



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EFECTOS DE LA DEROGATORIA DEL ARTÍCULO 4 DEL
DECRETO DE URGENCIA N° 014-2020 SOBRE EL
DERECHO DE NEGOCIAR CONDICIONES
REMUNERATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN
EL PERÚ”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Blanca María Armas Zárate

Asesor:

Mg. Cesar Plasencia Robles

Cajamarca - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Cesar Plasencia Robles, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de **DERECHO**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Armas Zárate, Blanca María

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia N°014-2020 sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú para aspirar al título profesional de: *Abogada* por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Dr. Cesar Plasencia Robles
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Armas Zárate, Blanca María para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia N°014-2020 sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

A cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante, en especial a mis padres: Francisco Armas y Luz Zárate, quienes permanecieron todos estos años apoyándome, lo que permitió que este sueño se haga realidad, ellos son la motivación de mi vida y mi orgullo de ser lo que seré.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser parte de mi vida, por estar presente no solo en esta etapa tan importante sino en todo momento. Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido y te lo agradezco padre, gracias a ti esta meta está cumplida.

TABLA DE CONTENIDOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	19
CAPÍTULO III. RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	60
REFERENCIAS.....	81
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Normativa.....	21
Tabla 2: Recomendaciones OIT.....	22
Tabla 3: Jurisprudencia y casuística nacional.....	23
Tabla 4: Recomendación N° 91.....	35
Tabla 5: Recomendación N° 143.....	36
Tabla 6: Recomendación N° 149.....	37
Tabla 7: Recomendación N° 159.....	38
Tabla 8: Recomendación N° 163.....	39
Tabla 9: Casación Laboral N° 7111-2014 LIMA.....	40
Tabla 10: Casación Laboral N° 5481-2015 LIMA NORTE.....	41
Tabla 11: Casación Laboral N° 12901-2014 CALLAO.....	42
Tabla 12: Casación Laboral N° 10406-2016 LIMA.....	43
Tabla 13: Casación Laboral N° 4255-2017 LIMA.....	44
Tabla 14: Expediente N° 0785-2004-PA/TC.....	45
Tabla 15: Expediente N° 008-2005-PI/TC.....	46
Tabla 16: Expediente N° 03311-2005-PA/TC.....	47
Tabla 17: Expediente N° 00025-2007-PI/TC.....	47
Tabla 18: Expediente N° 03561-2009-PA/TC.....	48
Tabla 19: Expediente N° 03243-2012-PA/TC.....	49

Tabla 20: Expediente N° 00018-2013-PI/TC.....	50
Tabla 21: Expediente N° 03655-2011-PA/TC.....	51
Tabla 22: Expedientes 0003-2013-PI/TC y otros (acumulados).....	52
Tabla 23: Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC; y otros (acumulados).....	53
Tabla 24: Pregunta 1.....	54
Tabla 25: Pregunta 2.....	55
Tabla 26: Pregunta 3.....	56
Tabla 27: Pregunta 4.....	57
Tabla 28: Pregunta 5.....	58
Tabla 29: Pregunta 6.....	59
Tabla 30: Matriz de consistencia.....	86

RESUMEN

La negociación colectiva entendida como un mecanismo para la búsqueda de mejora de condiciones laborales para los trabajadores, es cotejada con el desarrollo de actividades que realizan los trabajadores del sector público; luego de lo cual, atendiendo a su naturaleza, se concluye que abarca a todo tipo de trabajador. La investigación fue realizada por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, cuyo objetivo principal es determinar la manera en que los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 inciden sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú. La investigación, es de tipo básica, cualitativa y explicativa; se llevó a cabo a través de una observación documental utilizando los métodos como son inductivo, deductivo, dogmático y hermenéutico han sido aplicados para la obtención de datos y posteriormente su interpretación. Los resultados de la investigación reflejan que la naturaleza de las condiciones económicas o incrementos remunerativos en virtud a las necesidades de los servidores públicos en el país, cuenta con naturaleza de derecho fundamental, puesto que se relaciona con el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente.

Palabras clave: Servidor público, negociación colectiva, condiciones económicas, remuneración

ABSTRACT

The collective negotiation, understood as a mechanism to seek to improve working conditions for workers, it is compared with the development of activities carried out by public sector workers; after which, taking into account its nature, it is concluded that it covers all types of workers . The investigation was carried out by the Faculty of Law and Political Sciences of the Universidad Privada del Norte, whose main objective is to determine the way in which the effects of the repeal of article 4 of Emergency Decree No. 014-2020 affect the law to negotiate remuneration conditions for public servants in Peru. The investigation is of a basic, qualitative and descriptive type; it was carried out through a documentary observation using the methods such as inductive, deductive, dogmatic and hermeneutical have been applied to obtain data and subsequently its interpretation. The results reflect that the nature of the economic conditions or remunerative increases by virtue of the needs of public servants in the country, has the nature of a fundamental right, since it is related to the right to receive an equitable and sufficient remuneration.

Keyword: *Public servant, collective bargaining, economic conditions, remuneration*

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Suele señalarse en la doctrina que el “derecho colectivo del trabajo siempre ha sido considerado como una materia en cuya aplicación práctica se puede apreciar con toda claridad el conflicto existente entre el capital y el trabajo” (Arévalo Vela, 2017, p. 374), lo que se explica históricamente a partir de los sucesos de la revolución industrial que marcó un hito en el desarrollo del capitalismo, pero también, supuso el abuso de diversos derechos laborales de los obreros, mismos que, propiciaron experiencia organizativas en defensa de los derechos vulnerados, tales como el respeto de una jornada laboral determinada, la posibilidad de acceder a vacaciones, el derecho a una remuneración justa, entre varios otros derechos que, bajo ese contexto parecían lejanos pero que, hoy, luego de la lucha obrera son entendidos como parte del contenido esencial del Derecho Fundamental al Trabajo.

Estas y otras circunstancias similares han ido perfilando instituciones laborales colectivas como los sindicatos que, han surgido primero desde el plano fáctico como una reunión de personas que “ejercen la misma profesión u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurran a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal, y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas” (Pic & Scelle, 1959, p. 345), según las circunstancias que atravesaban, a efectos de terminar con la lesión de derechos de la que eran objeto.

Con el paso del tiempo, la naturaleza de asociación defensora de los derechos de los trabajadores de los sindicatos se ha mantenido, empero, ahora podría comprenderseles como asociaciones de “empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo” (Alonso García, 1997, p. 87), este último extremo, es el que ha surgido como una de las características de la actividad de los sindicatos, pero además, como una nueva figura del derecho laboral colectivo, la denominada negociación colectiva.

En cuanto al extremo de los sindicatos, ha sido recogido taxativamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos el derecho de todas las personas a “fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Asamblea General de Naciones Unidas, 1948, art. 23, numeral 4); pero, esta fórmula también tiene inserta a la posibilidad de negociación y consecuente pacto colectivo, en el último extremo en el que señala que la finalidad de los sindicatos es la defensa de los intereses de los trabajadores, pues bien, una de la formas de llevar a cabo dicha defensa de intereses es a través de las negociaciones colectivas.

A su turno, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce en el primer numeral el derecho humano con el que cuenta toda persona para “asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966, art. 22, numeral 1); vale decir, regula a los sindicatos como parte del derecho de asociación civil, no únicamente para razones laborales, sino para la defensa de los intereses propios; todavía sin hacer referencia a la negociación colectiva.

En cuanto al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, compromete a todos los Estados parte a garantizar el derecho de las personas a “fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966, art. 8, numeral 1, literal a); sobre esta última regulación es preciso detenernos, debido a que, incrementa el contenido del derecho a la sindicación, mismo que influye sobre la posibilidad de negociación que tienen estos en búsqueda de la tutela de sus intereses, con la especificación de que estos pueden ser económicos y sociales; lo que, en el contexto de una economía de mercado, en el que se enfrentan los intereses de los trabajadores con los de los empleadores, el trasfondo de dichos intereses involucran también asuntos económicos.

Lo importante de este pacto es que detalla mucho más el ámbito de protección de los derechos colectivos, así por ejemplo, el mismo numeral uno ya comentado establece la prohibición para los Estados de imponer “otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966, art. 8, numeral 1, literal a, parte final); obligación que contaba con una fórmula general en los otros dos instrumentos normativos internacionales ya comentados y que, en el presente, da cuenta de la razonabilidad que exige la limitación del derecho de sindicación y del derecho de defensa de los intereses económicos y sociales de las personas, cuyos únicos límites deben ser la seguridad nacional, el interés público y la protección de los derechos y libertades de los demás; para especificar mejor y en

relación al problema de investigación, tal vez, el contenido de la negociación colectiva, posteriormente reconocida como contenido del derecho laboral colectivo, deba ser entendido en concordancia también con el interés público, lo que se evidencia mejor no en el caso de los trabajadores del ramo privado, sino cuando se presta un servicio público y que, se complementa con lo indicado en el literal c del mismo numeral que prescribe del derecho de los sindicatos “a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”. Empero, no existe un reconocimiento taxativo al pacto o a la negociación colectiva.

Es el Convenio n.º 98 de la OIT, celebrado el 08 de junio de 1949, el que regula el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, en cuyo artículo 4 se establece que es obligación de los Estados el adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar “el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo” (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1949, ART. 4), desde una perspectiva dual en la que se toma en cuenta los acuerdos a los que arriban los empleadores o las organizaciones de empleadores, con los trabajadores organizados. Sin embargo, no se expresa la posibilidad de discutir a través de negociación colectiva las condiciones económicas de trabajo, así como, la posibilidad de discutir sobre este extremo que tienen los empleados o servidores públicos.

Es recién el Convenio n.º 151 de la OIT el que regula las relaciones de trabajo en la administración pública, en cuanto a la negociación colectiva, es el artículo 7 el que

establece la obligación para los Estados para que, de conformidad con las condiciones nacionales, se tomen las medidas que resulten necesarias para estimular y fomentar el desarrollo pleno y la utilización de la “negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones” (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1978), abriendo el camino para los empleados públicos en la búsqueda de mejoras o la defensa de sus intereses con la fórmula general de condiciones de empleo.

Es el Convenio n.º 154 de la OIT el que establece en su artículo 2, literal a, que las negociaciones colectivas, sin hacer diferenciación entre las que se celebran en el ramo privado o en el público, pueden “fijar las condiciones de trabajo y empleo”, vale decir, incrementa a la alocución condiciones de empleo, aquella que contiene a las condiciones de trabajo, derecho que involucra dentro de su contenido el derecho a percibir una remuneración equitativa y justa.

Situación que fue advertida en nuestro país por la Sentencia del Tribunal Constitucional obtenida tras la acumulación de los Expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC, 003-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, luego de las demandas de inconstitucionalidad planteadas en contra de sendos artículos 6 de las leyes 29812 y 29951, leyes de presupuesto del sector público para los años 2012 y 2013, respectivamente; mismo que prohíbe cualquier incremento remunerativo para el sector público, lo que incluye aquellos a los que se arriba en virtud de la negociación colectiva; vale decir, se limita el derecho reconocido internacionalmente en el Convenio 154 de la OIT; mismo que, no ha sido ratificado por el Perú; no obstante, en

la referida sentencia se establece que la posibilidad de discutir a través de negociación colectiva las condiciones remunerativas, constituye o forma parte del contenido del derecho al trabajo, motivo por el que no puede ser restringido por medidas legislativas, por lo que el Tribunal declaró “inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas, en consecuencia, FUNDADA EN PARTE, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6” (Caso Ley de Presupuesto Público, 2015) de las normas antes glosadas. Sin embargo, esta sentencia fue declarada en vacatio debido a que corresponde al Congreso de la República, funcionalmente, corregir la inconstitucionalidad advertida en la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017; situación que nunca se presentó.

