

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TÍTULO:

“EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ZONA FRANCA DE TACNA – SIDEZOFRA EN EL SECTOR PÚBLICO, FRENTE A LOS LÍMITES PRESUPUESTALES EN LA CIUDAD DE TACNA EN LOS AÑOS 2013 Y 2014”.

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. RODRIGO DAVID OSCCO PÉREZ

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TACNA – PERU

2016

Dedicado a

Dedico esta tesis a todas aquellas personas que me apoyaron, en especial a mis padres que estuvieron apoyándome durante todo el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	4
I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2. ANTECEDENTES	8
1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	9
1.3.1 JUSTIFICACION.....	9
1.3.2. IMPORTANCIA.....	11
1.4. ESTABLECIMIENTO DE LA PREGUNTA SIGNIFICATIVA	13
1.4.1 PROBLEMA GENERAL.....	13
1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.5. DELIMITACION.....	14
1.5.1. DELIMITACION TEMATICA Y ESPECIFICIDAD	14
1.5.2 DELIMITACION ESPACIAL	14
1.5.3. DELIMITACION TEMPORAL.....	14
1.5.4. DELIMITACION SOCIAL	14
1.6. OBJETIVOS.....	15
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	15
1.7. ANÁLISIS DE LAS LIMITACIONES	16
CAPÍTULO II	17
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 LAS PRIMERAS FORMAS DE ORGANIZACIONES LABORALES ..	19
2.1.1. Las Organizaciones Sindicales en Europa.....	21
2.1.2. El Sindicalismo en América Latina	23
2.1.3. El Sindicalismo en el Perú	23
2.2. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	24
2.2.1. Clasificación de las Organizaciones Sindicales	27
2.2.2. Constitución de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones	29
2.2.3. Derecho a Constituir Organizaciones Sindicales	34
2.2.4. La Mayor Representatividad Sindical	36
2.2.5. Sección Sindical	38
2.2.6. Disolución y Liquidación de la Organización Sindical.....	40
2.2.7. Protección de las Organizaciones Sindicales	41

2.3. LA LICENCIA SINDICAL	45
La Licencia Sindical en el Sector Público.....	46
2.4. LA AUTONOMÍA COLECTIVA	49
2.4.1. Límites a la Autonomía Colectiva	49
2.5. LA LIBERTAD SINDICAL.....	50
2.5.1. Evolución Jurídica de la Libertad Sindical.....	59
2.5.2. La Titularidad de la Libertad Sindical	61
2.5.3. La Libertad Sindical, la Constitución y la Jurisprudencia Convenios.....	63
2.5.4. El Convenio 87 de la OIT y la Libertad Sindical	67
2.5.5. Facilidades a la Libertad Sindical	74
2.5.6. Excepciones a la Libertad Sindical	78
2.5.7. Protección de la Libertad Sindical.....	80
2.6. EL FUERO SINDICAL	82
2.7. CONFLICTOS LABORALES	85
2.7.1. Conflictos Laborales Internos.....	90
2.7.1.2. Por Problemas Económicos	91
2.7.2. Conflictos Laborales Externos	93
2.7.3. Otra Clasificación de Conflictos Laborales.....	94
2.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	96
2.8.1. Los Sujetos de la Negociación Colectiva	99
2.8.2. Niveles de la Negociación Colectiva	101
2.8.3. Actos de Mala Fé en la Negociación Colectiva	101
2.8.4. Etapas de la Negociación Colectiva.....	104
2.8.4.1 Trato Directo.....	104
2.8.4.2. La Conciliación.....	105
2.8.4.3. El Arbitraje	106
2.8.4.4. La Huelga.....	109
2.8.4.4.1. Finalidad de la Huelga	112
2.8.4.4.2. Requisitos de la Huelga	113
2.8.4.4.3. Prohibiciones y Limitaciones al Ejercicio de la Huelga 	115
2.8.4.4.4. La Calificación de la Huelga.....	119
2.8.4.4.5. La Titularidad de la Huelga.....	121
2.8.4.4.6. Efectos de la Huelga	122
2.8.4.4.7. Clases de Huelga según Jorge Rendón Vásquez:....	125
2.9. EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	126

