



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Eficacia de la Aplicación de Ley de Prestaciones Alimentarias en el Proyecto Especial Olmos

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO

Autora:

Fernandez Davila Claudia Nicole

<https://orcid.org/0000-0003-2940-3885>

Línea de Investigación:

Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar los desafíos globales

Sublínea de Investigación:

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2025

**EFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LEY DE PRESTACIONES
ALIMENTARIAS EN EL PROYECTO ESPECIAL OLMOS**



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

EFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN EL PROYECTO ESPECIAL OLMOS

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 auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

FERNANDEZ DAVILA, CLAUDIA NICOLE	DNI: 72553680	
-------------------------------------	---------------	--

Pimentel, 04 de febrero de 2025

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Dedico este logro con todo el amor y gratitud a Dios, por ser mi guía y luz en cada paso. A mis padres, hermano y hermanas, quienes con su amor incondicional y comprensión me han acompañado durante la formación de mi carrera profesional, en cada logro y momento desafiante. A mis abuelas por su apoyo y confianza en mí para alcanzar las metas propuestas. A mi abuelo, quien, desde el cielo vela por mis sueños y metas logradas. A mi sobrina, por su ternura y alegría en mi vida. A mi mascota, por ser mi compañía y motivación para alcanzar la excelencia.

Claudia Nicole Fernandez Davila

Agradecimientos

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por brindarme la fortaleza y perseverancia para concluir esta etapa formativa en mi vida. A mis padres, hermano y hermanas por su amor y motivación incondicionales en cada etapa de mi formación universitaria. A mis abuelas y abuelo, por su confianza absoluta y palabras de aliento indispensables para alcanzar esta meta. A mis docentes universitarios, por su guía y enseñanzas para apasionarme por mi carrera profesional. A las personas parte de la entidad que contribuyó al desarrollo de esta investigación, por su compromiso con mi aprendizaje personal y profesional. A mi mascota, por su compañía constante en mi vida.

Claudia Nicole Fernandez Davila

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Índice de Tablas:	6
Índice de Figuras:	7
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad Problemática	9
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	17
1.4. Teorías relacionadas con el tema	17
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	21
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	36
V. REFERENCIAS	39

Índice de Tablas:

Tabla N° 01.....24

Tabla N° 02.....28

Índice de Figuras:

Figura N°01.....35

Figura N°02.....36

Resumen

Los convenios colectivos presentan una serie de desafíos para obtener su efectividad, especialmente en las entidades públicas. Un caso particular se da en el Proyecto Especial Olmos Tinajones respecto al beneficio de asignación por refrigerio por el importe de cuarenta soles por día laborado, incluso en espacios de suspensión imperfecta contenido en la cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2015. Sin embargo, este beneficio laboral debe complementarse a lo regulado por los topes establecidos por la Ley de Prestaciones Alimentarias, en salvedad de los límites presupuestarios para evasión de multas por infracciones, sumado a ello, la interpretación legal heterogénea de los trabajadores y su empleador ha generado litigios y decisiones contradictorias.

En ese sentido, esta indagación se ha planteado el objetivo de determinar la eficacia de la Ley de Prestaciones Alimentarias en el equilibrio presupuestal del PEOT. Empleando el enfoque cualitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y de corte transversal, obteniendo información mediante el análisis documental y de jurisprudencias de los juzgados de paz letrado laborales y especializados de la CSJL.

Los resultados evidencian que los juzgados especializados mantienen la postura de interpretación de la cláusula del convenio colectivo en favor a los topes de la Ley N° 28051, mientras que, los juzgados de paz letrado mantienen la postura en favor a la paráfrasis que favorezca al trabajador. Siendo así, de gran relevancia plantear una postura unánime que brinde claridad en la ejecución del convenio colectivo, considerando derechos laborales y ley presupuestal.

Palabras Claves: convenios colectivos, asignación por refrigerio, negociación colectiva, laudo arbitral.

Abstract

Collective agreements present a series of challenges to obtain their effectiveness, especially in public entities. A particular case occurs in the Olmos Tinajones Special Project regarding the benefit of snack allowance for the amount of forty soles per day worked, even in spaces of imperfect suspension contained in clause 2 of the Arbitration Award of 2015. However, this labor benefit must be complemented by what is regulated by the limits established by the Food Benefits Law, except for budgetary limits and evasion of fines for infractions. Added to this, the heterogeneous legal interpretation of workers and their employer has generated litigation and contradictory decisions.

In this sense, this research has set the objective of determining the effectiveness of the Food Benefits Law in the budgetary balance of the PEOT. Using a qualitative, basic approach, with a non-experimental and cross-sectional design, obtaining information through documentary analysis and case law from the labor and specialized magistrates' courts of the CSJL.

The results show that the specialized courts maintain the position of interpreting the clause of the collective agreement in favor of the limits of Law No. 28051, while the magistrates' courts maintain the position in favor of the interpretation that favors the worker. Thus, it is highly relevant to raise a unanimous position that provides clarity in the execution of the collective agreement, in consideration of the budgetary laws and labor rights.

Keywords: collective agreements, snack allowance, collective bargaining, arbitration award.

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad Problemática

Dentro del ámbito laboral, los convenios colectivos parten de las negociaciones previas que se han realizado entre las partes intervinientes, siendo estos el Sindicato de Trabajadores y su Empleadora, del que, si existiesen disconformidades los sujetos parte pueden recurrir a la institución arbitral para dar solución a tales controversias, aunque, en la realidad, la vía arbitral no es suficiente y, a pesar de contar un laudo arbitral de carácter de cosa juzgada, se requiere de la lenta vía ordinaria judicial que, a su vez, emite diferentes pronunciamientos judiciales sobre la misma materia, generando una problemática que es menester del presente trabajo de investigación.

La controversia judicial existe en las sentencias de los Juzgados Laborales de CSJL sobre la aplicación de la Ley de Prestaciones Alimentarias – Ley N° 28051 en la cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2015 llevada a cabo entre el Sindicato y la Gerencia General de Proyecto Especial Olmos Tinajones (PEOT), expresa: *“EL PEOT otorgará una asignación por refrigerio de S/. 40.00 soles a través de vales de alimentos por cada día laborado, incluyéndose los períodos de suspensión imperfecta de labores (vacaciones, pre y postnatal, licencia por enfermedad, etc.), la cual no tendrá carácter remunerativo, ni formará base de cálculo de beneficios sociales, de conformidad con la Ley de Prestaciones Alimentarias 28051 y su reglamento [...]”,* a pesar del compromiso al pago de beneficios sociales, la Litis ha sido promovida por los trabajadores en sus demandas, generando así la des unificación de criterios judiciales.

Ante la posible transgresión del derecho de negociación colectiva, de la naturaleza de los convenios colectivos, y de la ejecutabilidad del laudo es menester de esta investigación inspeccionar el rol que cumple la ley de prestaciones alimentarias en la cláusula 2 de Laudo Arbitral y la interpretación judicial que los juzgados de paz letrado y especializados le han brindado a su aplicación en las prestaciones alimentarias como parte del beneficio social para los trabajadores de la entidad, considerando, a su vez que el incremento conlleva a un desequilibrio en el presupuesto fiscal estatal.

Con respecto al ámbito internacional, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019) señala que nos encontramos frente a una institución de naturaleza causal ya que, la inaplicación solo procede cuando existen "*causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*", las mismas que se detallan e interpretan en el tercer párrafo del artículo del Estatuto de los Trabajadores, el hecho de que esta institución sea causal permite la posibilidad de control judicial sobre la inaplicación del convenio, ya que los tribunales pueden verificar la presencia o ausencia de la causa invocada para justificar la inaplicación y, en consecuencia, determinar su legalidad.