Fue recién con la dación del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 que se reguló normativamente la posibilidad de discutir incrementos remunerativos, bajo el catálogo de condiciones económicas, por parte de los empleados o trabajadores de la administración pública (Consejo de Ministros, 2020, art. 4), lo que parecía dar solución a la aparente antinomia que presentaba el artículo 6 de las leyes de presupuesto de todos los años, con el contenido de la negociación colectiva o que, por lo menos, fuera de esta antinomia, cubría el vacío normativo que existe en el país en torno al contenido de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos o discusión de condiciones económicas; sin embargo, dicho decreto de urgencia, fue derogado precisamente por el Congreso de la República mediante la Ley n.º 31114 del 23 de enero de 2021 (Congreso de la República, 2021), con un artículo único, generándose nuevamente el vacío normativo y antinomia antes señalados.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 inciden sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera en que los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 inciden sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú.

1.3.2. Objetivos específicos

- A. Analizar los elementos materiales que se han identificado en las recomendaciones de la OIT como parte del contenido de la negociación colectiva que no ha sido recogido normativamente.
- B. Analizar la casuística laboral relativa al contenido económico de la negociación colectiva en el país.
- C. Delimitar la naturaleza de las condiciones económicas o incrementos remunerativos en virtud a las respuestas alcanzadas en las entrevistas aplicadas a conocedores de derecho colectivo laboral, la normatividad y jurisprudencia analizada.

1.4. Hipótesis

Los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.° 014-2020 sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú, inciden negativamente en el contenido de la negociación colectiva, pues deja sin atención a las necesidades derivadas de la canasta familiar e implica un incumplimiento por parte del Estado de su deber de tutela del derecho a una remuneración justa y equitativa.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. De acuerdo al fin que se persigue

La presente investigación tiene como finalidad la construcción dogmática del contenido de la negociación colectiva, en el extremo de las condiciones económicas, lo que implica la revisión de bases teóricas, dogmáticas, normativas, jurisprudenciales y fácticas, para construir un nuevo contenido o reforzar el ya existente, lo que implica la construcción de bases respecto de este extremo del derecho laboral, motivo por el cual la investigación es básica (Tam Málaga, Vera, & Oliveros Ramos, 2008, p. 146), en ese sentido, no pretende la modificación de ningún extremo de la realidad fáctica, no necesita de experimentación o de modificación de variables. Por otro lado, al sentar las bases para la construcción de una nueva figura, esta misma como resultado, se instituirá en un nuevo dogma jurídico, razón por la que la investigación es también dogmática (Núñez Vaquero, 2014, p. 247), mismo que podría ser tenido como una razón subyacente a la norma y, por tanto, lograr su admisión dentro del ordenamiento jurídico, habida cuenta que, el tema ya cuenta con desarrollo normativo internacional, también jurisprudencia constitucional en el país y, el presente trabajo, constituye doctrina, vale decir, una fuente más del derecho para reforzar el mencionado contenido del derecho a la negociación colectiva.

2.1.2. De acuerdo al diseño de investigación

De acuerdo al diseño, la presente investigación es explicativa, puesto que, llevará a cabo una exhaustiva revisión de los elementos que componen el contenido de la negociación colectiva, teniendo en cuenta la normativa internacional, la jurisprudencia internacional y nacional, la doctrina, pero sobre todo, la casuística que presenta el tema, a efectos de identificar la necesidades sociales que, aunadas al conglomerado jurídico antes señalado requerirá de la identificación de los elementos identificados para su posterior reestructuración a efectos de asegurar una tutela integral del mencionado derecho (Niño Rojas, 2011, p. 34), lo que se constituirán en causas que dan origen al nuevo contenido de la figura en el país, con lo que ya contiene y con lo que se evidencia requiere, servirá de base para su complementación dogmática.

Así también puede señalarse la tipología de la Teoría Fundamentada, pues se trata de una “aproximación inductiva en la cual la inmersión en los datos sirve de punto de partida del desarrollo de una teoría sobre un fenómeno” (Guillemette, 2016, p. 39); como en el presente caso en el que cada elemento analizado del contenido del derecho al trabajo, como de la negociación colectiva propiamente dicha servirá para la realización de la aproximación inductiva de la que se extrae la nueva teorización para construir el contenido complementado con el componente de las condiciones económicas o remunerativas.

2.1.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan

Finalmente, las técnicas que se han utilizado para la recolección de la información especificada en los puntos anteriores, así como, los métodos que se usan para analizarla e interpretarla, son únicamente cualitativos, vale decir, se tiene el interés por los componentes del contenido de la negociación colectiva, sus características, la manera en la que interactúan o cómo es que se presentan en cada situación fáctica (Citado por Niño Rojas, 2011, p. 30), no es relevante la cantidad de casos en los que se haya discutido el contenido económico, o cuántos fueron decididos en favor del empleador y cuántos en favor del trabajador, sino, los fundamentos de la decisión, las normas que se utilizaron, los precedentes que han influido en el magistrado, entre otras características similares.

2.2. Población y muestra

Tabla 1

Normativa que constituye unidad de análisis en la investigación

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Normativa internacional 1	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Artículo 23
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Artículo 22
	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	Artículo 8
	Convenio 98 de la OIT	Artículo 4

	Convenio 151 de la OIT	Artículo 7
	Convenio 154 de la OIT	Artículo 2
Normativa nacional	Constitución Política del Perú	Artículos 28 y 42
	Leyes anuales de presupuesto	Artículo 6
	Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público	Artículo 17
	Ley N° 30057 y su Reglamento General	Articulado correspondiente
	Decreto de Urgencia n.º 014-2020	Todo el articulado

La presente tabla muestra la normativa tanto de carácter nacional como internacional, que se relaciona con el tema de investigación propuesto, y que constituye la unidad de análisis del mismo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Recomendaciones OIT

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Recomendaciones OIT	Recomendación N° 91	Sobre contratos colectivos, 1951
	Recomendación N° 143	Sobre los representantes de los trabajadores, 1971
	Recomendación N° 149	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
	Recomendación N° 159	Sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978
	Recomendación N° 163	Sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981

La presente tabla muestra la normativa tanto de carácter nacional como internacional, que se relaciona con el tema de investigación propuesto, y que constituye la unidad de análisis del mismo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Jurisprudencia y casuística nacional

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia de la Corte Suprema	Casación Laboral N° 7111-2014 LIMA	Ejercicio del derecho a la libertad sindical
	Casación Laboral N° 5481-2015 LIMA NORTE	Doctrina del fuero sindical amplio
	Casación Laboral N° 12901-2014 CALLAO	Convenio colectivo
	Casación Laboral N° 10406-2016 LIMA	Interpretación de las cláusulas normativas de un convenio colectivo
	Casación Laboral N° 4255-2017 LIMA	Fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo
Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	Expediente N° 0785-2004-PA/TC	Negociación colectiva no se torne en inoperante
	Expediente N° 008-2005-PI/TC	5 000 ciudadanos contra la Ley N° 28175, Ley del Empleo Público
	Expediente N° 03311-2005-PA/TC	Ejercicio de los derechos laborales colectivos
	Expediente N° 00025-2007-PI/TC	Contenido esencial del derecho de huelga
	Expediente N° 03561-2009-PA/TC	Nivel de la negociación colectiva
	Expediente N° 03243-2012-PA/TC	Etapas de trato directo y conciliación sin llegar a un acuerdo
	Expediente N° 00018-2013-PI/TC	Negociación colectiva en la Administración Pública
	Expediente N° 03655-2011-PA/TC	Mayor representatividad sindical
	Expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y	Negociación colectiva en la Administración Pública

0023-2013-PI/TC
(acumulados)

Expedientes Nos. 0025-
2013-PI/TC; 0003-2014-
PI/TC, 0008-2014-PI/TC,
0017- 2014-PI/TC
(acumulados)

Negociación colectiva su limitación
para aspectos remunerativos

La presente tabla muestra la normativa tanto de carácter nacional como internacional, que se relaciona con el tema de investigación propuesto, y que constituye la unidad de análisis del mismo.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Métodos para el análisis de datos

A. Método Deductivo

En la presente investigación usaremos el método deductivo el cual indica que: “mediante este procedimiento, se organizan hechos conocidos y se extraen conclusiones mediante una serie de enunciados, conocidos como silogismos” (Rodríguez Jiménez y Pérez Jacinto, 2017, p. 188).

B. Método de análisis – síntesis

En nuestra investigación también usaremos el método de análisis y síntesis que:

se refiere a dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis y la síntesis. El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes. Permite estudiar el comportamiento de cada parte. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión o combinación de las partes previamente

analizadas y posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. Funciona sobre la base de la generalización de algunas características definidas a partir del análisis. Debe contener solo aquello estrictamente necesario para comprender lo que se sintetiza. (Rodríguez Jiménez y Pérez Jacinto, 2017, pp. 8-9)

C. Dogmático

En nuestra investigación también usaremos el método específico dogmático el cual indica que: “los dogmas se establecen a través de un conjunto de observaciones (estudio de los textos normativos, teóricos, doctrinarios), su interpretación (que según esta primera metáfora sería una actividad cognitiva) y su posterior sistematización” (Núñez Vaquero, 2014).

D. Hermenéutico

En la presente investigación también se usará el método hermenéutico el cual parte de la afirmación de que “existe una conexión esencial entre el lenguaje y la filosofía” (Atienza, 2018, p. 70)..

2.3.2. Técnicas de recolección de información

A. Observación Documental

La técnica que se usara en la presente investigación es la de la observación documental, dado que se pretende revisar distintas fuentes documentales, tales como las recomendaciones de la OIT en lo relacionado con el Derecho Laboral Colectivo, la jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, así como la normativa dada a nivel internacional

y nacional al respecto (Campos y Covarrubias y Lule Martínez, 2012, p. 52).

B. Entrevista

Aplicada a expertos en derecho laboral colectivo público, con la intención de obtener sus apreciaciones sobre el contenido de la negociación colectiva a la luz de los derechos fundamentales que le subyacen.

2.3.3. Instrumentos para la recolección de información

A. Hoja guía de observación documental

La hoja guía de observación documental se utilizará para la aplicación de la técnica de observación documental.

B. Cuestionario de preguntas abiertas

A ser utilizado para la aplicación de la técnica de la entrevista.

2.4. Procedimiento

Dado que la técnica de recojo de datos fue la revisión sistemática de fuentes, esta, exige en un primer momento contar con la selección de las fuentes, las que, como ya se ha señalado, son normativas, jurisprudenciales y doctrinarias; esta selección responde a criterios de objetividad, antigüedad, originalidad, así como, de aceptación estándar internacional; luego de lo cual, la información seleccionada es sistematizada en función a lo establecido en los objetivos específicos y en la hipótesis, de manera

que se tenga en claro la fuente que servirá para la discusión de cada uno de esos extremos planteados; finalmente, dichas fuentes serán objeto de análisis e interpretación; lo que redundará en la redacción del informe de tesis.

2.5. Aspectos éticos

La presente investigación se encuentra regida por las condiciones éticas básicas, en la medida que éstas tienen como objetivo “asegurar la precisión del conocimiento científico, proteger los derechos y las garantías de los participantes en la investigación, y proteger los derechos de propiedad intelectual” (American Psychological Association, 2010, p. 11).

Consecuentemente, durante el desarrollo de la misma, busca conservar dichos objetivos siguiendo los principios éticos personales y profesionales; para ello, los datos observados son vertidos de manera fidedigna y objetiva a lo largo del desarrollo de la investigación, sin buscar distorsionarlos a fin de que una u otra posición se vea favorecida, o por el contrario, se vea perjudicada.

