considera usted que las entidades públicas tienen la responsabilidad de promover la negociación colectiva?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
<p>14</p>	<p>¿Cree usted deba considerarse parámetros para la negociación colectiva?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
<p>15</p>	<p>¿Considera usted se deba establecer temas pueden ser cubiertos por la negociación colectiva?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

	8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9- De acuerdo Totalmente de acuerdo	
16	¿Cree usted se deba establecer que información se deba compartir con los representantes de los trabajadores la información para la negociación colectiva? 6- Totalmente en desacuerdo 7- En desacuerdo 8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9- De acuerdo Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA
17	¿Considera usted que la negociación colectiva deba dar siempre y cuando lo soliciten los trabadores? 6- Totalmente en desacuerdo 7- En desacuerdo 8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9- De acuerdo Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA
18	¿Cree usted fundamental que la negociación colectiva deba estar disponible para cualquier requisito del trabajador? 6- Totalmente en desacuerdo 7- En desacuerdo 8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9- De acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS: NINGUNA

	Totalmente de acuerdo	
19	<p>¿Considera usted que la negociación colectiva pueda generar conflictos laborales?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
20	<p>¿Cree usted que los trabajadores tienen conocimientos de la negociación colectiva?</p> <p>6- Totalmente en desacuerdo</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES	
CONFORME, PUEDE APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
8. OBSERVACIONES:	

NINGUNA




Haddad Juseff Chamamé Vasquez
ABOGADO
Reg. ICAL N° 6648

Juez Experto

ANEXOS 03.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Hipótesis	Variable	Objetivo General	Objetivo Especifico
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO</p>	<p>Si se modifica el art. 6 de la Ley 30879, entonces se podrá negociar incrementos remunerativos en vía de negociación, en el Sector Publico.</p>	<p>VI: Art. 6 de la ley 30879</p> <p>VD: La prohibición de negociar incrementos</p>	<p>Determinar los Efectos Jurídicos, de la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, en el sector público</p>	<p>a. Analizar el precedente vinculante del Tribunal N° 00003-2020-PI/TC constitucional relacionado a la negociación colectiva.</p> <p>b. Explicar doctrinariamente los alcances de la negociación colectiva en el sector público.</p>

<p>Pregunta de investigación</p> <p>¿Será posible negociar incrementos remunerativos vía negociación colectiva en el sector público mediante la modificación del art. 6 de la Ley 30879?</p>		<p>remunerativos vía negociación colectiva en el sector público</p>		<p>c. Proponer la modificación del art. 6 de la Ley 30879, en función a la prohibición de negociar incrementos remunerativos, mediante un proyecto de Ley.</p>
---	--	---	--	--

ANEXOS 04.-JURISPRUDENCIA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pleno. Sentencia 2/2023

Caso de la competencia en materia de negociación colectiva | 1

Expediente 00002-2022-PCC/TC

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lima, 24 de enero de 2023

VISTA

La votación efectuada en la sesión de Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 20 de diciembre de 2022, con la participación de los magistrados Morales Saravia, Pacheco Zerga, Gutiérrez Ticse, Domínguez Haro, Monteagudo Valdez y Ochoa Cardich, sobre la demanda de conflicto competencial que dio origen al Expediente 00002-2022-PCC/TC; y,

ATENDIENDO A QUE

1. Los magistrados Morales, Pacheco (ponente) y Domínguez votaron por declarar: 1) fundada la demanda; y, en consecuencia, la entidad competente para conocer el inicio y trámite de la negociación colectiva entre la empresa Shougang Hierro Perú S.A. y el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos es el Gobierno Regional de Ica y no la Dirección General de Trabajo y Promoción del Empleo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y 2) anular la Resolución Ministerial 158-2022-TR del 5 de junio de 2022.
2. Por su parte, los magistrados Monteagudo y Ochoa votaron por declarar infundada la demanda. Igualmente, el magistrado Gutiérrez presentó un voto singular por declarar infundada la demanda.
3. Estando a la votación descrita, corresponde aplicar el numeral 1 del Artículo Primero de la Resolución Administrativa N.º 204-2021-P/TC, publicada en diario oficial *El Peruano* el sábado 6 de noviembre de 2021, que establece que “En los procesos competenciales, cuando no se obtengan cinco votos conformes para dictar sentencia, como lo dispone el artículo 112, primer párrafo del Nuevo Código Procesal Constitucional, se tendrá por infundada la demanda en aplicación de los artículos 111, segundo párrafo, y IX del Título Preliminar del código mencionado”.
4. En consecuencia, no habiendo alcanzado la ponencia cinco votos conformes estimatorios, la demanda deviene en infundada.

Firmado digitalmente por:
MORALES SARAVIA Francis
Humberto FAU 20217267618
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/02/2023 17:10:00+

digitalmente por:
UI APAZA Flavio
UJ 20217267618 soft
oy lo
2/02/2023 21:06:29-0500

Firmado digitalmente por:
PACHECO ZERGA LUZ IME
FIR 02860240 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 02/02/2023 16:27:09+

Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICSE Luis
Gustavo FAU 20217267618 t
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 27/01/2023 15:54:51+



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Caso de la competencia en materia de negociación colectiva | 2

Exp. 00002-2022-PCC/TC

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

RESUELVE

Declarar **INFUNDADA** la demanda de conflicto competencial.

Publíquese y notifíquese

SS.

**MORALES SARAVIA
PACHECO ZERGA
GUTIÉRREZ TICSE
DOMÍNGUEZ HARO
MONTEAGUDO VALDEZ
OCHOA CARDICH**

ANEXOS 05.-CARTA DE ACEPTACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, Mayo del 2023

Quien suscribe:

Haddad Juseff Chaname Vásquez

Abogado Particular en estudio jurídico

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **LA MODIFICACIÓN DEL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.**

Por el presente, el que suscribe Haddad Juseff Chaname Vásquez, Abogado Particular en estudio jurídico, AUTORIZO al alumno: **Achín Mayanga Christian Alexis**, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: **MODIFICACIÓN DEL ART. 6 DE LA LEY 30879, EN FUNCIÓN A LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIAR INCREMENTOS REMUNERATIVOS VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO**, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Haddad Juseff Chaname Vásquez
ABOGADO
Reg. ICAL N° 6648