En el ámbito nacional, se tiene que Varela (2020) indica la problemática relevante que existe en generar un incremento remunerativo derivado de un convenio colectivo al funcionario público y que, aquello no perjudique el equilibrio presupuestal que maneja la Entidad; produciéndose así, una controversia entre los intereses fundamentales del trabajador y el derecho de la Entidad pública por preservar las arcas estatales y su correcta distribución; esto quiere decir que, en concordancia con los lineamientos de los artículo 28 y 42° de la Constitución Política se tiene que, el derecho de los trabajadores para establecer un incremento remunerativo a través de la implementación de convenios colectivos está sujeto a limitantes como son la Ley de Presupuesto del Sector Público y de la Ley del Servicio Civil.

En el ámbito local, mediante el estudio realizado por Silva (2021) manifiesta la nebulosa que existe en los convenios colectivos y su cumplimiento en su totalidad en un contexto de servidores de entidades estatales, puesto que, una de las principales complicaciones que atraviesan los sindicatos de trabajadores son que una vez que se han hecho efectivas los reclamos mediante un convenio colectivo y, hasta posterior, laudo arbitral, sus empleadoras cuentan con limitaciones presupuestales u falta de cultura de cumplimiento que retrasan la aplicación de lo convenido perjudicando a los trabajadores sindicalizados hasta con represalias que perjudican sus derechos fundamentales como al trabajo y su derecho colectivo.

Ante tal panorama, se observa que una de las trabas que se presentan en el recorrido al cumplimiento del convenio colectivo del año 2013 y posterior, Laudo Arbitral 2015 del Proyecto Especial Olmos Tinajones, es que como

entidad pública se rige por normas de presupuesto que, en contraposición con la cláusula 2 del Laudo Arbitral 2015 no es viable presupuestariamente su cumplimiento en el extremo de la entrega de los S/. 40.00, asimismo, el PEOT tiene su criterio de dar cumplimiento en la entrega de S/.15.00 por concepto de asignación por refrigerio a los trabajadores en aplicación también de la Ley de Prestaciones Alimentarias - Ley N° 28051 en su artículo 9° en referencia los topes.

Sumado a ello, la vía ordinaria judicial mediante sus heterogéneos pronunciamientos ha ocasionado la desemejanza en el pago de favores sociales entre los trabajadores del PEOT y contribuido a desbalances presupuestales en la Entidad que han sido observados por la Contraloría y OCI, así como, la infracción legal generada de la inaplicación de la Ley N° 28051 en el cumplimiento de la Cláusula 2 del Laudo Arbitral 2015.

A fin de ahondar en el problema de investigación planteado, se toma en cuenta los antecedentes desde la perspectiva internacional según lo propuesto por:

En el artículo de Gárate (2024) se centra en los retos que el poder público y el sistema sindical afrontan en un mundo globalizado, así como, la importancia de emplear medios alternativos para resolver conflictos, a través del análisis de la legislación actual, especialmente del Convenio 151 de la OIT, se evidenció que fomentar el diálogo y asegurar derechos fundamentales, como el derecho de huelga y la libre asociación sindical, es fundamental para robustecer las negociaciones colectivas, finalmente, se concluye con que implementar de manera efectiva estos mecanismos alternativos es no solo deseable, sino necesario para lograr un ambiente de trabajo equilibrado y justo en el sector público, promoviendo así un nuevo enfoque en las negociaciones colectivas contribuirá no solo para mejorar las condiciones laborales, sino también a fortalecer la democracia y la ciudadanía en el país.

Para Sánchez y Vergara (2020) el derecho a la negociación colectiva – en adelante NC- se trata de un derecho fundamental perseguido por el sector público colombiano y el que, recientemente se ha instaurado un marco normativo que regula su actuación, la misma que, se destaca por el establecimiento de

limitaciones que el marco vigente presenta respecto a las condiciones de trabajo en un ámbito público desde un primer punto no se determina un procedimiento adecuado ni una definición exacta, en un segundo punto no se toman en cuenta las posibilidades para negociar aspectos generales que pudieran incurrir en la práctica, y como tercer punto se requiere del carácter sindicalizado, a pesar que el convenio no hace mención literal de ello, finalmente, se postula obligatoriamente su formación societaria mediante un acto administrativo. Ante ello, se evidencia la realidad de este derecho en la nación colombiana y, se propone que se opte por posicionar a la negociación colectiva y los acuerdos convenidos como parte de su estatuto vigente para que pierdan el rasgo unilateral y se revista de legitimidad y sobre todo eficacia.

Según Lombardo y Martínez (2019) desde la perspectiva de la nación argentina, se tiene que mediante el empleo de la base de datos de la ENES se logró realizar el estudio sobre los efectos que generación la promoción de sindicatos a través de las negociaciones colectivas y cómo estas variables recaen en los salarios y propagación, sintetizando como uno de los principales resultados obtenido que el fortalecimiento de instituciones laborales, como la negociación colectiva, parece desempeñar un rol indispensable en el descenso de la discordancia salarial, así también, se mencionan que una de las limitaciones del estudio continúa siendo la dificultad de medir con precisión la cobertura de los CC de trabajo o el estatus de afiliación sindical; representado así un primer paso para explorar el impacto de las relaciones laborales.

De igual importancia, se tienen los consecutivos antecedentes desde la perspectiva a nivel nacional en seguimiento del objeto de estudio:

Para Zegarra (2024) el artículo 6° de la Ley N.° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el 2021 presenta un posible conflicto de inconstitucionalidad, ya que establece una prohibición respecto al ajuste o aumento de salarios y otros conceptos de cualquier tipo, en particular aquellos que se originan en la negociación colectiva, adicionalmente, se presenta restricción al derecho de negociación colectiva en materia de aumentos salariales, ya que, la Ley de Presupuesto impide efectivamente la implementación de dichos aumentos, asimismo, el autor concluye que el referido artículo no es acertado ni adecuado para el objetivo que se pretende proteger,

ya que autorizar aumentos salariales a través de la negociación colectiva no compromete el equilibrio presupuestario de la entidad.

Por consiguiente, León (2022) recae en la importancia de evaluar en qué disposición la NC en el sector público se vincula con la limitante a los derechos laborales en el área de estudio de Huaura. Además, analizar el grado de relación entre la NC en el sector público y su impacto en la motivación y actitud emocional en el entorno laboral actual. También, establecer el nivel de relación entre la NC en el sector público y las conductas competitivas, y, finalmente, identificar cómo se relaciona el respeto a los derechos laborales en el contexto laboral peruano con la dimensión de responsabilidad social.

Además, según Luyo (2020) la carrera administrativa es una institución que asegura también en beneficio del propio funcionario por lo que es fundamental analizar el contenido constitucional vigente para proponer una regulación de la NC en el ámbito remunerativo. En este sentido, para mejorar la relación entre la negociación colectiva sobre remuneraciones y la carrera administrativa, se sugiere que la negociación colectiva adopte un enfoque centralizado en una primera etapa, es decir que, este enfoque permitiría que la asignación del presupuesto global favorezca la negociación, estableciendo bandas salariales ajustadas a los límites previstos para las familias de puestos y niveles de carrera, en coherencia con los principios de consistencia interna e intergubernamental que orientan las compensaciones para servidores públicos.