2.9.1. Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo.....	127
2.9.2. Contenido del Convenio Colectivo	127
2.9.3. Características del Convenio Colectivo	129
2.9.4. Efectos del Convenio Colectivo	131
2.10. EL FENÓMENO SINDICAL EN EL DERECHO ESPAÑOL	134
2.10.1. La Libertad Sindical	135
2.10.2. El Convenio Colectivo.....	135
2.10.3. Procedimiento de la Negociación Colectiva	136
2.10.4. Contenido del Convenio Colectivo.....	137
2.10.5. Duración del Convenio Colectivo	137
2.10.6. La Negociación Colectiva	138
2.11. DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO	138
2.11.1 Código Penal Peruano	140
2.11.2. Código Penal de Argentina en Materia Laboral	142
2.11.3. Código Penal de Bolivia en Materia Laboral.....	143
2.11.4. Código Penal de España en Materia Laboral.....	144
2.11.5. Código Penal de Ecuador en Materia Laboral.....	147
2.12. EL PRESUPUESTO PÚBLICO.....	148
2.12.1. Definición de Presupuesto	148
2.12.2. Contenido del Presupuesto	148
2.12.3. Fondos Públicos.....	149
2.22.3.1. Finalidad y Estructura de los Fondos Públicos:	149
2.12.4. Exclusividad de los Créditos Presupuestarios	150
2.12.5. Limitaciones de los Créditos Presupuestarios	151
2.12.6. Control Presupuestal de los Gastos	151
2.13. LÍMITES PRESUPUESTALES.....	152
2.14. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PERIODOS 2013 Y 2014 .	154
2.14.1. Negociación Colectiva Periodo 2013	154
2.14.2. Negociación Colectiva Periodo 2014	155
2.15. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	157
CAPITULO III	163
3. MARCO OPERATIVO	163
3.1. FORMULACION DE LA HIPOTESIS	163
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	163
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	163
3.1.2.1. HIPOTESIS ESPECIFICA 1.....	163

3.1.2.2. HIPOTESIS ESPECÍFICA 2	163
3.2. VARIABLES DE ESTUDIO.....	164
3.2.1. VARIABLE.....	164
3.2.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	164
3.2.2. VARIABLES	164
3.2.2.1 HIPOTESIS ESPECÍFICA 1	164
3.2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	164
3.3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	165
3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	165
3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	165
3.4. DETERMINACIÓN METODOLÓGICA	166
3.5. POBLACIÓN Y MUESTREO DE ESTUDIO	166
3.5.1. POBLACIÓN	166
3.5.2. MUESTRA	167
3.5.3. SELECCIÓN DE MUESTRA	167
3.5.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA	167
3.5.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN	167
3.5.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	168
3.6. TÉCNICAS E IMAGEN INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	168
3.6.1 TÉCNICAS.....	168
3.6.2. INSTRUMENTOS	169
3.6.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	169
CAPITULO IV.....	170
4. ANALISIS, COMPROBACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	170
4.1. ANÁLISIS DE LOS GRAFICOS.....	170
4.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	189
4.2.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	189
4.2.2. HIPÓTESIS GENERAL	192
CAPITULO V.....	193
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	193
5.1.1. DE QUE MANERA SE PRESENTA LA NEGOCIACIÓN	193
COLECTIVA COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	193
5.1.2. EFICACIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	196
5.1.3. NIVEL DE AFECTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	198