Asimismo, no se omite la presentación de ningún resultado, ni se modifican los mismos, a fin de beneficiar las convicciones del investigador.

Por otro lado, se busca proteger los derechos de propiedad intelectual de los autores que hayan desarrollado temas de relevancia para la presente investigación, utilizando las citas respectivas y evitando afirmar como propias las ideas, palabras o textos de

terceros; por consiguiente, a fin de dar cumplimiento de ello se utilizan los estándares contenidos en el Manual de Redacción APA, Sexta Edición.

Finalmente, las conclusiones arribadas serán redactadas de manera imparcial, independientemente de que pueda existir un conflicto de intereses entre éstas y la posición asumida durante la investigación.

2.6. Justificación de la investigación

La utilidad de la presente investigación, en un primer momento es dogmática, puesto que, se pretende construir un nuevo contenido del derecho a la negociación colectiva que contenga a la posibilidad irrestricta de negociar condiciones remunerativas y condiciones económicas en general que sean relativas al trabajo; esta reconstrucción de contenidos jurídicos es importante, en primer término debido a que involucra la legitimación de nuestro ordenamiento jurídico para que sea coherente con la evolución del derecho al trabajo que se presenta ya de manera diáfana en el derecho internacional y, en segundo término, respecto de las necesidades que se registran en los trabajadores de la administración pública.

La construcción que se logre realizar a nivel dogmático, indefectiblemente influye sobre el contenido de la normatividad misma, lo que posibilita sentar la bases para la regulación y el reconocimiento del extremo de la negociación de condiciones remunerativas y económicas como parte del contenido constitucionalmente protegido de la negociación colectiva, extremo que no ha sido reconocido todavía en el ámbito constitucional, lo que ha dejado en *vacatio sententiae* una sentencia emitida por el

Tribunal Constitucional y, además, ha propiciado un vacío en la norma que termina por afectar los derechos fundamentales de los servidores públicos.

El reconocimiento normativo, favorecerá a las interpretaciones tanto administrativas como jurisprudenciales que se tengan respecto del tema, lo que posibilita el acceso a soluciones amigables al problema de la afectación de la canasta familiar de los servidores públicos por falta de proporcionalidad o razonabilidad entre la remuneración que perciben y el trabajo realizado; ello, supone una importancia capital del trabajo a nivel factual.

Metodológicamente hablando, la presente tesis también implica una revalidación de la investigación dogmática, pues, sienta el procedimiento que ha de seguirse para construir un dogma jurídico, mirando no solamente a las propuestas teóricas previas o a las normas o a la jurisprudencia, sino, ejecutando un análisis dinámico e interactuante entre todas las dimensiones del derecho que han intervenido en la construcción del contenido del derecho a discutir condiciones remunerativas en la negociación colectiva; que si bien, no han definido exactamente dicho contenido, sí aportan elementos previos que pueden ser sistematizados a efectos de lograr identificar los componentes del contenido antes señalado.

2.7. Antecedentes de la investigación

Concretamente, respecto del contenido del derecho a la negociación colectiva en virtud de la regulación del Decreto de Urgencia N.º 014-2020, se ha hecho la búsqueda correspondiente en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI) de la

Superintendencia Nacional de Educación Universitaria; así como en las diversas bases de datos y repositorios de las universidades nacionales y extranjeras, sin haber obtenido resultado de trabajos previos referidos al tema específico de la regulación del mencionado Decreto de Urgencia; sin embargo, respecto de la temática de la posibilidad de negociación colectiva en el sector público en el extremo de las condiciones remunerativas, se ha identificado las siguientes investigaciones:

La investigación presentada por Danny Grimaldo Gonzáles Mequiades (2018), titulado “Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos”, presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Perú; mismo que tuvo como objetivo “establecer si en el sector público los trabajadores gozan del derecho a la negociación colectiva”, siendo que, los resultados arribados en el trabajo señalan que los servidores públicos también son titulares del referido derecho “y no solo porque esta forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, sino también por el reconocimiento general que hace el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de los tres derechos colectivos laborales a favor de todos los trabajadores, incluyendo a los que prestan sus servicios al Estado”; resultado que guarda relación directa con la presente investigación, en la que se parte del presupuesto de que los trabajadores de la administración pública efectivamente cuentan con el derecho a la negociación colectiva, pero pretende sentar si este derecho involucra también la discusión de condiciones económicas o remunerativas.

En igual sentido se presenta el trabajo de investigación ejecutado por Anabella Rivera Parra (2017), titulado “Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú” presentado ante la

Universidad Privada del Norte; cuyo objeto de investigación “está basado en el estudio de la reforma del empleo público dentro de los alcances de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su incidencia en el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos” y obtuvo como resultados que “la regulación de derechos colectivos en materia de compensaciones económicas de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, resulta siendo inconstitucional, por lo que se propone una medida para mejorar la norma y así conservar su esencia la, cual es brindar un mejor servicio al administrado, bajo los parámetros de meritocracia”, posición que es, incluso, contraria a la jurisprudencia trazada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida por el Pleno en los Expedientes acumulados 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC; este es el extremo que se pretende discutir en la presente investigación, por lo que este constituye un antecedente directo de investigación que aportará de manera sustancia con la discusión que todavía sigue vigente aún después de la derogatoria del Decreto de Urgencia 014-2020.

Otro trabajo de investigación importante es el presentado por Dante Augusto Oré Saravia (2018), titulado “La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT”, presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Perú; en el que se realiza un estudio a partir de la constitución material, con la verificación de la normatividad internacional, de la que el Perú es parte, ampliando el halo constitucional más allá de la simple verificación del artículo 28; en ese sentido, se alcanzó como resultado que “En el empleo público, la negociación colectiva tiene una connotación totalmente diferente al ámbito privado, ya que mientras en el primer caso se puede ver afectado intereses particulares, en el segundo está en juego el interés público, por ello es válido que este derecho este sujeto

a límites como lo es el principio de equilibrio presupuestario que tiene reconocimiento constitucional”, resultado que también parece contradecir a la resolución que se encuentra en vacatio sententiae del Tribunal Constitucional emitida por el Pleno en los Expedientes acumulados 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 023-2013-PI/TC, así como al espíritu mismo del Decreto de Urgencia 014-2020; en este sentido, constituye un extremo que reviste importancia para la discusión que se pretende plantear en la presente investigación, respecto de los alcances de la negociación colectiva en el extremo de la discusión de las condiciones económicas reguladas en este último instrumento normativo.

El mismo espíritu tiene la investigación planteada por Gelber Ramírez Cueva (2017), titulada “Análisis de la negociación colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales en Arequipa, 2015 – 2016” presentada ante la Universidad Católica de Santa María en Arequipa; este trabajo revisa también el derecho que mantienen los integrantes de la administración pública en materia de negociación colectiva, con la ejecución de un trabajo empírico; cuyo resultado señala que los trabajadores de la administración pública cuentan con el derecho de discutir condiciones remunerativas por imperativo del principio-derecho a la igualdad; conclusión que se relaciona con esta investigación, habida cuenta que presenta ya la posibilidad de plantear tesis y antítesis en la discusión de resultados, puesto que sus conclusiones son diametralmente opuestas a las dos tesis presentadas anteriormente, lo que le otorga a la presente revisión sistemática la posibilidad de construir una postura definida en uno u otro extremo.

Finalmente, el trabajo planteado por Diana Carolina Paúl Fernández (2017), titulado “Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa”, presentado ante la Pontificia Universidad Católica del Perú, en cuyo resultado plantea los presupuestos para posibilitar una regulación normativa que permita a los servidores públicos acceder a una negociación colectiva sobre condiciones remunerativas; propuesta que es anterior a la dación del Decreto de Urgencia 014-2020 pero que comparte con este los mismos presupuestos y que, ahora, cuando se ha planteado su derogatoria, constituye un antecedente histórico que permite ampliar el halo de análisis; lo que se pretende hacer en la presente investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tal y como se ha señalado en la introducción y en el marco metodológico de la presente investigación, para el cumplimiento del primer y tercer objetivos específicos, fue necesario analizar las recomendaciones de la OIT relativas a convenios colectivos, así como la jurisprudencia y casuística nacional; lo que se presenta a continuación:

3.1. Analizar los elementos materiales que se han identificado en las recomendaciones de la OIT como parte del contenido de la negociación colectiva que no ha sido recogido normativamente

En cuanto a las recomendaciones presentadas a nivel internacional que son relativas a los convenios colectivos, se tienen 5 que coadyuvan a sentar los fundamentos para la presente investigación, cuyos lineamientos principales sirven de base para el desarrollo de los fundamentos que se pretende presentar en la presente investigación en lo que respecta a la necesidad de regulación que todavía pervive en nuestro país en cuanto a la negociación colectiva dentro de la administración pública. Los cuadros son los siguientes:

Tabla 4

Recomendación N° 91 de la OIT

UNIDAD DE ANÁLISIS		UNIVERSO DEL DISCURSO
Recomendaciones OIT	Recomendación N° 91	Sobre contratos colectivos, 1951

i. Maquinaria sobre negociación colectiva:

(1) Debería establecerse un mecanismo adecuado a las condiciones existentes en cada país, mediante convenio o leyes o reglamentaciones según corresponda en las condiciones nacionales, para negociar, celebrar, revisar y renovar convenios colectivos, o estar disponible para ayudar a las partes en la negociación, celebración, revisión y renovación de convenios colectivos.

(2) La organización, los métodos de operación y las funciones de dicha maquinaria deberían ser determinados por acuerdos entre las partes o por leyes o reglamentos nacionales, según sea apropiado en las condiciones nacionales.

Este convenio comprende la institucionalización interna otorgándole libertad de actuación en temas que involucren los convenios colectivos, y que van desde su negociación hasta su renovación. Lo más representativo y vinculante, vendría a ser la instauración en cuanto a maquinaria sobre negociación colectiva en base a un convenio, ley o reglamentaciones lo cual en el Perú todavía no se instaura.

Tabla 5

Recomendación N° 143 de la OIT

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Recomendaciones OIT	Recomendación N° 143	Sobre los representantes de los trabajadores, 1971
<p>Referida a la definición de lo que puede entenderse como representantes de los trabajadores, protección y facilidades que se les brinda; temas que no están directamente relacionados con los componentes del problema de investigación; empero, existe un extremo que nos permite avistar que esta recomendación no realiza diferencia entre trabajadores del ramo público y del ramo privado, debido a que establece, en el extremo de la protección de los representantes de los trabajadores, la “exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo”, si hacer diferenciación alguna para el caso de los trabajadores públicos o privados.</p>		

Por su parte esta recomendación, hace incidencia en las actividades desarrolladas por quienes representan a los trabajadores, les otorga protección y les da facilidades de desenvolvimiento a fin de ejercer su derecho a la sindicación.

Tabla 6

Recomendación N° 149 de la OIT

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Recomendaciones OIT	Recomendación N° 149	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
<p>Referida específicamente a las organizaciones de trabajadores rurales, tema que si bien no está directamente relacionado con los componentes del problema de investigación; empero, existe un extremo que nos permite avistar que esta recomendación dentro del marco de los principios de libertad sindical y negociación colectiva como parte de las medidas de carácter administrativo y legislativo recomienda la “plena observancia mediante la aplicación al sector rural de la legislación general en la materia o mediante la adopción de disposiciones especiales, teniendo plenamente en cuenta las necesidades de todas las categorías de trabajadores rurales”, es decir, esta recomendación incita a la elimina toda forma de discriminación de trabajadores rurales respecto de otros trabajadores.</p>		

Si bien cuando existan elementos objetivos para hacer diferenciación, en este caso los trabajadores del amito rural no tienen por qué ser diferenciados y mucho menos discriminados cuando se trata de ejercer su derecho a la negociación colectiva como contenido de la libertad sindical.