Finalmente, conforme lo señalado por Varela (2020) se advierte una aparente colisión entre el derecho de los trabajadores a la NC y el respeto al principio de equilibrio presupuestario en las negociaciones colectivas del sector público. No obstante, para el autor es la aplicación del principio de proporcionalidad la solución, debido a que, este principio se implementa mediante la técnica de ponderación o prueba de proporcionalidad de los derechos fundamentales, que consiste en evaluar el peso o relevancia de los principios jurídicos en conflicto, del mismo modo, se plantea la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020 ya que con la normativa se regularon nuevas disposiciones de carácter general necesarias para la NC que reduzcan las diferencias que existe en celebrar una NC en el sector público por tratarse de respetar el equilibrio presupuestal de la Entidad.

Igualmente, relevantes son los antecedentes sucesivos desde una perspectiva local en relación con el objeto de estudio:

En el estudio, Sánchez (2022) plantea una serie de mejoras para la normativa que regula la NC dentro del ámbito público enfocadas en que el Informe Económico del MEF tendrá un papel "referencial", permitiendo así, que la situación económica y financiera del Estado sea considerada en los procesos de negociación colectiva y arbitraje, sin que se subordinen los derechos colectivos de las organizaciones sindicales, en consideración de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la Constitución Política, así como en los Convenios 98 y 151 de la OIT. Es decir que, la modificación constitucional del artículo 14 en el inciso que agrega el informe del MEF en la Ley N° 31188 va permitir que los sindicatos al momento de pactar beneficios sociales tomen en cuenta el estado financiero de la entidad estatal, en caso contrario, no será viable su propuesta de negociación.

Conforme Silva (2021) ante la problemática que se plantea que el empleador no cumple a cabalidad con los convenios colectivos generando así la ineficacia de los mismos acuerdos pactados en perjuicio de los trabajadores sindicalizados, reconociendo también que, no sólo sucede en el territorio peruano sino también en naciones como la argentina, colombiana, española, entre otras y que, a pesar de contar con regulación en el ámbito constitucional y legal así como su incumplimiento, ello, no evita que la entidades públicas incumplan o cumplan de forma parcial con los convenido. Ante ello, el autor sugiere para dar solución a esta controversia y se pueda impactar positivamente en los sindicatos, que, al aplicarse sanciones por incumplimiento, una parte de las multas que se pagan en beneficio del Estado se destine a los sindicatos, de esta manera, se compensarían los daños derivados del incumplimiento del convenio colectivo.

Para finalizar, se tiene lo expuesto por Daga (2020) en su estudio se logra demostrar que los convenios colectivos adquieren fuerza de ley, haciendo exigible su cumplimiento por parte del empleador, lo que es especialmente relevante cuando se trata de beneficios como los vales de alimentos, que dio origen a la Ley N° 28051, que actúa como una garantía constitucional en ventaja del trabajador a través de la implementación de convenios, por tanto, el PEOT

debe cumplir con una obligación derivada del convenio suscitado, la cual consiste en la entrega de vales de alimentos, que debe ser materia de Litis en conformidad con los lineamientos regulados en la NLPT y ser competencia exclusiva de los Juzgado Especializados de la CSJL por la complejidad de la tesis.

Basándonos en lo referido, se tiene la justificación del siguiente trabajo investigativo basado en la necesidad de unificar los criterios u opiniones contenidos en las heterogéneas sentencias judiciales de los Juzgados de Paz Letrado y Especializados del ámbito laboral de la CSJL en beneficio de obtener interpretaciones precisas de la aplicación del artículo 9 de la Ley N° 28051 en lo que respecta a la ejecución de la cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2015 entre el Proyecto Especial Olmos Tinajones, del mismo modo, se resalta la relevancia de respetar la ley ya que, el excedente del tope fijado en el artículo 9 de la referida Ley conllevaría su posible consideración como remuneración computable para los beneficios sociales, representando así, un posible efecto multiplicador perjudicador económicamente para la entidad.

En sentido con la controversia previamente descrita, se encuentra la importancia del siguiente estudio, considerando que, se pretende dar un amplio y mayor alcance sobre la aplicación del artículo 9 de la Ley N° 28051 en el cumplimiento de la cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2015 entre el PEOT a fin de evitar el perjuicio económico al estar cometiendo una infracción a la normativa citada, a la normativa vigente del año 2024 sobre presupuesto para las entidades públicas y hasta perjuicios económicos ya observados por el OCI que coligen consecuencias para el Gobierno Regional, asimismo, establecer una adecuada defensa legal que convenza a los Juzgados de Paz Letrado y Especializados de reevaluar la Litis para unificar criterios jurisdiccionales.

I.2. Formulación del problema

Conforme lo señalado en la realidad controversial que engloba este estudio, se aborda la siguiente pregunta problema:

¿Cuál sería la eficacia de la aplicación de la Ley de Prestaciones Alimentarias en la Cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2015 en el Proyecto

Especial Olmos Tinajones considerando las sentencias jurisdiccionales de los Juzgados Laborales de la CSJL?

I.3. Objetivos

Se constituyen el siguiente objetivo general:

Determinar la eficacia de la Ley de Prestaciones Alimentarias en el equilibrio presupuestal del Proyecto Especial Olmos Tinajones considerando las sentencias jurisdiccionales de los Juzgados Laborales de la CSJL.

Se constituyen los siguientes objetivos específicos:

Analizar el cumplimiento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en conformidad con lo establecido en la cláusula 2 del Laudo Arbitral del 2015 en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Examinar las sentencias de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque que involucren la Ley de Prestaciones Alimentarias en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

I.4. Teorías relacionadas con el tema

A modo de enriquecer el trabajo académico, se presenta la doctrina mediante el planteamiento de diversas teorías respaldadas por autores, que engloban la variable de estudio, la problemática a tratar y también la situación que se desarrolla en la entidad estatal que es mérito de conocimiento del estudio.

Varela (2020) indica que el derecho a negociar de forma colectiva se ha constituido como uno de los elementos relevantes reconocidos por la comunidad internacional en los convenios y tratados de DDHH en los que la nación peruana ha confirmado su compromiso en el respeto y promoción de los mismos, ejemplo de ello, tenemos la Declaración Universal de DDHH en su artículo 23, los Convenios Internacionales 87 enfocados en la protección de la libertad de formar sindicatos, el 98 vinculado al interés fundamental de la sindicación y de negociar de forma colectiva, y en 151 en concordancia sobre las relaciones laborales en un ámbito público de la OIT.

En concordancia con la normativa internacional ratificada por la nación peruana, dentro de su Ley Suprema se tiene que en el artículo 28 inciso 2 se

prevé que el Estado debe mostrarse conforme con los derechos de huelga, negociación colectiva y de formación de sindicatos, así también, promover la negociación colectiva y dar cabida a la resolución de forma pacífica de las controversias en el trabajo, y se tiene a la convención colectiva de carácter vinculante en el espacio realizado.

Del mismo modo, León (2021) señala que desde la realidad peruana el derecho a la NC no ha tenido un tratamiento óptimo tanto en el régimen privado como público y ejemplo de ello, son los Decretos Legislativos N° 728, N° 276 y N° 1057, en los que existe un evidente impedimento para el pleno progreso de la NC cuando el Estado posee facultades absolutas para determinar la creación de mecanismos, su configuración y la actuación de las partes involucradas, siendo altamente probable que no se cumplan los estándares establecidos en el Convenio 154 de la OIT.

Esto quiere decir que, el derecho de la NC en el régimen de los trabajadores en la entidad estatal implica la intervención de esta última siendo, a su vez, una restricción a la autonomía colectiva, ello, se evidencia con el principio del equilibrio financiero que no es omitido por la norma laboral, ocasionando que las NC vinculadas en el incremento de remuneraciones no sean concretadas a cabalidad por el presupuesto no aprobado por el MEF.