CAPÍTULO VI	203
6.1. CONCLUSIONES	203
CAPÍTULO VII	206
7.1. RECOMENDACIONES	206
7.2. BIBLIOGRAFÍA	209
CAPÍTULO VIII	214
8.1. ANEXOS	214
8.1.1. ANEXO N° 01	214
8.1.1.1. ENTREVISTA AL ABOGADO GONZALO ALANOCA	214
8.1.1.2. ENTREVISTA AL SUB DIRECTOR DE LA OFICINA DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE TACNA	229
8.1.1.3. ENTREVISTA AL EX DIRIGENTE SINDICAL BLADIMIR CALLE GUTIERREZ	231
8.1.1.4. ENTREVISTA AL EX REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD ZOFRATACNA EL SEÑOR WALTER CANO	233
8.1.2. ANEXO N°02	235
8.1.2.1. FICHA DE ENCUESTA	235
8.1.3. ANEXO N°03	241
8.1.3.1. MATRIZ GENERAL DEL PROYECTO	241

INTRODUCCIÓN

Durante el transcurso del tiempo la sociedad se ha visto envuelto en varios conflictos de diversas materias como por ejemplo conflictos territoriales, ambientales y laborales, por lo que se plantearon diversas alternativas de solución, como en el caso de los conflictos laborales donde se planteó solucionar tales conflictos a través de la vía judicial y posteriormente se presentó otras alternativas de solución como la Negociación Colectiva tanto en el sector privado como en el sector público con algunas diferencias.

Con la aparición del sindicalismo en el Perú en el siglo XX se dio paso a un mecanismo de solución de conflictos laborales que se conoce como Negociación Colectiva, cuyo objetivo es solucionar los conflictos que se presentan en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, el ejercicio de la Negociación Colectiva en el sector público se presenta en diversas etapas con el Trato Directo, la Conciliación, el Arbitraje o la Huelga, donde el sindicato en este caso SIDEZOFRA tiene que negociar diversos aspectos en materia laboral con ciertas restricciones que se dan durante el ejercicio de las Negociaciones Colectivas como los límites presupuestales.

El Estado con el objetivo de mantener el equilibrio presupuestal ha fijado ciertas limitaciones al ejercicio de las Negociaciones Colectivas vinculadas al aspecto económico, por tal motivo los miembros del sindicato SIDEZOFRA consideran que se está limitando su derecho al ejercicio de las Negociaciones Colectivas.

Según el inciso 2 artículo 28 de la Constitución, el Estado debe: “Fomentar la Negociación Colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales”, por lo cual es deber del Estado generar las condiciones necesarias para que se den un adecuado

ejercicio de las Negociaciones Colectivas y así ambas partes de la negociación puedan beneficiarse con los Convenios Colectivos.

El objetivo de esta investigación es determinar de qué manera se está dando las Negociaciones Colectivas del sindicato SIDEZOFRA frente a los límites presupuestales establecidos en la Ley de Presupuesto, de qué manera se presenta esta alternativa de solución de conflictos laborales en una relación laboral entre empleadores y trabajadores, verificar la eficacia de las Negociaciones Colectivas frente a los límites presupuestales y determinar la magnitud de la afectación de estas limitaciones hacia las Negociaciones Colectivas.

El método de investigación del presente tema de investigación será Documental y Empírico, debido que se hará la indagación, análisis y estudio de diversas fuentes documentales, tales como expedientes administrativo, la Constitución Política del Perú, leyes, convenios internacional ratificados por nuestro país, Sentencias del Tribunal Constitucional, resoluciones administrativas, libros, revistas, artículos y será complementado por medio del método empírico a través de las entrevistas que se realizaran a las partes que conforman las Negociaciones Colectivas.

En el primer capítulo se describe el problema, establecimiento de la pregunta significativa, antecedentes, importancia, la justificación, los objetivos, el análisis de las limitaciones.

En el segundo capítulo se desarrolló el Marco Teórico, en el cual se abordara temas sobre las organizaciones sindicales, la Negociación Colectiva, los conflictos laborales, la Autonomía Colectiva, la Libertad Sindical, los límites presupuestales.

En el tercer capítulo se desarrolló las hipótesis, las variables de estudio, la metodología, población y muestreo de estudio, técnicas e instrumentos de estudio, criterios de inclusión y de exclusión.