Tabla 7

Recomendación N° 159 de la OIT

Recomendaciones OIT	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
	Recomendación N° 159	Sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978
<p>Referida a la existencia de métodos distintos para la negociación colectiva, ello como parámetro de permisión para que los representantes de los empleados públicos puedan participar en la fijación de condiciones de empleo, lo cual, deberá hacerse a través de la legislación nacional u otros medios idóneos; temas que sí están directamente relacionados con los componentes del problema de investigación; debido a que preserva cierto contenido sobre la negociación colectiva indicando como debería realizarse en caso existiera nuevos y/o diferentes mecanismos para llevarlo a cabo, además instruye tal contenido relacionándolo con los trabajadores públicos, pues menciona “cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos (...) normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas”.</p>		

Cuya incidencia recae en la mejora de condiciones para los trabajadores que se ve materializada con la oportunidad y creación de nuevos mecanismos que hagan simétrica la relación de representantes y empleadores.

Tabla 8

Recomendación N° 163 de la OIT

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Recomendaciones OIT	Recomendación N° 163	Sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981
<p>Referida a ciertos componentes de la negociación colectiva; temas que sí están directamente relacionados con los componentes del problema de investigación; ya que, existen varios extremos que nos permite avistar que esta recomendación no realiza diferencia entre trabajadores del ramo público y del ramo privado, pues establece, en el extremo de los medios para fomentar la negociación colectiva “a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa”, es decir, no hace diferenciación y mucho menos discriminación entre trabajadores para poder acceder a la negociación colectiva a través de sus sindicatos y/agrupación, establece además la negociación colectiva como mecanismo para mejorar condiciones económicas en cualquier nivel así como a la recepción de la información adecuada.</p>		

Amplia la entrada a todo tipo de trabajador a través de sus sindicatos y/o agrupaciones, además insta al empleador a otorgar la información necesaria para negociar, permitiendo incluso que los trabajadores sean del ámbito público o privado.

3.2. Analizar la casuística laboral relativa al contenido económico de la negociación colectiva en el país

Tabla 9

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Casación Laboral N° 7111-2014 LIMA	Ejercicio del derecho a la libertad sindical

Referida al reconocimiento de la libertad sindical de manera individual y colectiva y en ese sentido cualquier acto que implique el ejercicio del derecho a la libertad sindical no implican falta grave; temas que sí están directamente relacionados con los componentes del problema de investigación; ya que, de acuerdo a su contenido este puede materializarse de diversas formas en razón de su naturaleza, lo cual “depende de su manifestación concreta en determinado contexto espacial y temporal y teniendo siempre como pilares fundamentales el aspecto orgánico y funcional que constituyen el mínimo indispensable” por ello, y de acuerdo con el caso en concreto el haber hecho uso de una banderola con la insignia de la empresa para fines sindicales no puede constituir una falta grave que amerite el despido del trabajador, ya que, constituía una forma de ejercer su derecho a la libertad sindical.

Cuya casación fue declarada infundada, ya que, los trabajadores en uso de su derecho a la libertad sindical no pueden vulnerar los intereses de la empresa, como lo es en este caso al haber utilizado el logo de la empresa. Esta casación, da pie para comprender el favorecimiento de todo órgano público y privado para los derechos del trabajador y no estandarizar cualquier conducta que mayor aún se ejerció en defensa de sus derechos.

Tabla 10

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Casación Laboral N° 5481-2015 LIMA NORTE	Doctrina del fuero sindical amplio
<p>Referida al fuero sindical amplio como mecanismo de protección frente a la conducta antisindical del empleador, entendiéndose a este como el “conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical”; temas que indirectamente sí se relacionan con los componentes del problema de investigación; ya que, de acuerdo con el contenido de la libertad sindical uno de sus contenidos es precisamente el fuero sindical.</p>		

Sin duda, el fuero sindical es el mecanismo más próximo para los trabajadores cuando estos ven amenazado sus derechos por ejercer la libertad sindical concebida como un derecho fundamental, de ahí que se incida una protección amplia que abarque a todos los trabajadores.

Tabla 11

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Casación Laboral N° 12901-2014 CALLAO	Convenio colectivo
<p>Referida a los efectos de la celebración del convenio colectivo de representación limitada, pues este solo alcanza a los trabajadores afiliados; tema que sí se relaciona directamente con los componentes del problema de investigación; ya que, de acuerdo con el fundamento décimo segundo la libertad sindical “es consustancial con el derecho de la asociación sindical, su ejercicio permite cumplir funciones de: representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores”, ante ello, los sindicatos, que de un mismo ámbito no afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.</p>		

Es correcta la afirmación que se hace para proteger solo a aquellos que están inscritos dentro de un sindicato, siempre y cuando no se hable de un sindicato que representa a la mayoría; ello quizá bajo un supuesto de principio de legalidad y protección del trabajador y de su conjunto en general. De principio de legalidad porque no se puede pedir protección o beneficios si no se está inscrito como miembro del sindicato, y en cuanto al segundo porque afirmar lo contrario sería dar pie a la conducta negativa del trabajador haciéndole ver que la afiliación no es importante porque de todas maneras sus efectos lo alcanzarán.

Tabla 12

UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Casación Laboral N° 10406-2016 LIMA Interpretación de las cláusulas normativas de un convenio colectivo
<p>Referida a la interpretación a favor del trabajador en caso exista duda insalvable de lo dispuesto en el convenio colectivo; temas que directamente sí se relacionan con los componentes del problema de investigación; ya que, el convenio colectivo constituye norma de carácter vinculante, es decir, de obligatorio cumplimiento para las partes que lo integran; además hace diferencia entre el tiempo de duración de los alcances del convenio colectivo y las cláusulas del convenio colectivo, las primeras son de un año, pero las segundas continúan rigiendo aun de forma posterior a su vigencia, es decir, “aun cuando dicho acuerdo haya dejado de tener eficacia por efecto del tiempo, hasta su modificación por parte de otro pacto colectivo expreso. De donde se advierte que las cláusulas del convenio colectivo son de naturaleza permanente, salvo que las partes estipulen lo contrario”.</p>	
<p>Esta casación da una suerte de lineamientos para la interpretación de las cláusulas contenidas en un convenio colectivo, dando favor siempre al trabajador para que este no se sienta oprimido y se de las facilidades necesarias para realizar sus actividades. De hecho, la interpretación a su favor busca equilibrar la desigual situación por naturaleza que existe entre trabajador y empleador.</p>	

Tabla 13

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Casación Laboral N° 4255-2017 LIMA	Fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo

Referida a la obligatoriedad del contenido del convenio, el cual alcanza a “las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, a trabajadores que se incorporen con posterioridad, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza”; temas que directamente sí se relacionan con los componentes del problema de investigación; ya que, en el fundamento octavo le reconoce carácter general a los trabajadores del sector público y privado diferenciado únicamente a los miembros de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, funcionarios públicos previstos en el artículo 42 de la Constitución y a quienes ocupan cargos de dirección o de confianza.

Si bien, los convenios colectivos son celebrados entre las partes, ello no quiere decir que su contenido sea solo de un mero documento, por el contrario, sus efectos constituyen parámetros de obligatorio cumplimiento para quienes lo suscribieron.

Tabla 14

UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 0785-2004-PA/TC Negociación colectiva no se torne en inoperante
Referida a la principal expresión del derecho constitucional a la negociación colectiva, siendo ésta el “ deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo y que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”; tema que directamente sí se relaciona con los componentes del problema de investigación; ya que, en el fundamento quinto lo reconoce del modo mencionado.	

Tal sentencia, impone una obligación para el Estado en general, incidiendo en la promoción de la negociación colectiva, y ello implica, no solo una la lectura literal sino la ideación de mecanismos idóneos y eficaces que haga conciliar la brecha entre empleadores y empleados y sus representantes.

Tabla 15

UNIDAD DE ANÁLISIS		UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 008-2005-PI/TC	5 000 ciudadanos contra la Ley N° 28175, Ley del Empleo Público

Desarrolla la definición del convenio colectivo; de esta manera, en el fundamento 29 se establece que es “el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores”. Además, de mencionar los elementos del convenio colectivo, sus principales características, la tipología que presenta desde el punto de vista doctrinario; así como su carácter y alcance en la Constitución de 1979 y la actual. Asimismo, reconoce que la negociación colectiva se puede dar por parte de los servidores públicos conforme a la Constitución.

Cuya sentencia es de suma importancia, ya que, abre la posibilidad de negociación colectiva para los servidores público, aunque aún quedan muchos ítems por mejorar, no puede negarse su significativo avance, pues la negociación colectiva esta creada, entre otras cosas, para la mejora de condiciones de trabajo, y por tanto no debería existir diferenciación.

Tabla 16

UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 03311-2005-PA/TC Ejercicio de los derechos laborales colectivos
Refiere que la libertad sindical en su dimensión plural protege la autonomía sindical, esto es, “la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten” y sin esta protección no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.	

Cuyo contenido también es de suma importancia, puesto que, reconoce autotomía a los sindicatos, es decir, que ellos mismo pueden crearse, fusionarse, extinguirse, pueden elegir sus representantes, estrategias, etc.

Tabla 17

UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 00025-2007-PI/TC Contenido esencial del derecho de huelga
Referida a temas que directamente no se relacionan con los componentes del problema de investigación.	

Debido a que dicha sentencia se desarrolla en cuanto al derecho de huelga, que sí bien es otro de los contenidos de la libertad sindical, para los efectos de la presente investigación no reviste mayor importancia.

Tabla 18

UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 03561-2009-PA/TC Nivel de la negociación colectiva
<p>Referida a la determinación de vulneración del derecho a la negociación colectiva; para efectos de ello, inicia presentando la definición de negociación colectiva que ha sido elaborada por las normas internacionales de trabajo de la OIT, continua con la examinación de los principios que la rigen, para así finalizar con el contenido de este derecho. De esta forma el Tribunal Constitucional establece los siguientes supuestos en los que se puede considerar afectado el derecho de negociación colectiva: a. Legislativamente se le impide negociar a los sindicatos minoritarios. b. El empleador se niega a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece la ley. c. El empleador ejerce presiones para obtener el reemplazo de los representantes de los trabajadores. d. El empleador ejecuta durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la negociación. e. El empleador ejerce fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva. f. El empleador realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva”.</p>	

El contenido del derecho a la negociación colectiva también ha manifestado supuestos en los que se hace evidente la afectación a tal derecho. Ello quizá como un parámetro procesal que guía a los operadores jurídicos a tenerlo en cuenta cuando vayan a tomar una decisión.

Tabla 19

UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 03243-2012-PA/TC
Referida a la determinación del derecho a la negociación colectiva; de manera singular, el voto del magistrado Eto Cruz, precisa que este derecho constitucional se manifiesta como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo, con el fin de dar respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, siendo por ende el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios en el contexto de una relación laboral”.	

Entonces bajo esta sentencia, se puede hacer referencia a la negociación colectiva tanto como proceso y como producto, aunque teóricamente no se evidencia claramente, en la práctica sí se verifica, pues el proceso vendría a ser la creación y todo lo que incide para la creación de un convenio, que por demás parece una tarea legislativa; en cambio como producto vendría a ser la materialización de ese convenio, pero ello, no puede darse arbitrariamente, sino analizando las ventajas y desventajas para cada parte, aunque históricamente es el trabajador el que más cede.