En este caso en específico, el Sindicato de trabajadores desarrolla una negociación colectiva que, posteriormente, llevo a la celebración de un convenio colectivo con la Gerencia del PEOT en el año 2013 enfocada en mejores condiciones laborales, como lo la percepción de asignación por refrigerio mediante vales de alimentos por un concepto de cuarenta soles.

Ahora bien, con respecto a los convenios colectivos – de ahora en adelante CC-, para Matos (2021) el CC como contrato, se debe entender desde dos perspectivas, considerando que los trabajadores a quiénes implican los efectos de lo pactado, y desde la visión de las obligaciones que se van a generar de dicho pacto y los alcances de la misma. Asimismo, para este autor, el convenio colectivo despliega efectos simultáneos a los efectos de un contrato ya que produce obligaciones de carácter jurídico que los sujetos que intervienen

suscriben, a ello se le tiene el artículo 1363 del cuerpo normativo civil, los contratos solamente generan efectos entre aquellos sujetos intervinientes.

Daga (2020) hace mención a que la teoría del carácter contractual de los CC de trabajo es reconocida en el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. 011-92-TR, el cual establece que su naturaleza vinculante permite a las partes definir, de manera autónoma y conforme a la ley, la trascendencia, las limitaciones o salvedades que acuerden en el CC. En otras palabras, la obligatoriedad del convenio colectivo de trabajo se fundamenta en el respaldo a la autonomía de los contratantes y, por ende, en su libertad para determinar el contenido y alcance de sus acuerdos, procurándose dentro de los límites instituidos por la Constitución, Ley Laboral y Reglamentos.

Por otro lado, se tiene la teoría del convenio colectivo laboral visto como una norma. Daga (2020) indica que, a diferencia de un contrato civil, cuyas obligaciones afectan únicamente a las partes firmantes, un CC laboral tiene la capacidad de generar obligaciones que trascienden a los firmantes y se aplican de manera general a todas las personas incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Las cláusulas con obligaciones normativas reflejan el principal impacto de un pacto colectivo: la modificación automática de las relaciones laborales individuales establecidas en un contrato de trabajo. Esto quiere decir que, mediante los acuerdos negociados en la NC, lo convenido se integra obligatoriamente al marco jurídico laboral actual con la finalidad de complementar o generar normas generales de rango legal.

Adicionalmente, Silva (2021) indica que, a diferencia de un contrato convencional, el pacto colectivo establece derechos y obligaciones, inicialmente entre las partes que lo suscriben, y de manera automática para los trabajadores en cuyo nombre fue celebrado, en el que incluye a aquellos trabajadores que, aunque no hayan participado en la negociación o firma del pacto, se encuentren en el espacio de aplicación. Esto quiere decir que, las cláusulas se convierten en obligaciones y se constituyen como contratos para los firmantes y como leyes para los que comprenden en su ámbito aplicativo.

Por otra parte, otra teoría es la de comprender al convenio colectivo como fuente normativa en el ámbito laboral, Matos (2021) citando a Rubio Correa

indica que cuando hablamos de fuente formal de legislación hacemos referencia al procedimiento mediante el que se generan normas jurídicas que adquieren el carácter obligatorio y de coacción legítima por parte del Estado. Además, para Goerlich (2023) citando a Carnelutti el convenio colectivo laboral extiende dos clases de efectos, se tiene los efectos propios de la obligación contractual y, por otro lado, los mismo se hacen extensivo a aquellos no comprendidos en el ámbito subjetivo aplicativo, adquiriendo así una modalidad híbrida por tratarse de un contrato, pero con efectos de ley.

En adición a lo anteriormente señalado, conforme lo regulado por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se especifica que lo convenido a través de los sindicatos y la Gerencia tienen vigencia desde el día posterior y no se extingue hasta que se realice posteriormente otra convención que lo modifique. Además, Varela (2020) manifiesta que el convenio colectivo como parte de la manifestación de autonomía de los intervinientes que regula condiciones generales, es decir, sólo puede mejorar las ya establecidas y no debe superponerse a normas jurídicas de características imperativa o que contravengan el orden público constitucional.

A fin de obtener un mayor alcance de la controversia que da vida a esta investigación, es pertinente hacer mención a las instituciones que dan solución a conflictos dentro del ámbito laboral en el sector público, se tiene que el CC conlleva, posteriormente, al uso de la institución arbitral al existir fracaso en la vía de negociación. Ante ello, Daga (2020) citando a Bustamante manifiesta que, el arbitraje, se trata de un método heterocompositivo de resolución de disputas al que acuden dos o más partes con el objetivo de solucionar un desacuerdo, uno o varios terceros imparciales intervienen para emitir una decisión final, la cual es obligatoria para las partes involucradas, poniendo fin al conflicto de intereses.

Y, considerando que, ante el no acuerdo por parte de los sujetos intervinientes en la etapa de negociación, se recurre al arbitraje laboral colectivo de carácter potestativo. Para Monereo y Ortega (2020) se tiene que este tipo de institución arbitral se puede establecer ante negociaciones colectivas que no resultaban eficaces, teniendo el derecho cualquiera de las partes de interponer una demanda de inicio del proceso arbitral sin requerimiento de acuerdo previo.

Adicionalmente, Gonzáles y Mendoza (2020) plantean que el laudo arbitral que se emite al finalizar el arbitraje es un símil a la sentencia que se emite en vía jurisdiccional por lo que, lo laudado es de carácter de obligatorio cumplimiento por los intervinientes con respecto a las relaciones individuales, no obstante, se debe tener en cuenta que, a pesar de ello, el laudo arbitral también tiene carácter de título ejecutivo y es debido a que el árbitro no tiene “ius coertio” ni “ius imperium” que se recurre a la vía jurisdiccional para la ejecución del mismo, sobre todo si la contraparte se trata de una entidad pública.

En síntesis, de lo anteriormente manifestado, se tiene que, el arbitraje potestativo se constituye como el medio de solución de mayor eficacia ante desacuerdos o ineficacias en las negociaciones colectivas entre el sindicato de personas y su empleador; sin embargo, se debe valorar que el laudo arbitral requiere de fuerza jurisdiccional para hacerse efectivo, aunque las entidades estatales presentan una serie de obstrucciones y complicaciones.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Con respecto al tipo y diseño de investigación, se tiene que, se ha considerado por desarrollar el presente estudio, sus objetivos y la formulación problemática anteriormente establecidas bajo el enfoque de investigación cualitativa. Según Acosta (2023) el estudio cualitativo se basa en la idea del constante cambio de la sociedad y es a través de la interpretación subjetiva de quién investiga que se obtienen resultados, ello, mediante la obtención de diversas perspectivas e información relevante con el empleo de observación, entrevista, entre otros.

En esos lineamientos, como paradigma se opta por el cualitativo interpretativo, en razón de que se pretende estudiar la complejidad de la dinámica de cambios que existe respecto a las variables en específicos, tomando en consideración que ello se va justificar en la relación que versa sobre los sujetos-objetos y el espacio contextual que los rodea y se produce mediante la interacción. Para De Franco y Vera (2020) este tipo de paradigma se centra en la idea de que la verdad no es absoluta, sino que se desarrolla y depende de las interpretaciones tanto colectivas como individuales de quién opta por este enfoque, así como de los participantes, en caso se recurra a la entrevista o grupos focales.