En el cuarto capítulo se desarrolló el análisis, comprobación, discusión de los resultados y la entrevista.

En el quinto Discusión de Resultados.

En el sexto capítulo Conclusiones

En el séptimo capítulo Recomendaciones y Bibliografía.

En el octavo capítulo Entrevistas, Ficha de Encuesta y Matriz General del Proyecto

Este es el tema de investigación, las Negociaciones Colectivas en el sindicato SIDEZOFRA frente a las limitaciones presupuestales, las Negociaciones Colectivas en un escenario de intereses opuestos donde se tiene que buscar un equilibrio, determinar la eficacia de las Negociaciones Colectivas y la afectación que se presenta en el ejercicio de las Negociaciones Colectivas.

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Estado ha planteado diversos métodos de solución de conflictos laborales para así poder evitar que se den las manifestaciones de parte de los trabajadores y los lock-outs (Cierre total o parcial de un lugar de trabajo o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por uno o más empleadores) de parte de los empleadores, que podrían ocasionar un grave perjuicio a la sociedad por el impacto que tendrían tales acciones. Entre los diversos métodos de solución de conflictos laborales se dio la Negociación Colectiva de trabajo.

Desde sus inicios la Negociación Colectiva fue un método alternativo de solución de conflictos laborales, debido que se encuentra estrechamente unido a la evolución jurídica, económica y social de cada país, con el transcurso del tiempo se van dando diversas disposiciones jurídicas que regulan la Negociación Colectiva en sus dos sectores, tanto en el sector privado como en el sector público.

La Negociación Colectiva se da como un procedimiento mediante el cual los trabajadores pueden plantear diversas peticiones ante los empleadores haciendo uso de su derecho de negociar colectivamente, el cual es reconocido por la Constitución como un derecho constitucional que tienen los trabajadores para poder solucionar sus problemas de un modo pacífico, sin alterar el orden y la paz de la sociedad.

En el ámbito privado los conflictos laborales se van solucionando durante el desarrollo de la Negociación Colectiva mediante un acuerdo de partes entre el empleador o los empleadores y los representantes de los

trabajadores. Mientras que en el sector público el desarrollo de la Negociación Colectiva en sus diversas etapas se ve limitada por los límites presupuestales establecidos por el Estado, los cuales se materializan en la Ley de Presupuesto Si bien es cierto, estas normas no han nacido bajo criterios ilegales, y de acuerdo al test de constitucionalidad mientras no se declare su inconstitucionalidad, se debe entenderlas como válidas, sin embargo tales normas presupuestales están condicionando a los representantes de los trabajadores de la organización sindical SIDEZOFRA a negociar bajo ciertos parámetros limitándose su derecho a negociar colectivamente.

Como consecuencia de tales límites presupuestales, los representantes de los trabajadores de la organización sindical SIDEZOFRA de la ciudad de Tacna no pueden concretar de manera eficaz la solución de sus conflictos laborales que se presentan en el desarrollo de sus actividades mediante la Negociación Colectiva, el cual se inicia con la presentación del pliego de reclamo que contiene el proyecto de Convención Colectiva con sus diversas cláusulas normativas, obligacionales y delimitadoras a través del Trato Directo como primera etapa de la Negociación Colectiva. De no solucionarse el conflicto laboral se dará paso a la Conciliación Laboral y finalmente se da el Arbitraje o la Huelga.

Estas limitaciones presupuestales generan un clima de conflictividad laboral que perjudica cada vez más la relación trabajador-empleador, esto a su vez ocasiona que los representantes de las entidades o empresas del Estado no quieran participar en las Negociaciones Colectivas por temor a infringir la Ley de Presupuesto al momento de otorgar un beneficio establecido en el pliego de reclamos de parte de los trabajadores.

Este rechazo por parte de los representantes del Estado a participar en las Negociaciones Colectivas se debe a que podría incurrirse en

responsabilidad administrativa por no observar los límites presupuestales establecidos en la Ley de Presupuesto.