Tabla 20

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 00018-2013-PI/TC	Negociación colectiva en la Administración Pública
<p>Referida a la configuración de la negociación colectiva en la Administración Pública; tomando como base, para su desarrollo, a la naturaleza de este derecho, su carácter a la luz de la Constitución y las interpretaciones que ha venido realizando el Tribunal Constitucional. De esta manera, el objetivo de la Negociación Colectiva en la Administración Pública es “proveer mecanismos idóneos que permitan un verdadero dialogo entre empleador y trabajador”. Posteriormente, cita al Informe Legal 441-2012-SERVIR/GC-OAJ, en el que se establece: “la negociación colectiva en la administración pública, al igual que cualquier otro derecho, no es irrestricto, sino que está sujeto a límites, en este caso, presupuestarios”. De ello, indica que se desprende un corolario doble: “En principio, todo aquello que se entre vinculado a las 'condiciones de empleo' de los trabajadores puede ser sujeto de negociación colectiva. Esta categoría genérica de amplio alcance, (...) puede abarcar temas como la jornada laboral, periodos de descanso, ascensos, supresión de puestos, e incluso salarios. Sin embargo, a partir del Convenio 151 de la OIT, se deduce que estas condiciones de empleo, dentro de las cuales también se encuentran las materias remunerativas, no sólo pueden ser objeto de una negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, sino que el legislador puede optar por poner a disposición de los trabajadores otros mecanismos idóneos que permitan un verdadero diálogo al respecto”.</p>		
<p>Esta sentencia constituye un avance significativo en los trabajadores de la administración pública, pues ya no se restringe solo al sector privado, sino que, atendiendo a la naturaleza de la Constitución, esto es, una Constitución material también alcanza sus efectos a los trabajadores públicos.</p>		

Tabla 21

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expediente N° 03655-2011-PA/TC	Mayor representatividad sindical
Referida a temas que directamente no se relacionan con los componentes del problema de investigación.		

Cuya sentencia fue declarada infundada, ya que, se centra en determinar si la aplicación por parte de la Autoridad de Trabajo del primer párrafo de los artículos 9.0 del Decreto Supremo N.0 01 0-2003-TR, TUO y 34.0 del Decreto Supremo N.0 011 -92- TR afectan el derecho a la negociación colectiva y, consecuentemente, el derecho de sindicación del sindicato demandante; pues, en atención a ello, la Autoridad de Trabajo ha considerado que éste resulta ser minoritario por contar con solamente 258 afiliados con relación a los 396 afiliados con los que cuenta el sindicato mayoritario (Sindicato de Trabajadores Administradora Clínica Ricardo Palma), por lo que no cuenta con la representación para negociar.

Tabla 22

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados)	Negociación colectiva en la Administración Pública

Referida a la prohibición de negociación colectiva de los servidores públicos en materia de incrementos remunerativos. De esa forma precisa que el derecho a la negociación colectiva confiere “un haz de facultades para regular conjuntamente los intereses en el ámbito del trabajo” y es “el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en contexto de una relación laboral”. Asimismo, indica que el concepto de condiciones de trabajo o condiciones empleo están sujetos a un proceso de mutación y enriquecimiento constante, además comprende “la posibilidad de que entre trabajadores y empleadores se alcancen acuerdos relacionados con el incremento de remuneraciones”.

Como ya se mencionó, entre otros aspectos la negociación colectiva tiene a bien la mejora de condiciones laborales para los trabajadores, entonces no se entiende porque los trabajadores de la administración pública no pueden negociar la remuneración, si estos al igual que los demás, desempeñan funciones análogas.

Tabla 23

	UNIDAD DE ANÁLISIS	UNIVERSO DEL DISCURSO
Jurisprudencia y casuística	Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017- 2014-PI/TC (acumulados)	Negociación colectiva su limitación para aspectos remunerativos
Referida a temas que directamente no se relacionan con los componentes del problema de investigación.		

Cuyo recurso de aclaración fue declarado INFUNDADO debido a que está referida a la creación de un determinado régimen laboral, cuyo propósito es alcanzar los más altos niveles de eficacia y eficiencia en el servicio público.

3.3. Delimitar la naturaleza de las condiciones económicas o incrementos remunerativos en virtud a las respuestas alcanzadas en las entrevistas aplicadas a concedores de derecho colectivo laboral

A. Respecto de la primera pregunta: Acerca de la negociación colectiva de condiciones remunerativas por parte de los empleados de la administración pública ¿Cree usted que deba ser reconocida en nuestro país como parte del contenido constitucionalmente protegido de la negociación colectiva?

Tabla 24: Pregunta 1

Entre v.	Respuestas:
1	De hecho, la negociación colectiva, dada su naturaleza de derecho fundamental, no acepta interpretaciones restrictivas, sino optimizadoras del mismo. En este sentido, su contenido debe respetar la total libertad y posibilidad de las partes de conseguir la materialización de sus aspiraciones.
2	Aceptar negociar contenidos económicos o de aumento de remuneraciones, no necesariamente pasa por reconocer que “el aumento de remuneración sea contenido constitucionalmente protegido de la NC”; pues, este, es más que su núcleo esencial, es una consecuencia del contenido de libertad de las partes de sus posibilidades para negociar. Por ello, considero que no es necesario que sea reconocido como tal.
3	Sí, será necesario contemplar condiciones remunerativas, pues hasta la fecha esta situación ha generado muchas deficiencias y problemas a los funcionarios que participan en dichas negociaciones, el sindicato siempre lucha la mejora de dichas condiciones, pues especialmente en municipalidades, su remuneración es el mínimo u oscila en montos bajos, por lo que es comprensible su pedido, sin embargo, la entidad se ve imposibilitada de apoyar los pedidos por condiciones presupuestales.
4	Sí, debido a que el derecho de negociación colectiva para los servidores que laboran en la administración pública cuenta con reconocimiento constitucional, consecuentemente el Estado puede negociar sobre condiciones remunerativas. Sin embargo, en la práctica este contenido esencial ha sido LIMITADO Y/O RESTRINGIDO POR EL ESTADO EN MÉRITO AL PRESUPUESTO PÚBLICO. Siendo así, se le ha dado mayor prevalencia al Presupuesto Público, que, al derecho de gozar de mejores condiciones remunerativas, por tanto, SU REGULACIÓN CONLLEVARÍA A ARMONIZAR CONCEPTOS DE PRESUPUESTO Y CONDICIONES REMUNERATIVAS, CONVIRTIÉNDOLO EN UN DERECHO EXISTENTE en beneficio del trabajador y teniendo en cuenta el presupuesto público.

B. Respecto de la segunda pregunta: En cuanto a la imposibilidad de negociar colectivamente las condiciones remunerativas por parte de los empleados de la administración pública ¿Cuál es la opinión que le merece la falta de regulación al respecto?

Tabla 25: Pregunta 2

Entrev. Respuestas:	
1	La aparente falta de regulación no es más que, en sentido interpretativo optimizador, un mecanismo para que sean las partes las que establezcan las reglas de negociación. Es más, la negociación no debe tener más que la regulación de su posibilidad, y no sus limitaciones, en tanto esta es de responsabilidad de las partes.
2	Si bien, en el ámbito público la situación puede trastocar otros principios como de austeridad y equilibrio presupuestal, estas condiciones son fácilmente superables cuando se prevé en los momentos oportunos los presupuestos posibles de afectación.
3	Lamentablemente esta condición nos deja en el aire para poder negociar con los sindicatos, en muchas ocasiones se disfraza las condiciones remunerativas por otros conceptos a fin de poder entablar nuestra negociación en el marco legal.
4	La laguna normativa conlleva a que el empleador excuse toda negociación colectiva de condiciones remunerativas con el Presupuesto Público, colocando al trabajador del sector público en una situación de desventaja vulnerando el Principio de Progresión de los Derechos Económicos.

C. Respecto de la tercera pregunta: En cuanto a la imposibilidad de negociar colectivamente las condiciones remunerativas por parte de los empleados de la administración pública ¿Cree usted que afecta al derecho a percibir una remuneración justa y equitativa?

Tabla 26: Pregunta 3

Entrev.	Respuestas:
1	Si bien existen determinadas barreras para negociar aumento de remuneraciones en el sector público, estas no son más que limitaciones burocráticas como consecuencia de la indebida interpretación constitucional, que puede ser superada a través de las garantías constitucionales o procesos laborales. Ello, por supuesto afecta el derecho a una remuneración digna y suficiente; mucho más, cuando en el sector público las remuneraciones son ínfimas y no tienen aumentos o reconocimientos en base a productividad y eficiencia.
2	La mayor parte de los conceptos económicos que perciben no tienen naturaleza remunerativa ni pensionable, y aun cuando los servidores realizan la misma laboral, tan solo por el régimen laboral en el que están perciben remuneraciones diferentes. Ante ello, la NC puede ser un mecanismo de pacificación de los conflictos laborales y de optimización de derechos fundamentales en general, no solo el de obtener una remuneración digna y suficiente.
3	Claro que sí, muchos de los trabajadores con condición de permanentes o estables que forman parte del sindicato perciben remuneración por debajo de la remuneración mínima vital, que no es equivalente con el trabajo que desarrollan dentro de la entidad, no es posible subsistir con dichos montos.
4	Sí, debido a que el trabajador nunca podrá gozar de mejores condiciones remunerativas.

D. Respetto de la cuarta pregunta: ¿Considera que la falta de regulación acerca de la negociación colectiva de condiciones remunerativas causa una limitación del derecho a la negociación colectiva reconocido en los instrumentos internacionales de derechos humanos?

Tabla 27: Pregunta 4

Entrev. Respuestas:	
1	Por supuesto. Esta limitación, como hemos dicho antes, no solo afecta derechos de reconocimiento constitucional, sino otros de naturaleza de derechos humanos. Incluso, con la misma naturaleza de estado social que se supone tenemos.
2	Sí, sobretodo porque existe ya un contenido internacionalmente reconocido para la negociación colectiva que se deja sin regular en el ámbito nacional, lo que constituye una trasgresión a la convencionalidad.
3	Definitivamente, pues considerando que lo fundamental a negociar y lo que se busca, en su mayoría de casos, son condiciones remunerativas, las mismas que se ven limitadas al no tener una correcta regularización interna, no puede ser validada por normativa internacional.
4	Sí constituye una limitante, quedando esos derechos como “declarativos” e imposible de ejercer, más aún cuando no existe voluntad del Estado de regular esa situación con un procedimiento de negociación, equilibrando el derecho de una remuneración justa y equitativa con el presupuesto del Estado.

E. Respetto de la quinta pregunta: ¿Cuáles son las circunstancias fácticas que ha identificado se presentan en torno a la imposibilidad de negociar colectivamente las condiciones remunerativas por parte de los empleados de la administración pública?

Tabla 28: Pregunta 5

Entrev.	Respuestas:
1	Sobre todo, existe una quietud de la administración pública, y cuando se reconocen derechos de contenido remunerativo, luego existe pasividad para su cumplimiento; ante lo cual, se hace necesario activar las vías jurisdiccionales.
2	La principal circunstancia fáctica es que, en la actualidad el sueldo mínimo en el sector privado es superior a los S/ 930, existen casos de trabajadores de la administración pública con sueldos inferiores a este monto; lo que afecta el derecho a la equidad, pero también su propia subsistencia.
3	En su mayoría, no se llega a comprender cuales son las imposibilidades por parte del empleador, ello genera una conducta violenta, rebelde, no solo en sus actividades, sino también con sus compañeros de trabajo que pertenecen a otro régimen laboral.
4	Presupuesto público. Diversidad de regímenes laborales.