Por lo que, centrándonos en este estudio, este enfoque brinda el alcance de conocer la realidad que se presenta en el PEOT sobre el reconocimiento del art. 9 de la Ley N° 28051 para el beneficio de asignación por refrigerio y la controversia que existe en los organismos jurisdiccionales laborales de la CSJL respecto a ello, a fin de comprender y describir la problemática suscitada y obtener resultados favorables acorde a los objetivos establecidos.

En base a ello, se tiene el tipo de investigación básica. Vizcaíno et. al (2023) manifiestan que este tipo investigativo tiene como finalidad la ampliar el marco teórico y científico sobre un espacio o contexto específico sin tener en cuenta la aplicación práctica instantánea, siendo los métodos más empleados la indagación para identificar posibles cuestionamientos, no será llevada a la práctica, se desarrollan principales teorías relacionadas con las variables y se

usa metodología científica para obtener, analizar e interpretar la información que, a su vez, contribuirán a ampliar conocimientos sobre una materia en específica.

Por tanto, su aporte al presente estudio se ciñe en los lineamientos metodológicos que brinda a través del estudio de la información que versa sobre la aplicación o inaplicación del artículo 9 de la Ley N° 28051 en el beneficio de asignación por refrigerio pactado en el PEOT y sus trabajadores para su posterior interpretación en consideración de los objetivos que se han planteado. Optando así, por este tipo investigativo, ya que, a diferencia de los otros dos tipos (aplicada, descriptiva, exploratoria) se amplía de forma fundamental y profunda en la teoría, principios y fenómenos situacionales para su debida comprensión.

En relación al diseño de investigación, este estudio reconoce al diseño no experimental. Para Vizcaíno et. al (2023) este tipo de diseño de metodología se basa en la no manipulación premeditada de las variables del referido estudio, se centra exclusivamente en la observación de la situación específica y cómo se presentan para posterior análisis e interpretación del mismo. Por tanto, para este tipo de investigación no se exponen a las variables a estímulos y sólo es necesario que se desarrollen en su área específica para el estudio o análisis. Y conforme a la temporalidad del presente trabajo, se tiene según el corte transversal, que, según Acosta (2023) esta técnica comprende el análisis o estudio de un fenómeno, pero en un momento fijo en el tiempo.

Seguidamente, se ha considerado conveniente que el escenario de investigación se desarrolle en los Juzgados de Paz Letrado y Especializados Laborales de la CSJL en Chiclayo. Siendo así que, los individuos parte del estudio se centraran en las sentencias de primera y segunda instancia emitidas por estos organismos jurisdiccionales respecto a Litis sobre la aplicación de la Ley N° 28051 en el beneficio de asignación por refrigerio en el PEOT.

Entonces, los criterios de inclusión que se tomarán en cuenta para la investigación, son los siguientes:

Tabla N° 01:

Criterios de inclusión

Sentencias	Órgano Jurisdiccional	Antigüedad
Primera Instancia	1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	5 años
	2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	5 años
Segunda Instancia	2° Juzgado Transitorio de Trabajo	5 años
	1° Juzgado Especializado Laboral	5 años
	7° Juzgado Especializado Laboral	5 años
	8° Juzgado Especializado Laboral	5 años

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, los criterios de exclusión para considerar son:

- Se excluyó a todas las sentencias que tienen más de 5 años de antigüedad.
- Se excluyó a las sentencias emitidas por salas especializadas laborales debido a que se trata de una valoración dependiendo del juez que la preceda, considerando que son tres magistrados, va depender del criterio de quien represente la sala por lo que no es uniforme en su criterio.

Conllevando así, a la técnica de recolección de datos: el análisis documental. Más específicamente, el análisis jurisprudencial y material informativo respecto a la eficacia de la Ley N° 28051 en su artículo 9 y llevada a su aplicación en el beneficio de asignación por refrigerio en los trabajadores del PEOT.

En base a lo referente, se aplica como el instrumento de recolección de datos: las fichas documentales, que, para Vizcaíno et. al (2023) manifiestan que son herramientas esenciales para la obtención de información y su sistematización, ya que, permiten el registro y organización de relevantes fuentes documentales como jurisprudencia, leyes, revistas u otros documentos. Por lo

que, este instrumento será de gran utilidad para desarrollar la investigación en el apartado de resultados y discusión de los mismos.

Se continua con el procedimiento para la recolección de datos. Sanjuán (2019) citando a Verd y Lozares afirma que la transparencia en el desarrollo de la investigación cualitativa debe ser primordial a fin de comunicar y promover de forma más eficiente el proceso descriptivo e interpretativo del sujeto quién investiga, ello, también para beneficiarlo en la presentación y sistematización de los datos o información obtenida mediante las técnicas e instrumentos destinados a ello.

En ese sentido, se procederá a aplicar las fichas documentales en base a las fuentes documentales virtuales de revistas indexadas seleccionadas y las sentencias pronunciadas por los órganos jurisdiccionales de la CSJL según los criterios ya establecidos. Posteriormente, se detallarán en el apartado de resultados obtenidos y serán interpretados acorde a los objetivos delimitados del estudio y, seguidamente serán discutidos y analizados para concluir con los aportes finales del estudio.

Finalmente, esta investigación se desarrolla en conformidad con los principios éticos y de integridad científica establecidos en la Resolución de Directorio N° 053-2023, emitida el 26 de abril de 2023. Asimismo, el Código de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, en sus artículos 6 y 7, establece directrices éticas generales y específicas aplicables a trabajos científicos y académicos. En este marco, se proponen los siguientes lineamientos para el desarrollo del presente estudio:

Consentimiento informado: Es fundamental obtener la autorización previa y explícita de todos los sujetos que intervendrán antes de su inserción en el estudio.

Transparencia en la selección y desarrollo de los temas de investigación: Es esencial cumplir con las exigencias institucionales en cuanto a la publicación de los trabajos de investigación, abarcando tanto su contenido como los aspectos metodológicos empleados.

Respeto a la propiedad intelectual: Es imperativo reconocer y respaldar los derechos de autor y la propiedad científica de otros investigadores. Para ello, se recomienda emplear el formato APA al citar y referenciar las opiniones y aportes de los autores consultados.

Confidencialidad y uso exclusivo de la información para fines de investigación: Se debe avalar el amparo de la privacidad de los participantes y la confidencialidad de los datos obtenidos.

III. RESULTADOS

La controversia que engloba esta investigación se centra en la aplicación o inaplicación en la Ley de Prestaciones Alimentarias – Ley N° 28051 en el beneficio de asignación por refrigerio que se haría efectivo en ejecución mediante los vales de alimentos que ha sido una cláusula negociada, convenida y posteriormente confirmada por un Tribunal Arbitral en un arbitraje potestativo entre el PEOT y el Sindicato de trabajadores en el año 2015 con la solicitud de aclaración e interpretación por ambos sujetos intervinientes.

Entonces, conforme el **objetivo general**, si bien la Entidad cumple con la entrega de vales, está es por el monto de quince soles en razón de que el aumento de cuarenta soles supera el tope vigente y advertido en el artículo 9 de la Ley N° 28051, el mismo que expresa que el monto de las prestaciones alimentarias no debe ser mayor al 20% de la remuneración regular que recibe el trabajador al momento de admisión en eficacia de la Ley, asimismo, bajo ninguna circunstancia dicho monto puede exceder el equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales.