La creación de estos límites presupuestales genera un descontento de parte de los trabajadores debido a que la misma Constitución Política del Perú en su artículo 28 establece claramente que el Estado fomenta la Negociación Colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Lo cual se ve contradicho por la Ley de Presupuesto, que contradice lo estipulado en la Constitución en el mencionado artículo, no tomando en cuenta el principio de jerarquía normativa vulnerando así el derecho laboral constitucionalmente reconocido.

El Estado tiene el deber de generar las condiciones necesarias para el normal desarrollo de las Negociaciones Colectivas, respetándose el sistema normativo tanto nacional como internacional vinculado a las Negociaciones Colectivas, por lo cual el Estado no debería legislar leyes arbitrariamente sin analizar detenidamente las consecuencias jurídicas de tales decisiones.

Este problema que existe entre el contenido normativo del artículo 6 de la Ley de Presupuesto frente al ejercicio de las Negociaciones Colectivas se da por un lado en defensa al derecho de la Negociación Colectiva y por el lado del Estado en salvaguarda del equilibrio presupuestal, ambas situaciones están debidamente establecidas en nuestro sistema normativo, justamente en busca de satisfacer el interés de cada uno se da el conflicto laboral de intereses.

El ejercicio de las Negociaciones Colectivas se ve limitada por la Ley de Presupuesto, pero durante las Negociaciones Colectivas se negocian condiciones de trabajo que si bien no es directamente un acuerdo de incremento remunerativo, estas condiciones de trabajo significan un aliciente para los trabajadores.

Este aliciente que se mencione en el párrafo anterior se refiere por ejemplo a la creación de parqueos lo cual significaría un gasto menos en los trabajadores, los cuales ya no tendrían que gastar de su dinero ya que existe un acuerdo entre el empleador y los trabajadores en este caso entre SIDEZOFRA y ZOFRATACNA de crear parqueos, así el o los trabajadores tendrían menos gastos lo cual repercute beneficiosamente en los trabajadores que podrían ahorrar más dinero para la canasta familiar.

1.2. ANTECEDENTES

En cuanto a los antecedentes del estudio en nuestras bibliotecas físicas y virtuales de las Universidades de la ciudad de Tacna y de las bibliotecas virtuales de las universidades del país no se encontró trabajos sobre el tema de investigación: “El Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014”.

1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

1.3.1 JUSTIFICACION

Abordar el presente trabajo de investigación es sumamente importante, debido que es necesario determinar cómo se da El Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 y así poder comprender algunos aspectos que conforman la naturaleza de una Negociación Colectiva y las manifestaciones realizadas por trabajadores de otras organizaciones sindicales del régimen privado en el sector público.

Tomando en cuenta que nuestro sistema jurídico va cambiando con el paso del tiempo adecuándose a la realidad, motivo por el cual las disposiciones jurídicas sociolaborales han ido cambiando, conforme se han ido desarrollando las relaciones de trabajo, ha sucedido grandes cambios en la normativa laboral, especialmente en el derecho laboral colectivo, por lo que se hace necesario e indispensable realizar investigaciones sobre el tema de Negociaciones Colectivas.

Inicialmente en nuestro país no existían las organizaciones sindicales conforme fueron llegando las ideas de Libertad Sindical, Autonomía Colectiva, derechos laborales a nuestra sociedad, cada vez fueron tomando más fuerza en la clase trabajadora sobre todo en los obreros quienes fueron los más perjudicados por causa de la ambición desmedida de muchos de los empleadores.

Al investigar este tema entenderíamos como se está dando las Negociaciones Colectivas en el Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA, comprenderíamos en qué Estado se

encuentra la Negociación Colectiva como mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales.

Conoceríamos las diversas etapas por la que se pasa en una Negociación Colectiva como el Trato Directo, la Conciliación, el Arbitraje y así poder saber si son o no eficaces frente a los límites presupuestales que ha establecido el Estado.