F. Respecto de la sexta pregunta: ¿Cree Usted que exista una afectación material o real del contenido del derecho a la negociación colectiva habida cuando se limita la posibilidad de los empleados públicos de discutir incrementos remunerativos o mejoras salariales acordes con las necesidades básicas que se pretenden cubrir con el ejercicio del derecho al trabajo?

Tabla 29: Pregunta 6

Entrev. Respuestas:	
1	Existe una limitación al contenido constitucionalmente protegido, en tanto no se negocia o se limita estructuralmente esta negociación; sin embargo, ello no se genera porque el aumento de remuneración sea parte del contenido constitucional de la NC, sino porque al no negociarse aumento de remuneraciones, se limita drásticamente la negociación misma.
2	Los derechos humanos, como ocurre con el derecho al trabajo, son la expresión de la naturaleza del ser humano, por lo que deben ser respetados por encima de las formalidades, como ocurre con la suscripción o no del Convenio 154 de la OIT, en ese sentido, sí se está afectando su contenido al no respetar el extremo de las condiciones remunerativas.
3	Considero que existe una afectación real del contenido del derecho a la negociación colectiva, pues la falta de regulación, vulnera el derecho del trabajador a acceder a un nivel de vida digno, denigra su condición de trabajador.
4	Considero que sí existe una afectación real del citado derecho que repercute directamente en el trabajador.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1. Analizar los elementos materiales que se han identificado en las recomendaciones de la OIT como parte del contenido de la negociación colectiva que no ha sido recogido normativamente

Tal y como se ha verificado de las recomendaciones emitidas por la OIT y que han sido comentadas en el capítulo anterior, se tiene que se han desarrollado únicamente los componentes generales de la convención colectiva, sin especificar el contenido de las condiciones remunerativas para empleados públicos, así como tampoco para establecer diferencias entre trabajadores del sector público y del sector privado; en este sentido, es menester en el presente acápite sintetizar estos componentes generales a efectos de lograr un contenido unitario de negociación colectiva tanto para el sector público como para el sector privado.

En principio, cabe señalar que la normatividad nacional sí pretende hacer una diferenciación entre la negociación colectiva de ambos sectores, pero más a nivel legislativo, pues, si revisamos el dispositivo normativo constitucional contenido en el artículo 28, podemos observar que se refiere a los derechos de sindicación, negociación colectiva o huelga, sin especificar si estos

derechos le corresponden al sector público o al privado; en igual sentido, en el inciso específico, se establece incluso la obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales (numeral 2).

Vale decir, la normatividad constitucional regula a la negociación colectiva y a los derechos colectivos en general, dentro de un marco de equidad, lo que se explica con la propia normativa constitucional; téngase en cuenta que, de conformidad con el Expediente 5054-2005-PA/TC, uno de los principios de interpretación constitucional es el de unidad de la constitución, por el que, todos los dispositivos constitucionales se interpretan como una unidad y deben ser vistos sistemáticamente para favorecer a su comprensión.

Pues bien, en el caso de la negociación colectiva, ocurre que, debe ser entendida como una figura que respeta de manera irrestricta al contenido del derecho referente a la dignidad humana, que se instaura como un parámetro para la interpretación de los derechos fundamentales, mismo que condiciona el contenido de los mismos, de manera que no resulte lesivo o contrario a la naturaleza misma del derecho; en el caso de la negociación colectiva, se tiene que su contenido debe favorecer siempre el desarrollo personal del trabajador y estar determinado por la verificación de que el producto de su trabajo va a ayudarlo a desarrollar su proyecto de vida, a cubrir la mayor cantidad de necesidades que se le presentan tanto en aspectos personales como laborales y familiares, vale decir, debe entenderse el carácter de medio con el que cuenta el trabajo para el cumplimiento de los fines personales; en ese sentido,

la negociación colectiva se instaura también como un medio más específico para mejorar las condiciones laborales que sin exclusión alguna deben presentarse en toda relación de trabajo.

Otro derecho fundamental que también debe condicionar la comprensión del contenido de la negociación colectiva es el principio – derecho a la igualdad; tanto si nos referimos a la igualdad ante la ley como la igualdad en la ley; vale decir, tanto si nos referimos a las disposiciones normativas que favorecen a la configuración del principio – derecho antes dicho, como a las actuaciones administrativas que redundan en el mismo fin.

Ocurre que, dentro de nuestro país, la igualdad ante la ley en el caso específico de la negociación colectiva no se presente puesto que, a pesar de que en el sector privado se ha comprendido como su contenido a la posibilidad de discutir condiciones laborales y que, dentro de estas condiciones laborales se ha ubicado a las condiciones remunerativas; para el caso del sector público, este segundo extremo se ha limitado, es más, es objeto de prohibición expresa por las leyes anuales de presupuesto, en su artículo 6; generándose aquí una afectación al principio – derecho a la igualdad que debiera encontrarse inmerso en el contenido de la negociación colectiva.

Esto suele presentarse debido a que se pretende realizar una diferenciación entre la previsión de recursos con los que trabaja una empresa privada, de donde se destinan los costos en recursos humanos y la previsión presupuestal dentro de la administración pública que se encuentra destinada a fines de

interés general que generalmente se traducen en servicios públicos que benefician a la población, los que, según estas posturas, se encontrarían por encima del derecho a la negociación colectiva de condiciones remunerativas de los empleados públicos.

Al respecto cabe señalar que, constituye una interpretación carente de racionalidad pensar que la negociación colectiva respecto de condiciones remunerativas se enfrenta al interés público; puesto que, esto nos llevaría a pensar que los organismos gubernamentales no cuentan con la capacidad para administrar debidamente sus recursos y que estos siempre serán tan reducidos que pondrán en necesario enfrentamiento al interés público representado por la necesidad de servicios públicos frente al interés público representado por la necesidad de una remuneración justa y equitativa a favor de los trabajadores.

Téngase en cuenta que, no se está enfrentando un interés público a un interés privado, puesto que el efectivo cumplimiento de uno de los extremos del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo (artículo 24, segundo párrafo de la Constitución Política del Perú) es también de interés público; bajo este entendido, la posible pugna se presentaría entre un interés público y otro; no obstante, tal pugna solamente se presentaría si es que no existe una eficiente administración dentro de los organismos del Estado, lo que propiciaría una indebida distribución de los recursos públicos.

Cabe especificar que, incluso dentro de la regulación de nuestra constitución económica se reconoce los principios de creación privada de riqueza y libertad de trabajo, lo que pone a la libre iniciativa privada en primer lugar para la generación de trabajo, pero también para la gestión de los servicios públicos; vale decir, a diferencia del Estado de Bienestar tardío con el que se contaba en la regulación de la Constitución Política del Perú de 1979, en la Constitución Política de 1993, se ha establecido como regla que, aunque sea el Estado el que mantiene la titularidad de los servicios público, es el sector privado, a través de las privatizaciones o concesiones, el que administra y gestiona tales servicios público.

De lo que se desprenden dos consecuencias, en primer término, que el aparato gubernamental ya no necesita contar con un número exponencial de trabajadores, sino, con los necesarios para cumplir con los servicios públicos que les han sido reservados en materia de educación, salud, seguridad social, empleo e infraestructura (artículo 58 de la Constitución Política del Perú) y, segundo, que el presupuesto requerido para cubrir con los costos por recursos humanos pueden ser cubiertos con mayor eficacia que cuando se contaba con un estado interventor y omnipresente.

Según esto se tiene que, es derecho tanto de los trabajadores de las empresas privadas que operan en virtud de la libre iniciativa privada, como de los trabajadores de los organismos del Estado, el hecho de contar con administradores eficientes que sean capaces de generar los medios suficientes para cumplir con sus finalidades propias, como para cubrir los costos que

involucran tales finalidades; en el caso de los organismos de gobierno, contar con el presupuesto suficiente no solamente para dotar de una remuneración a sus trabajadores, sino para asegurar que esta sea equitativa y justa.

Precisamente, un mecanismo para lograr dicha equidad en la remuneración, es la negociación colectiva, cuya finalidad no es enfrentar al empleador, en este caso el Estado a través de sus órganos de gobierno, sino la de informar al mismo de las necesidades actuales con las que cuenta un trabajador año a año; asuntos de incremento en la canasta familiar, asuntos de necesidades surgidas en virtud de coyunturas particulares, circunstancias fortuitas o excepcionales que necesiten ser atendidas caso por caso, lo que se puede lograr únicamente dentro de un clima de negociación.

4.1.2. Análisis de la casuística laboral relativa al contenido económico de la negociación colectiva en el país

Como puede observarse en el acápite correspondiente a los resultados, dentro de la investigación se han analizado casos nacionales relativos al derecho al trabajo, así como al derecho laboral colectivo, tanto de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional; los cuales son importantes no porque se encuentren directamente relacionados con los componentes de la investigación, vale decir, negociación colectiva, empleados públicos y condiciones remunerativas; sino porque sientan bases generales que pueden ser tomadas en cuenta como un contexto que provee de elementos a ser identificados como parte del contenido de la negociación colectiva y, en ese

sentido, la posibilidad de que esta incluya la discusión de las condiciones remunerativas de los empleados públicos, mismas que han sido excluidas por la ley del presupuesto del contenido antes dicho.

En primer término, se ha revisado la Casación Laboral N° 7111- 2014 LIMA, en la que se ha discutido un tema general que forma parte del contenido del derecho laboral colectivo, este es el ejercicio del derecho a la libertad sindical, así como el derecho de huelga y el uso de los emblemas del empleador en el contexto de este último derecho; ambos temas aparentemente externos al tema de la negociación colectiva, pero que, en realidad son concurrentes con este derecho, esto debido a que la libertad sindical es el presupuesto para poder acceder al mecanismo de la negociación colectiva, puesto que son las organizaciones sindicales las que se encuentran legitimadas para intervenir en el procedimiento de negociación, con el planteamiento del pliego de reclamos y luego en el procedimiento de negociación mismo y en la posterior toma del acuerdo.

Empero, cuando este mecanismo falla, las mismas organizaciones sindicales pueden recurrir al ejercicio del derecho a la huelga, el cual debe ser el último recurso al que se debe recurrir debido a que involucra un conflicto entre el trabajador y el empleador que bien podría haber sido evitado en virtud del primer mecanismo; de ahí es de donde se desprende la importancia y el fundamento de la existencia de la negociación colectiva, cuya finalidad no es únicamente la defensa de los intereses de los trabajadores, sino principalmente la estabilidad de la relación laboral o de la relación entre

empleador y trabajador, el primer elemento fundamental que debe ser tenido en cuenta para definir a la negociación colectiva.

Es más, en la sentencia casatoria se menciona un asunto relativo a la libertad sindical, pero que tiene influencia directa en el contenido de la negociación colectiva también, el hecho de que debe tenerse siempre “como pilares fundamentales el aspecto orgánico y funcional que constituyen el mínimo indisponible”, pues bien, la negociación colectiva constituye un derecho base para asegurar que la relación laboral guarde estabilidad tanto desde el aspecto orgánico como en el funcional, lo que se mencionaba en el párrafo anterior.