A modo de ejemplificar, si el trabajador empieza a percibir el monto de S/. 40 soles diarios, conllevaría a mensualmente recibir S/. 1,200 soles por solamente el beneficio de prestaciones alimentarias, lo que evidentemente supera el 20% de la remuneración regular mínima vital de S/. 1,025 soles que podrían estar percibiendo algunos trabajadores. Siendo el caso conlleva a constituirse una infracción a la normativa de la Ley N° 28051, a la Ley de Presupuesto Público N° 31953 y al Reglamento constituido en el D.S. N°013-2003-TR. Por lo que, es claro que, el aumento de S/. 15 soles a S/. 40 soles generan un desequilibrio presupuestal en la entidad pública, ello, considerando que a la fecha existen una cantidad de más de 400 procesos laborales que han sido elevados ante las estancias judiciales para el reconocimiento del restante faltante en el beneficio de asignación por refrigerio generándose un efecto multiplicador entre los trabajadores que, sumándose a los costos procesales e intereses legales que generan los procesos en vía judicial ordinaria.

Respecto al **primer objetivo específico**, se tiene que el PEOT viene cumpliendo desde el 2013, con el pago del beneficio social de asignación por

refrigerio a todos los trabajadores en base a los quince soles y aquello, se evidencia en boletas de pago, asimismo, en los procesos judiciales impulsados por los trabajadores ante la vía ordinaria. Puesto que, ante la interpretación, los trabajadores recurren a los organismos jurisdiccionales bajo la premisa de incumplimiento de laudo arbitral y que se orden en ejecución de sentencia el reintegro del beneficio por el valor de cuarenta soles, desarrollándose una serie de sentencias con criterios contradictorios entre la primera y segunda instancia del proceso judicial, que se examinarán a continuación:

Tabla N° 02:

Criterios jurisdiccionales en los juzgados de paz letrado laborales y juzgado especializados laborales de la CSJL en el distrito judicial de Lambayeque

DATOS DE EXPEDIENTE JUDICIAL	JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL	JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL
EXPEDIENTE JUDICIAL: 746-2022	Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral. -	Octavo Juzgado de Trabajo. -
JUZGADO: 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral.	- El PEOT mostró aceptación en el extremo que no solicitó aclaratoria al Tribunal Arbitral sobre los topes remunerativos	- Para interpretar la cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2015 no se debe agotar la interpretación literal, sino que se debe emplear la sistemática por lo que, a pesar que se enmarca el beneficio en cuarenta soles se advierte un exceso que va en contra de los topes que establece la Ley N° 28051, superando así
MATERIA: Laudo Arbitral		
DEMANDANTE: Chonate Del Maestro Luis Yovani.		
DEMANDADO: PEOT	- La naturaleza vinculante que posee el CC, el Laudo Arbitral 2013 y su rectificación en el año 2015 que genera	

efectos vinculantes de obligatoriedad para ambas partes sujetas.	el 20% de la remuneración ordinaria.
- Si bien la cláusula 2 del Laudo Arbitral 2015 presenta una infracción normativa a la Ley N° 28051, no se puede atribuir en perjudicar al trabajador.	- No se encuentra sujeta ni tiene asidero legal porque contraviene la norma.
- Derecho constitucional de cosa juzgada que ha adquirido lo laudado.	- El aumento del beneficio de asignación por refrigerio contraviene la Ley de Presupuesto Público del 2024, por lo que, se consideraría e improcedente tales incrementos hasta nueva ley que regule su implementación acorde a las leyes de presupuesto para las negociaciones colectivas en el área estatal.
- Reconocimiento del principio de buena fe.	
- No se produce omisión de la Ley N° 28051 al respetar el pago de los cuarenta soles, sino que esté se sujeta al carácter de lo laudado.	

EXPEDIENTE	Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral. -	Séptimo Juzgado de Trabajo. –
JUDICIAL: 2463-2021 JUZGADO: 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral. MATERIA: Pago de Beneficios Sociales y/o	- El Laudo Arbitral del año 2013 establece expresa y literalmente el pago de la asignación por refrigerio en base a	- A pesar del carácter de cosa juzgada del laudo arbitral, es esencial el órgano jurisdiccional (si así se considera)

Indemnización u Otros Beneficios Económicos	los cuarenta soles, ya condicionado al tope previsto en la referida ley.	evalúa la legalidad de lo laudado.
DEMANDANTE: Palacios De Los Santos Edin Enrique	- Acorde a lo declarado por el Tribunal Arbitral, el beneficio de asignación por refrigerio en cuarenta soles no contraviene los topes vigentes en la Ley N° 28051.	- En concordancia y empleo de la interpretación sistemática el TA aclaró que el beneficio de asignación por refrigerio debía estar sujeto a las limitaciones que el artículo 9 de la Ley N° 28051 prevé.
DEMANDADO: PEOT	- No se debe inaplicar lo convenido por el tribunal arbitral vigente en la cláusula 2 del LA.	- De la referida normativa se comprende que el legislador ha establecido dos límites al concepto de prestación alimentaria a fin de evitar los excesos e infracción a la norma que desnaturaliza dicho beneficio.

EXPEDIENTE	Primer Juzgado Paz	Segundo Juzgado
JUDICIAL: 2295-2023	Letrado Laboral. -	Transitorio de Trabajo.
JUZGADO: 1° Juzgado De Paz Letrado Laboral.	- El laudo arbitral del año 2015 obtiene la naturaleza de	- Existe omisión del A quo del artículo 6 del Reglamento de

MATERIA: Pago De Beneficios Sociales	convención colectiva, la misma que tiene	la Ley de Prestaciones Alimentarias.
DEMANDANTE: García Castro, Anthony Daniel	fuerza vinculante que tiene características	- La aclaratoria en el
DEMANDADO: PEOT	obligacionales,	extremeño del
	normativas y hasta que delimitan	beneficio de asignación por
	conforma la Ley de Relaciones	refrigerio debe ser interpretada de
	Colectivas.	forma sistemática y
	- En concordancia con la Ley de relaciones	no literal en razón del énfasis otorgado
	colectivas en su artículo 43°, se establece la vigencia	por el TA a la referida ley.
	de un año del convenio colectivo	- La naturaleza de la ley de prestaciones
	salvo exista modificatoria	alimentarias con el beneficio de
	posterior o la permanencia	asignación por refrigerio no puede
	explícita.	constituir base de cálculo para la
	- El PEOT no ha evidenciado la	remuneración ordinaria ni tratarse
	existencia de un convenio colectivo	de un incremento de la misma.
	posterior que modifique el laudo	
	arbitral del año 2015.	
	- Delimitar el beneficio de asignación por	
	refrigerio a los topes establecidos por la	

ley de prestaciones
alimentarias
supondría suprimir el
contenido y la
exigibilidad de lo
laudado.

EXPEDIENTE	Segundo Juzgado Paz	Primer Juzgado de
JUDICIAL: 0562-2020	Letrado Laboral. –	Trabajo Laboral. –
JUZGADO: 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral.	- El PEOT evidenció conformidad al no requerir aclaraciones al Tribunal Arbitral sobre los límites máximos salariales.	- El PEOT mostró consentimiento en el momento que no solicitó aclaración sobre la aplicación de los topes vigentes en la referida ley.
MATERIA: Pago de Beneficios Otorgados por Laudo Arbitral Económico	- La convención colectiva, representada por el Laudo Arbitral 2013 posee carácter vinculante y obligatorio.	- El carácter automático y obligatorio de las convenciones colectivas en concordancia con la ley de relaciones colectivas.
DEMANDANTE: Arriola Davila Manuel Jesus	- Aunque la cláusula 2 del Laudo Arbitral 2015 contiene una infracción normativa respecto a la Ley N° 28051, esta no puede interpretarse como un perjuicio para los trabajadores.	- Presencia del principio de buena fe y lealtad para mejorar las condiciones de los trabajadores al margen de lo referido por la ley de prestaciones alimentarias.
DEMANDADO: PEOT		

-
- Se reconoce la aplicación del principio de buena fe.
 - Es de carácter inconstitucional la limitación por el presupuesto público a la negociación colectiva.