Es necesario conocer cuál es la naturaleza de este conflicto que se presenta entre las Negociaciones Colectivas y los límites presupuestales. Conocer cómo ve el sindicato de trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA este mecanismo de solución de conflictos laborales en comparación a la vía judicial si realmente cumple sus fines para los que fue creada la Negociación Colectiva.

Al respecto la base que justifica esta investigación es saber cómo se desarrollan las Negociaciones Colectivas frente a los límites presupuestales establecidos por el Estado, determinar cuál es el origen de este problema y qué consecuencias puede traer para los trabajadores del sector público. Tomando en cuenta que tales límites presupuestales tienen su respaldo en diversas disposiciones jurídicas tanto nacionales como internacionales que amparan el uso válido de la Ley de Presupuesto como mandato constitucional en beneficio de la sociedad.

1.3.2. IMPORTANCIA

El derecho a la Negación Colectiva constituye un elemento esencial para la solución de conflictos colectivos de naturaleza laboral, entre trabajadores y empleadores debido a la rapidez con que se podría solucionar un conflicto laboral.

La importancia en la presente investigación está en determinar cómo se da El Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 y así conocer y comprender en qué situación se encuentran los trabajadores del sindicato en mención, frente a los límites presupuestales.

También es importante porque se busca establecer cuál es la relación que existe entre los límites presupuestales y la Negociación Colectiva, que tanto influyen tales límites en las Negociaciones Colectivas, conocer cómo se vienen aplicando las normas jurídicas tanto nacionales como internacionales como por ejemplo los convenios internacionales de la organización internacional de trabajo ratificados por nuestro país.

Se tratarán diversos puntos que nos permitirán tener un amplio dominio del tema que estén íntimamente relaciones con las Negociaciones Colectivas como el Arbitraje, la Conciliación y otros más, que al mismo tiempo facilitaran la comprensión del desarrollo de la Negociación Colectiva, conocer cuáles son sus alcances, sus límites y las implicancias tanto nacionales como internacionales de su reconocimiento.

Asimismo en el transcurso de la investigación del presente trabajo se podrá revisar el desarrollo de las Negociaciones Colectivas que se dan en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna

Al respecto al dar a conocer la evolución que han tenido las Negociaciones Colectivas durante el transcurso del tiempo implicaría conocer una parte de la realidad económica, política y social de nuestra sociedad.

1.4. ESTABLECIMIENTO DE LA PREGUNTA SIGNIFICATIVA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se presenta El Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público, frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014?

1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la eficacia del Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014?
- ¿Cuál es el nivel de afectación del Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014?

1.5. DELIMITACION

1.5.1. DELIMITACION TEMATICA Y ESPECIFICIDAD

El tema está referido al área del derecho laboral, derecho laboral constitucional.

1.5.2 DELIMITACION ESPACIAL

El estudio se desarrollara en la ciudad de Tacna.

1.5.3. DELIMITACION TEMPORAL

El periodo a investigarse será los años 2013 y 2014.

1.5.4. DELIMITACION SOCIAL

En la presente investigación la delimitación social estará constituido por el sindicato de trabajadores de la Zona Franca de Tacna.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera se da el Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Verificar si el Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva es eficaz para los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público frente a los Límites Presupuestales, en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014
2. Establecer en qué magnitud se afecta el Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público frente a los Límites Presupuestales, en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.

1.7. ANÁLISIS DE LAS LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones que encontré durante la investigación sería la poca información del tema, el tiempo de la entrevista, la lentitud con que se dio las encuestas.

Las Negociaciones Colectivas en el derecho laboral es un tema cuya información es escasa, casi no hay libros sobre este tema, sólo pude encontrar un libro donde se menciona la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo más los comentarios del autor del libro, había otro libro más que era un copia y pega de la Ley de Presupuesto después de eso ya no había más libros sobre Negociaciones Colectivas, había libros sobre derecho laboral individual, sólo llegue a encontrar una tesis referente a la Negociación Colectiva, para ser más exacto sobre el Arbitraje, e igualmente no había muchos libros sobre la Ley de Presupuesto.