En segundo lugar, todavía desde la platea de la Corte Suprema de la República, tenemos a la Casación Laboral N° 5481- 2015 LIMA NORTE que, si bien trata sobre el tema del fuero sindical como un mecanismo para impedir las conductas anti sindicales de parte del trabajador, también puede ser entendido desde la perspectiva de la finalidad del derecho laboral colectivo *in toto*, pues, busca evitar los abusos tanto de parte del empleador como de parte del trabajador; si bien es cierto, dentro de la relación laboral es el empleador el que ostenta una posición de dominio que podría influir negativamente sobre los derechos del trabajador y por eso es necesario valorar el contenido del fuero sindical cada vez que se presenten estas situaciones de desigualdad, también es cierto que los trabajadores pueden tener pretensiones que sobrepasen la razonabilidad; es para evitar cualquiera de estas conductas de iniquidad que se torna en relevante el derecho de negociación colectiva que no involucra un reconocimiento irrazonado de derecho en favor de los

trabajadores, sino la posibilidad de enfrentar posturas y argumentos en favor del reconocimiento de determinada condición laboral, incluidas las condiciones remunerativas.

Un caso más específico en cuanto al tema del convenio colectivo, producto de una negociación colectiva, ha sido analizado en la Casación Laboral N° 12901- 2014 CALLAO, principalmente en el extremo referente a la finalidad de la asociación sindical que tiene como función la de “representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores”; vale decir que, esta jurisprudencia, además de otorgar relevancia a la justicia en la relación que se genera entre trabajadores y empleadores, lo que en la investigación hemos venido a llamar equidad y razonabilidad, puesto que se trata de valores jurídicos más exactos y con cierta objetividad en su interpretación, presta relevancia también a otro extremo de la finalidad y función de representación y defensa, la tutela de los intereses económicos comunes.

Esta sola frase, intereses económicos comunes, permite realizar la diferencia entre condiciones económicas y condiciones remunerativas que se utilizan como indistintas en la regulación del Decreto de Urgencia 014-2020 ya derogado y en la jurisprudencia nacional analizada pero que, en puridad, no son lo mismo; debe tenerse en cuenta que dentro de la relación laboral se presentan intereses económicos no solamente desde la perspectiva del trabajador, sino también desde la perspectiva del empleador.

Es decir que, el empleador mantiene como intereses económicos aquellos que permitan la operatividad y la subsistencia de la empresa, organización u organismo, lo que resulta importante porque determina, en el caso de las empresas del ramo privado, la subsistencia de las mismas en el mercado y, en el caso de las entidades públicas, el cumplimiento de las funciones encomendadas en torno a los servicios públicos prestados; en ambos extremos, resulta sumamente imprescindible cuidar de las condiciones económicas favorables al empleador quien no puede poner en peligro su subsistencia en favor de la atención de las demandas de los trabajadores.

Frente a ello, se encuentran las demandas de los trabajadores que deben encontrarse fundadas, en primer término, en el equilibrio que se requiere entre los esfuerzos desplegados y el monto de la remuneración que perciben, vale decir que la remuneración debe corresponder al justiprecio por la labor desplegada, pero también debe ser suficiente para cubrir las necesidades de los trabajadores; dos aspectos que deben encontrar también equilibrio al momento de convenir.

El concepto de condiciones económicas, entonces, se instauran como el hiperónimo de las condiciones remunerativas, se trata de una relación de todo a parte, siendo que las primeras son mucho más amplias, pueden encontrarse referidas incluso a los intereses económicos del empleador y, en el caso de los intereses económicos del trabajador, como una fracción de estos, se puede ubicar a las condiciones remunerativas en los términos ya señalados en el párrafo anterior.

Otra sentencia importante es la emitida en la Casación Laboral N° 10406-2016 LIMA que se inmiscuye en el contenido específico y directo de la negociación colectiva y el convenio o pacto colectivo, en dos extremos, el primero en cuanto al carácter vinculante de la norma que supone el convenio, la cual genera obligaciones no solamente para el empleador, sino también para los trabajadores, lo que sienta el carácter bilateral del convenio colectivo; el segundo, referido a la diferenciación entre la duración de los alcances del convenio colectivo y la duración de las cláusulas que lo componen y que suponen normas vinculantes para las partes; siendo que, a pesar de que el convenio tiene un año de vigencia, las normas contenidas en las cláusulas perviven hasta que se instaure nuevas obligaciones en virtud de un nuevo convenio colectivo.

Este último extremo en el caso de la administración pública resulta un tanto discutible, puesto que, la asignación presupuestaria es anual y la distribución financiera no es constante, lo que podría implicar un impedimento para el cumplimiento de las cláusulas en caso de no contarse con disponibilidad presupuestaria y con la transferencia efectiva por parte del MEF o con la insuficiencia de los recursos propios; empero, no es menos cierto que, al haberse asumido un compromiso por parte del empleador, en este caso el Estado, también se debería instaurar como una obligación el hecho de programar en el plan de presupuesto anual el requerimiento de asignación presupuestaria, lo que haría permanente el respeto de ciertos derechos reconocidos a los trabajadores, también dentro del campo de las condiciones

económicas; lo que puede lograrse incluso con el uso de los recursos propios o los recursos directamente recaudados que gocen de permanencia o regularidad año tras año.

En cuanto a la fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo, la Casación Laboral N.º 4255- 2017 LIMA, especifica la aplicación de este concepto a las relaciones laborales en la administración pública, lo que sí se relaciona directamente con uno de los componentes de la investigación, puesto que los empleados públicos pertenecen a la administración pública y, según esta casación, la vinculatoriedad de las cláusulas negociadas y objeto de convenio, puede alcanzar incluso a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la administración pública, con excepción de los funcionarios de dirección y los de confianza.

Interpretación que es importante para la investigación, puesto que deja fuera de discusión si la negociación colectiva puede ser aplicada o no en el sector público, puesto que ello es perfectamente posible, y se complementa con la casación anteriormente comentada, puesto que esta reconoce a las condiciones económicas como uno de los elementos que pueden ser negociadas y objeto de convenio.

Cualquier disposición interna en contrario termina por afectar el contenido esencial del derecho al trabajo, dentro del cual se encuentran las negociaciones colectivas, siendo que el derecho nacional no puede dejar de reconocer contenidos relativos a las condiciones que implican la pervivencia

de la persona en la sociedad y que, de manera directa afectan el derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público respecto de los del sector privado.

4.1.3. Delimitar la naturaleza de las condiciones económicas o incrementos remunerativos en virtud a las respuestas alcanzadas en las entrevistas aplicadas a concedores de derecho colectivo laboral, la normatividad y jurisprudencia analizada.

A partir de la revisión de la normatividad, la jurisprudencia y la casuística nacional esbozadas en el capítulo anterior, se tiene que, efectivamente se ha reconocido la naturaleza de derecho fundamental a la discusión de las condiciones remunerativas en el contexto de una negociación colectiva, esto, a partir de la verificación del contenido dotado al derecho al trabajo dentro del cual se ubica el “derecho a una remuneración equitativa y suficiente” (artículo 24, primer párrafo, de la Constitución Política del Perú).

Partimos siempre de las prescripciones constitucionales porque son estas las que rigen el desarrollo de las demás normas del derecho nacional; empero, ese extremo del derecho al trabajo ha sido reconocido también en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Convención Americana de los Derechos Humanos, así como en los Pactos 98, 151 y 154 de la OIT.

Es en base a estos dispositivos normativos que se ha contemplado como contenido de la negociación colectiva a las condiciones de trabajo en general, porque ya dentro del contenido mismo del derecho al trabajo se comprende al derecho a una remuneración equitativa y suficiente; mal hace, entonces la ley de presupuesto anual, en negar la posibilidad de incrementos remunerativos a través de negociación colectiva, puesto que se trata de la negativa o contradicción al contenido de un derecho fundamental, reconocido también como derecho humano en instancias internacionales.

Ahora, cabe aclarar la denominación correcta en virtud del contenido que se intenta defender en la presente tesis respecto a lo que constituye este extremo del contenido del derecho a la negociación colectiva; en ese sentido, se utilizan alocuciones como condiciones económicas, condiciones remunerativas e incrementos remunerativos; pues bien, en cuanto a esta última alocución que hace referencia específica a los incrementos como derechos, consideramos que es inadecuada, puesto que llevaría a suponer que toda negociación colectiva necesariamente tendría inmerso el derecho a un incremento remunerativo, lo cual no es correcto.

De conformidad con la Recomendación 91 de 1951, una negociación colectiva involucra un derecho de debate en el que se presentan dos partes que, en base a un pliego de reclamos, alcanzan acuerdo sobre las soluciones que más convienen a las necesidades de los trabajadores sin afectar sustancialmente a las conveniencias del empleador; vale decir que, la

negociación colectiva involucra la búsqueda de un equilibrio en la relación laboral, mismo que beneficia a ambas partes intervinientes.

Bajo este supuesto, si bien la naturaleza de derecho fundamental se le puede reconocer al derecho a negociar sobre condiciones remunerativas, no al derecho a un incremento remunerativo, porque este no siempre va a involucrar el derecho a una remuneración equitativa y suficiente; vale decir, muchas veces puede ocurrir que los trabajadores tengan pretensiones que sobrepasen las condiciones de equitativa y suficiente poniendo en peligro la estabilidad misma del empleador para efectos de cubrir los otros costes correspondientes a su objeto.

En este sentido, la sola posibilidad que se abre para permitirle a los trabajadores llevar a cabo sendas reuniones de coordinación y negociación con los empleadores, ya supone la configuración del derecho a la negociación colectiva de condiciones remunerativas, expresión que consideramos más adecuada, incluso por encima de la denominación condiciones económicas; ello debido a que, el derecho incluido dentro del contenido esencial del derecho al trabajo es el de contar con una remuneración equitativa y suficiente, no el de incrementos económicos, o el de condiciones económicas en general, puesto que esta frase abierta podría generar indeterminación y, por tanto, mayores conflictos en el contexto de una negociación colectiva.

Esto se encuentra reforzado por las regulaciones mismas que se han descrito a nivel internacional, si observamos, por ejemplo, el artículo 7 del Convenio

098 de la OIT que data del año de 1949, podemos observar que dentro de su regulación contempla taxativamente la necesidad de establecer “medidas adecuadas a la condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo”; vale decir, hace ya más de 70 años se ha reconocido a nivel internacional los componentes de la negociación colectiva entre empleados y administración pública para pactar condiciones de empleo; el contenido que se pretende se regule en la actualidad en nuestro país y que, basado en el principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, se ha dejado de atender hasta la actualidad.

Al respecto, debe resaltarse claramente que dicho convenio recoge que es necesario tenerse en cuenta las condiciones nacionales para posibilitar este tipo de negociación colectiva, pero no es menos cierto el hecho de que el país ha mejorado exponencialmente sus condiciones económicas desde la primera mitad del siglo XX, hasta la actualidad, se cuenta con mayor recaudación de impuestos, los gastos en los que se incurría gestionando servicios públicos han sido tercerizados por lo que se obtiene réditos, entre otras múltiples circunstancias que la tecnificación de los procedimientos han posibilitado; motivo por el cual, ya no es posible utilizar a la progresividad de los derechos de segunda generación como un pretexto para no hacer eficaces los derechos humanos reconocidos internacionalmente, como es el caso de la negociación colectiva.

Al respecto, el enunciado del artículo 7 del Convenio 098 de la OIT bajo comentario, ha dejado siempre presente y sentado que en materia de negociación colectiva deben respetarse los derechos a la dignidad y a la igualdad, puesto que, no ha establecido diferencias entre convenio colectivo en el sector público y en el sector privado, es más, se ha tenido el atino de consignar taxativamente a la necesidad de desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre autoridades públicas y empleados públicos; lo que deja por descontada la pretensión nacional de excluir normativamente a los empleados públicos de la negociación colectiva y, es más, especifica que esta negociación redundaría en materia de condiciones de empleo, término utilizado como sinónimo de trabajo, dentro del cual se ubica el derecho a una remuneración equitativa y suficiente; por lo que es posible señalar que estos contenidos han estado reconocidos ya desde los primeros convenios sobre la materia y que no resulta legítimo desconocerlos dentro del derecho nacional, no cuando se cuenta con todas las condiciones para hacerlos efectivos.