EXPEDIENTE	Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral. –	Primer Juzgado de Trabajo. -
JUDICIAL: 1803-2023	Paz Letrado Laboral. –	Trabajo. -
JUZGADO: 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral.	- El PEOT al solicitar la aclaración únicamente del carácter permanente de la cláusula 2, evidencia su conformidad con lo solicitado por el Sindicato.	- El PEOT manifestó su conformidad al no pronunciarse en la aclaración sobre el extremo del monto y los topes en la Ley N° 28051.
MATERIA: Pago de Beneficios Otorgados por Laudo Arbitral Económico	- El beneficio de asignación por refrigerio se percibe de forma indirecta por lo que no se constituirá remuneración computable.	- No hay pronunciamiento del Tribunal Arbitral sobre los topes vigentes en la Ley N° 28051.
DEMANDANTE: Chaname Ascencio, Julio Alberto	- El convenio colectivo y laudo arbitral llevado a cabo entre la entidad y el sindicato es de carácter vinculante para quienes lo suscribieron.	- En la cláusula 2 se trata de un error de tipo material, más no de fondo.
DEMANDADO: PEOT		- Existió un común entendimiento de las partes intervinientes para mejorar las condiciones laborales en base al principio de buena

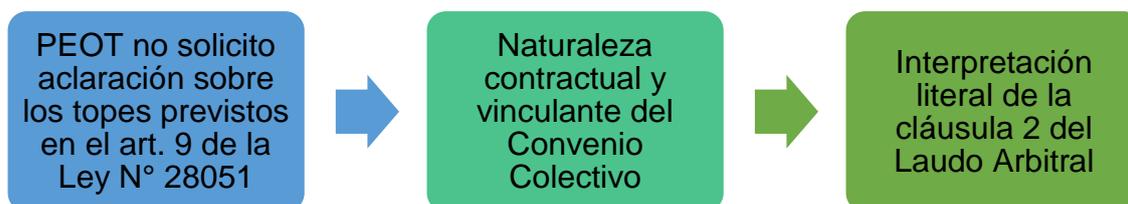
-
- Sujetar la cláusula 2 a la ley de prestaciones alimentarias y a los topes que establece va en contra de lo demandado inicialmente por los trabajadores
 - La infracción normativa generada no puede perjudicar al trabajador.
- fe y autonomía colectiva, gozando así el laudo arbitral de cumplimiento obligatorio.
 - Según la Ley N° 31188, son posibles los CC que incrementen las remuneraciones de los beneficiarios.
 - Conforme el Expediente 008-2005-PITC se declaró inconstitucional que el presupuesto público sea una limitación al derecho de negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia.

De lo mencionado anteriormente, y en conformidad con el **segundo objetivo específico**, se aprecia la presencia de criterios y opiniones heterogéneas entre los magistrados que operan en los organismos jurisdiccional laborales de la CSJL, y en algunas situaciones han sido declaradas fundadas la demandas empleando bajo los siguientes fundamentos principales:

Figura N° 01:

Principales fundamentos jurisdiccionales a favor del trabajador



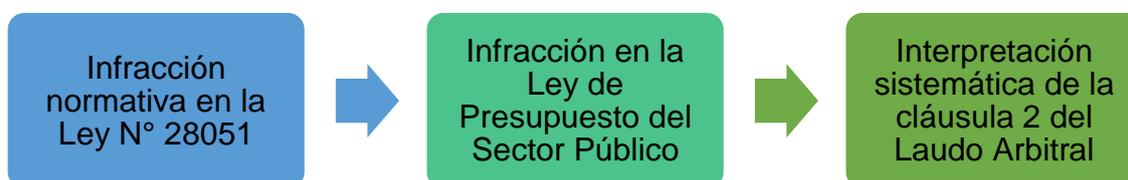
Fuente: Elaboración propia.

Es decir que, al solicitar la aclaratoria tanto el Sindicato como el PEOT se señaló exclusivamente en el extremo del carácter permanente del beneficio, más no, de la aplicación de los topes del art. 9 de la Ley N° 28051, asumiendo implícitamente la conformidad en ese extremo, asimismo, se toma en cuenta la naturaleza contractual y vinculante del CC y del Laudo Arbitral, se toma en cuenta la interpretación literal de la cláusula 2 debido a que el incremento de dicho beneficio fue lo inicialmente se demandaba e ir contra de ello perjudica a los trabajadores y a la naturaleza del CC.

Por otro lado, en segunda instancia, existen demandas que han sido revocadas y declaradas infundadas por los principales fundamentos jurídicos, a continuación:

Figura N° 02:

Principales fundamentos jurisdiccionales a favor de la entidad estatal



Fuente: Elaboración propia.

Con la interpretación sistemática para la ejecución de la cláusula 2 del LA, considerando así la infracción normativa que ocasiona el aumento establecido en el CC, asimismo, va en contra de lo previsto en el art. 6° de la Ley

N° 31953, la infracción conlleva a que se constituya base de cálculo para la remuneración computable lo que perjudica ineludiblemente el presupuesto estatal. Verificando así que, los fundamentos señalados por los magistrados son contradictorios entre sí lo que ocasiona la falta de integridad jurídica, y la unanimidad respecto a la misma materia.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

El presente estudio se orienta a plantearse como **objetivo general**: Determinar la eficacia de la Ley de Prestaciones Alimentarias en el equilibrio presupuestal del Proyecto Especial Olmos Tinajones considerando las sentencias jurisdiccionales de los Juzgados Laborales de la CSJL; se tiene que, al valorar la información que se ha analizado contenido en las sentencias emitidas por los organismos jurisdiccionales del distrito fiscal de Lambayeque se ha evidenciado la eficacia que existe en la aplicación de la Ley N° 28051 – Ley de Prestaciones Alimentarias en el PEOT ya que, como algunos fundamentos de los Magistrados señalan todo beneficio laboral que se convenga en los convenio colectivos debe estar sujeto a la Ley de Presupuesto Público que ciñe a la entidad estatal, siendo el caso del PEOT, por lo que, al incurrir en la inaplicación de la referida ley en el extremo de las limitaciones que presenta respecto a la dación del beneficio se consigue la inestabilidad presupuestal de la entidad, y la infracción normativa sancionada por entes reguladores como Sunafil y el Órgano de Control Interno.

En razón de ello, Daga (2020) indica la Ley N° 28051 reconoce los descatos a las limitaciones, y que, según lo convenido en el Laudo Arbitral que tiene como uno de los sujetos intervinientes a una entidad estatal queda prohibido toda especie de aumento de remuneraciones, por tanto, la aplicación del beneficio de asignación refrigerio podría corresponder en una infracción, más aún, teniendo en cuenta que para las negociaciones colectiva es indispensable presentar la partida presupuestal del año vigente fiscal. En ese aspecto, la simple omisión de la referida ley conlleva a desnaturalizar el beneficio laboral de asignación por refrigerio, existiendo así un error de interpretación en aquellos juzgados que recurren a la literalidad y no a la interpretación sistemática.