Con respecto a los entrevistados si bien hubo disponibilidad de parte de los entrevistados del sindicato, de ZOFRATACNA y de la Dirección Regional de Trabajo de Tacna, no hubo el tiempo necesario como para hacer las entrevistas, debido que los entrevistados estaban ocupados lo cual es comprensible debido a las funciones que desempeñan en sus respectivos trabajos.

Otra limitación sería la demora en las encuestas, el llenado de las encuestas se dio con lentitud de parte de los encuestados.

Tales limitaciones al momento de realizar las investigaciones no fueron impedimento para realizar las investigaciones pertinentes de la materia de estudio, el ejercicio de las Negociaciones Colectivas frente a los límites presupuestales del sindicato SIDEZOFRA, llegando a conocer más a profundidad como se están desarrollando tales Negociaciones Colectivas en la ciudad de Tacna.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

La corriente filosófica adoptada en la presente investigación va ser el Constitucionalismo Social debido que es la corriente mediante el cual el Estado hace uso de determinadas políticas sociales en beneficio de la sociedad.

Es considerada como un movimiento universal por el cual se incorporan los derechos sociales a las constituciones de los Estados.

Debido a la trascendencia de la controversia actual que se presenta en las relaciones colectivas de trabajo entre organizaciones sindicales y el Estado-empleador dentro del régimen laboral privado del sector público, se pretende analizar los derechos constitucionales como la Negociación Colectiva, la Libertad Sindical que están siendo vulnerados por las normas jurídicas impuestas por el Estado.

Al respecto será posible analizar cómo se da el Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público frente a los Límites Presupuestales, en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014. Conforme a las diversas disposiciones jurídicas tanto nacionales como internacionales ratificados por el Perú.

Al respecto la corriente filosófica del Constitucionalismo Social nos permitirá conocer cuál es el tratamiento que le da la Constitución al Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA, en el sector público frente a los límites presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 debido al objetivo de la investigación, determinar cómo se da la Negociación

Colectiva en el Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA del sector público del régimen privado en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.

Tomando en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior será necesario el estudio de las diversas disposiciones jurídicas que tengan relación con el desarrollo de las Negociaciones Colectivas, como la Constitución, las Leyes, Normas Internacionales y otros dispositivos jurídicos que se serán de gran importancia para la investigación.

Se podrá determinar si realmente se cumple lo que se establece en la Constitución referente a las Negociaciones Colectivas, si realmente se está respetando el Ejercicio del Derecho a la Negociación colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Publico frente a los Limites Presupuestales, en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.

Será posible analizar el desarrollo de las Negociaciones Colectivas, como se dan frente a los límites presupuestales, cual es el impacto de las Negociaciones Colectivas como método alternativo de solución de conflictos laborales.

Por medio de esta corriente filosófica se podrá conocer si se está vulnerando o no los derechos laborales con rango constitucional como el derecho a la Negociación Colectiva, la Libertad Sindical, si los trabajadores se sienten coaccionados por el Estado a tal extremo que no puedan realizar sus negociaciones satisfactoriamente.

2.1 LAS PRIMERAS FORMAS DE ORGANIZACIONES LABORALES

La primera forma de organización sindical se dio en el siglo XII en Francia con la Asociación de Compañeros o Compagnonnages, que estaba integrada por los compañeros quienes se vieron perjudicados por la Corporación, debido que la Corporación no velaba por sus intereses, solamente se preocupaban por los intereses de los maestros.

Como señala Javier Rendón Vásquez:” Aunque la Corporación defendía los intereses de los artesanos en general, era fundamentalmente una entidad al servicio de los maestros”.¹

La Corporación era una entidad que estaba conformada por los maestros quienes eran los dueños de los talleres artesanales donde laboraban los compañeros y los aprendices (menores de edad) quienes también eran integrantes de la corporación.