En cuanto al Convenio 151 de la OIT se puede apreciar lo mismo, pues se transcribe en el artículo 7 exactamente la redacción anteriormente mencionada acerca de la necesidad de adoptarse “medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo”, motivo por el cual resultan inexactas las afirmaciones de que en la administración pública no es posible discutirse las

condiciones remunerativas, puesto que estas se encuentran en el seno de las condiciones de empleo, que son condiciones de trabajo y que deben respetar el contenido esencial del derecho al trabajo dentro del cual se encuentra el derecho a la remuneración.

Este último extremo es aclarado en el Convenio 154 de la OIT que establece en su artículo 2 que la expresión negociación colectiva comprende la finalidad de fijar las condiciones de trabajo y empleo; expresión que resulta sobreabundante, puesto que no existe una línea clara de distinción entre trabajo y empleo, pues en ambos casos nos estamos refiriendo a la relación laboral que existe entre empleador y trabajador y a las implicancias de esta relación.

Esta disquisición que se hizo en el Convenio 154, parece ser el fundamento para que dentro del derecho nacional se cuestione el asunto del reconocimiento de la negociación en condiciones remunerativas, debido a que, dicho convenio no ha sido suscrito por el país y, por tanto, sustentan que no tenemos la obligación de respetar el extremo de las condiciones de trabajo.

Interpretación por demás errónea, debido a que, el contenido constitucional del derecho al trabajo sí ha sido recogido como derecho fundamental en el ordenamiento constitucional, como lo mencionamos antes y, este sí reconoce a la remuneración equitativa y suficiente como un derecho fundamental, motivo por el cual puede ser invocada en el contexto de una negociación colectiva, para efectos de alcanzar un acuerdo precisamente, no para obligar

al empleador a realizar incrementos remunerativos, sino para invitarle a analizar asuntos de presupuesto, administración del mismo en concordancia con las necesidades que presentan los empleados públicos.

Esto ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el proceso que acumula los Expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, que abre la posibilidad de incluir a las condiciones económicas o condiciones remunerativas dentro del contenido de la negociación colectiva, pero que tiene el tino de no legislar al respecto, dejando en el campo del legislativo el desarrollo del contenido del derecho, situación que se presentó con el Decreto de Urgencia 014-2020 hoy derogado.

Empero, da cuenta de una necesidad apremiante en nuestra normatividad, la de otorgar reconocimiento formal al contenido de un derecho por naturaleza material, el derecho al trabajo, no solamente es importante por el ejercicio mismo de una labor que dignifica al hombre, sino, sobre todo porque se inserta dentro de la estructura de derechos sociales que coadyuvan a la protección de la integridad física y psicológica de las personas, de su derecho a la salud, de su derecho a la alimentación, del derecho al libre desarrollo de la personalidad, todos los que se verían afectados si es que se afecta alguno de los extremos relativos al contenido del trabajo mismo, como ocurre en este caso en que se afecta la posibilidad de percibir una remuneración justa. Finalmente, con la distinción entre empleado de la administración pública y trabajadores del sector privado se termina por afectar el principio – derecho a la igualdad que debe ser tenido en cuenta para la interpretación de todos los

derechos fundamentales, que debe encontrarse como respaldo de la regulación legislativa y de las medidas administrativas, lo que no ocurre en el presente caso en el que se lesiona dicho derecho – principio bajo la justificación de protección del presupuesto público que, realmente se ve afectado por otros factores externos a la relación laboral pública y que, debiera sincerarse en favor del trabajador.

Por otro lado, y al tratarse de medidas económicas a nivel estatal, deberá considerarse la asistencia a la negociación colectiva del Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de acordar un aumento remunerativo y las posibilidades de que se efectúe. Teniendo en cuenta además que las negociaciones colectivas deberán ser anteriores al establecimiento del presupuesto anual, para que la exigencia no sea vista como un obstáculo, si no como una exigencia laboral planificada. Aun así se deberán establecer límites a la posibilidad de negociar condiciones económicas, tales como las crisis políticas, sociales y económicas por las que suelen atravesar los países, mucho más en un país en desarrollo, donde la inestabilidad monetaria es latente

4.2 Conclusiones

- A. Los efectos materiales que se han identificado en la jurisprudencia internacional como parte del contenido de la negociación colectiva son las denominadas condiciones laborales, que involucran a las condiciones de empleo y las condiciones económicas.
- B. Las condiciones económicas tienen como parte de su contenido a las condiciones remunerativas; ambos extremos del contenido del derecho a la negociación colectiva no se encuentran regulados en nuestro país.
- C. La justificación para la omisión de regulación de las condiciones económicas y las condiciones remunerativas es justificada en el hecho de que no hemos suscrito el Convenio 154 de la OIT que establece a las condiciones laborales y en el interés público que supone la afectación del presupuesto.
- D. De la casuística laboral relativa al contenido económico de la negociación colectiva, se tiene que se ha reconocido como parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, dentro de la perspectiva del derecho laboral colectivo.
- E. La naturaleza de las condiciones económicas o incrementos remunerativos en virtud a las necesidades de los servidores públicos en el país, cuenta con naturaleza de derecho fundamental, puesto que se relaciona con el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente.
- F. La derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú, implica el incumplimiento por parte del Estado de su deber de tutela del derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

REFERENCIAS

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Alexy, R. (2017). *Una teoría de la argumentación jurídica*. México: UNAM.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Washington DC: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Arias-Schreiber Pezet, M. (1998). *Exégesis del Código Civil Peruano de 1984. Tomo IV. Derechos Reales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica Editores S.R.L.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Resolución 217 A (III). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Francia, Paris, Paris: ONU.
- Ascencios Dávila, J. L. (2015). *La transferencia de propiedad inmueble a 30 años del Código Civil peruano de 1984, crítica a un consensualismo desfasado*. Obtenido de Academia:
https://www.academia.edu/12612256/LA_TRANSFERENCIA_DE_PROPIEDAD_INMUEBLE_A_30_A%C3%91OS_DEL_C%C3%93DIGO_CIVIL_PERUANO_DE_1984_CR%C3%8DTICA_A_UN_CONSENSUALISMO_DESFASADO
- Atienza, M. (2017). *Interpretación Constitucional*. Bogotá: Universidad Libre.
- Bullard, A. (1991). Un mundo sin propiedad (Análisis de la transferencia de la propiedad inmueble). *Revista Derecho PUCP*(45), 131-157. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6160/6185>
- Congreso Constituyente Democrático. (30 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. *Constitución Política del Perú*. Lima, Lima, Perú: Diario oficial El Peruano.
- De la Puente y Lavalle, M. (1994). El contrato con efectos reales. *Ius et veritas*, 9-16.
- d'Ors, Á. (1983). *Derecho Privado Romano*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra S.A.

- Escobar Rozas, F. (2002). El contrato y los efectos reales. Análisis del sistema de transferencia de propiedad adoptado por el Código Civil peruano. *ius et veritas*(25), 46-60.
- Estados miembros de la OEA. (22 de noviembre de 1969). Convención Americana de los Derechos Humanos. *Pacto de San José de Costa Rica*. San José, Costa Rica, Costa Rica: OEA.
- Hernández Gazzo, J. L. (1997). Seguridad Jurídica y Costos de Transacción: Algunas distorsiones en el Código Civil. *Derecho & Sociedad*(12), 17-28. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16644>
- Méndez Gonzáles, F. P. (2011). *Fundamentación económica del derecho de propiedad privada e ingeniería jurídica del intercambio impersonal*. Madrid, España: Editorial Aranzandi S.A.
- Mendoza del Maestro, G. (2013). Apuntes sobre el Derecho de Propiedad a partir de sus Contornos Constitucionales. *Foro Jurídico PUCP*(12), 97-108. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13803/14427>
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica*. Neiva: Universida Surcolombiana.
- Pérez Velasco, D. (sf). Análisis Económico de los Derechos de Propiedad. *Derecho y Economía - Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de https://www.usmp.edu.pe/derecho/centro_derecho_economia/revista/febrero_2011/Analisis_Economico_de_los_Derechos_de_Propiedad.pdf
- Poder Ejecutivo. (25 de Julio de 1984). Código Civil. *Código Civil*. Lima, Lima, Perú: Diario.
- Ramos Núñez, C. (2007). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Razeto, L. (2009). El debate sobre las necesidades, y la cuestión de la "naturaleza humana". *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 139-167.

Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*, 179-200.

Sarrión Esteve, J. (2017). Una aproximación al derecho fundamental a la propiedad privada desde una perspectiva multinivel. *UNED Revista de Derecho Político*(100), 915-947. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/20722>

Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción* N° 5, 145-154.

Vidal Ramos, R. (sf). *El sistema de transferencia de la propiedad inmueble en el derecho civil peruano*. Obtenido de Congreso de la República: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/4F8957B52C7F4583052579B50075B041/\\$FILE/SISTEMA_TRANSFERENCIA_PROPIEDAD_DERECHO_CIVIL_PERUANO.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/4F8957B52C7F4583052579B50075B041/$FILE/SISTEMA_TRANSFERENCIA_PROPIEDAD_DERECHO_CIVIL_PERUANO.pdf)

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia.

Tabla 30

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODOS	TÉCNICAS
<p>¿De qué manera los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 inciden sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú?</p>	<p>Objetivo General Determinar la manera en que los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 inciden sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú.</p> <p>Objetivos Específicos A. Analizar los elementos materiales que se han identificado en las recomendaciones de la OIT como parte del contenido de la negociación colectiva que no ha sido recogido normativamente. B. Analizar la casuística laboral relativa al contenido económico de la negociación colectiva en el país. C. Delimitar la naturaleza de las condiciones económicas o incrementos remunerativos en virtud a las respuestas alcanzadas en las entrevistas aplicadas a conocedores de derecho colectivo laboral, la normatividad y jurisprudencia analizada.</p>	<p>Los efectos de la derogatoria del artículo 4 del Decreto de Urgencia n.º 014-2020 sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú, inciden negativamente en el contenido de la negociación colectiva, pues deja sin atención a las necesidades derivadas de la canasta familiar e implica un incumplimiento por parte del Estado de su deber de tutela del derecho a una remuneración justa y equitativa.</p>	<p>GENERALES Deductivo Análisis-síntesis</p> <p>ESPECÍFICOS Dogmático Hermenéutico</p>	<p>Observación documental</p> <p>Entrevista</p>

ANEXO N° 2. Hoja guía de observación documental.

HOJA GUÍA DE OBSERVACIÓN DOCUMENTAL

Autor :

Título :

Año :

Tipo de fuente:

Normativa internacional

Legislación extranjera

Legislación nacional

Doctrina nacional

Doctrina internacional

Jurisprudencia nacional

Jurisprudencia internacional

Relevancia:

Es relevante para el problema de estudio.

Refleja información sobre los antecedentes del problema.

La fuente de análisis es confiable.

ANEXO N° 3. Ficha bibliográfica.

APELLIDOS, Nombre

Título

Ciudad, Revista/Fuente, N° de revista, Año, Páginas.

URL/Editorial

ANEXO N° 4. Ficha textual o de transcripción.

Título

Cita textual (Nº de página).

APELLIDOS, Nombre, Revista/Fuente, Nº de revista, Año, Páginas.

URL/Editorial

ANEXO N° 5. Ficha de resumen o de lectura.

Título

APELLIDOS, Nombre, Año

URL/Editorial

Resumen del texto. (Nº de página)