En relación al **primer objetivo específico** denominado: Analizar el cumplimiento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en conformidad con lo establecido en la cláusula 2 del Laudo Arbitral del 2015 en el Proyecto Especial Olmos Tinajones; se tiene que, la entidad estatal si bien cumple con lo convenido en la cláusula 2 del Laudo Arbitral del año 2013 y su respectiva aclaratoria dos

años después, esta se ha basado en su interpretación sistemática de la misma, es decir, que viene cumpliendo el beneficio laboral mediante la dación de vales de alimentos diarios por el monto de quince soles, lo que es concordante con la Ley N° 28051, la Ley de Relaciones Colectivas y la Ley N° 31953.

Ante ello, Varela (2020) manifiesta que la denominada "Asignación por Refrigerio" tiene como propósito principal incrementar los ingresos de los trabajadores mediante la entrega de vales de consumo. Esto genera un beneficio económico directo, ya que el empleado no necesita destinar parte de su remuneración ordinaria al costo de su alimentación. Sin embargo, la normativa establece que el valor de esta prestación alimentaria no debe exceder el 20% de la remuneración ordinaria, lo que, ocurre al aumento del beneficio social y que, conforme criterios jurisdiccionales es coherente, legal y exigible, ello, de conformidad con el carácter contractual CC y la naturaleza vinculante y obligatorio de cumplir del laudo arbitral, asimismo, se señala como un error material que no podría perjudicar la intensión principal del trabajador que viene siendo el aumento de dicho beneficio social para mejores condiciones laborales.

Por último, respecto al **segundo objetivo específico** denominado: Examinar las sentencias de los Juzgados Laborales de la CSJL que involucren la Ley de Prestaciones Alimentarias en el PEOT; siendo que, de la presentación e interpretación de los fundamentos y criterios que utilizan los Magistrados para dar solución a la controversia presentada se colige las opiniones heterogéneas sobre la interpretación de la cláusula 2 del ya referido laudo arbitral haciendo hincapié en la aplicación o no de la limitantes que presenta el artículo 6 del Reglamento y artículo 9 de la Ley N° 28051, asimismo, del consentimiento tácito de la entidad empleadora en el extremo de solicitar aclaratoria sin mención en los topes vigentes, en el carácter automático y obligatorio del convenio colectivo y de que, del error material generado por el TA no se debe perjudicar al trabajador.

Conclusiones

Se concluye que, la eficacia en la aplicación de la Ley N° 28051 – Ley de Prestaciones Alimentarias en el PEOT, respecto a lo convenido por el Sindicato y la Gerencia de la entidad en el Laudo Arbitral del año 2013 genera dispersos juicios jurisdiccionales a razón de ejecutar y cumplir con lo laudado en el extremo de la dación del beneficio laboral de asignación por refrigerio mediante los vales de alimentos por el importe de quince soles o cuarenta soles, existiendo controversia sobre el cumplimiento de los topes regulados por la referida ley, incurriendo en contravenciones a la norma que genera desbalances presupuestarios.

Se concluye que, desde una interpretación sistemática de la norma, la entidad estatal PEOT si viene cumpliendo con lo convenido y con la dación de vales de alimentos en conformidad con la Ley de Prestaciones Alimentarias, y la aplicación de los topes previstos en el art. 9 de la referida ley se adaptan a lo convenido en el cláusula 2 dentro de los parámetros del presupuesto estatal, adicionalmente, se debe considerar que la controversia jurídica se generó de un error material cometido por el Tribunal Arbitral que no fue aclarado en su oportunidad por las partes interesadas produciendo perjuicio para ambas partes quienes tienen que recurrir a la vía ordinaria con inversión de tiempo y dinero que asegura posiciones heterogéneas.

Se concluye que, los fundamentos y criterios de los Magistrados sobre la controversia planteada en el presente estudio también resulta en opiniones múltiples que finalizan en el debate sobre la interpretación que amerita la cláusula convenida y su aplicación, siendo la interpretación literal la que favorece al trabajador y su pretensión inicial de mejorar sus condiciones laborales con el incremento de su beneficio social, por otra parte, con la interpretación sistemática se favorece la aplicación de la norma laboral convenida en concordancia de las limitantes previstas en la Ley N° 28051 y la ley de presupuesto público a fin de no incurrir en infracciones y perjuicios que desequilibran el presupuesto de la entidad con el exceso generado.

V. REFERENCIAS

- Acosta, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82–95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Daga, L. M. (2020). *Naturaleza jurídica de los convenios colectivos sobre vales de alimentos y la competencia funcional en las sentencias de la CSJLA– caso PEOT* [Tesis de Pregrado, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8869>
- De Franco, M. F., y Solórzano, J. L. V. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo recursivo*, 3(1), 1-24. <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Gárate, F. J. (2024). El derecho a la negociación colectiva laboral en la constitución española y algunas de sus semejanzas y diferencias con el derecho portugués. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, 12 (6), 243-260 <https://doi.org/10.34628/SHAZ-NN74>
- Goerlich, J. M. G. (2023). La regulación legal del convenio colectivo en España: orígenes y evolución. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 73(286), 561-590. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9072427>
- González Hunt, C., & Mendoza Legoas, L. (2020). La huelga por motivos económicos y el arbitraje económico laboral: senderos que se bifurcan, entrecruzan y oponen. *IUS ET VERITAS*, (60), 188-196. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202001.009>
- León, T. (2022). *Negociación colectiva en el sector público y el respeto a los derechos laborales en el actual escenario peruano* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5865/TANIS%20LE%c3%93N%20OLIVERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lombardo, C., y Martínez Correa, J. (2019). Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina. In *LIV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política (Bahía Blanca, 13 al 15 de noviembre de 2019)*.
https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/123008/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luyo, M. E. (2020). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos. *Derecho & Sociedad*, (53), 171-182. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/articloe/view/21799>
- Matos, M. (2021) El control constitucional de los convenios colectivos de trabajo en el Perú. *Laborem*, 193. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-193-211.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). *La Negociación Colectiva en el Sector Público*. Gobierno de España. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/La_neg_colectiva_sector_publico.pdf
- Monereo, J. L. y Ortega, P. G. (2020) Acuerdos colectivos, mediación y arbitraje en los descuelgues. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (154), 251-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7801658>
- Pérez, J. L. M., y Lozano, P. G. O. (2020). Acuerdos colectivos, mediación y arbitraje en los descuelgues. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (154), 251-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7801658>
- Rodríguez, D. (2023). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: el papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 56(167), 221-249. <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v56n167/2448-4873-bmdc-56-167-221.pdf>

- Rodríguez, M. E. L. (2019). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (53), 171-182. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21799/21311>
- Sánchez, D. C., y Vergara Mesa, H. D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, (53), 205-231. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n53/2145-9355-dere-53-205.pdf>
- Sánchez, M. A. (2022). *Propuesta de mejoras necesarias a la Ley N° 31188: Ley de negociación colectiva en el sector estatal* [Tesis de Posgrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5157/1/TL_SanchezGaraayMarco.pdf
- Sanjuán Núñez, L. (2019). El análisis de datos en investigación cualitativa. *Fuoc* *Pid_00263748*, 1-66. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147145/4/MetodosDeInvestigacionCualitativaEnElAmbitoLaboral_Modulo1_IntroduccionALaMetodologiaCualitativaDeInvestigacion.pdf
- Silva, J. J. (2021). *La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de la Victoria 2017-2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1>
- Varela, A. F. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal* [Tesis de Posgrado, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6034/varela_baf.pdf?sequence=1

Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Zegarra, W. (2024). *Prohibición de negociación colectiva de remuneraciones en el sector público para el año 2021* [Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Continental]
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14510>