Según Jorge Machicado:” En las Corporaciones de oficio el trabajo estaba jerarquizado: Maestro, compañero y aprendiz”.²

Debido que los maestros tenían el poder económico y los medios de producción ejercían la dirección de la Corporación estableciendo los lineamientos y las reglas que deberían ser cumplidas por los miembros de la Corporación a través de los estatutos donde establecían las normas vinculadas a la relación de trabajo, el precio de venta de los productos, la calidad de los productos y otras situaciones más.

Tales estatutos como señala Jorge Machicado tenía el siguiente fin” Asegurar el monopolio de las Corporaciones de Oficios, porque el

¹ RENDON VASQUEZ, Jorge(2014) Editora Jurídica Grijley 8dición título:” Derecho del Trabajo Colectivo, relaciones colectivas en la actividad privada” p.14

²MACHICADO, Jorge(2010) Ediciones New Life, página
<http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf>,título:”Historiadel derecho del trabajo”p.05

régimen corporativo era contrario a la autonomía individual y a la libertad de comercio e industria independientes”.³

Como todo trabajador los compañeros tenían el deseo de ascender y llegar a ser maestros, pero para que pudieran ser maestros tenían que cumplir con ciertos requisitos, que para muchos de ellos era difícil de cumplir

Según Jorge Rendón Vásquez tales requisitos eran: “Aprobar un examen tomado por la Corporación, consistente en la realización de una obra maestra, y disponer del dinero suficiente para pagar los altos derechos exigidos por la Corporación para así poder adquirir los medios de producción”.⁴

A todo eso habría que sumarle que luego el grado de maestro se había vuelto exclusivo para los hijos de los maestros, por lo que los compañeros ante todas estas situaciones se vieron obligados a formar la Asociación de Compañeros o Compagnonnages de un modo clandestino para que puedan defender sus intereses como trabajadores.

Las Corporaciones vieron su fin con el Edicto de Turgot en 1776 que fue promulgado por Turgot el ministro del rey el cual establecía que se suprimieran las Corporaciones, sus estatutos y sus privilegios.

Con el transcurso del tiempo los talleres artesanales fueron desapareciendo y como consecuencia de tal hecho las asociaciones de compañeros también desaparecieron.

³Ibidem p. 06

⁴RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, relaciones colectivas en la actividad privada. p.13.

2.1.1. Las Organizaciones Sindicales en Europa

Debido a la desigualdad que existe en la relación de trabajo, por un lado están los empleadores con el poder de dirección que implica dar órdenes, controlar y sancionar a los trabajadores, que eran dueños de los medios de producción y por otro lado los trabajadores que solo tenían la fuerza de trabajo.

Con la aparición del capitalismo era más notorio tal desigualdad entre el empleador y el trabajador, donde aparecieron dos elementos claves del capitalismo el capitalista y el obrero.

Tanto el capitalista y el obrero como tal, fueron surgiendo como consecuencia del desarrollo tecnológico de la empresa capitalista debido al surgimiento de la revolución industrial.

Justamente la revolución industrial significó un suceso de gran importancia para la edad moderna, que dio paso a grandes cambios en la sociedad para distintas clases sociales, donde los obreros se vieron en la necesidad de constituir la primera organización sindical integrada por los trabajadores de las fábricas para así poder hacer frente a los empleadores y hacer valer sus intereses como trabajadores.

Justamente ante esta situación los empleadores se dieron cuenta que la constitución de organizaciones sindicales significan un gran riesgo para sus intereses, por lo que durante la realización de la revolución francesa sus objetivos estaban orientados a impedir cualquier forma de constitución de organizaciones sindicales.

Por tal motivo se dio diversas disposiciones jurídicas que prohibían tales organizaciones, entre estas disposiciones estaban el decreto de Allard de 1791 que prohibía el derecho de organizaciones profesionales, la Ley

Chapelier de 1791 que prohibió toda forma de asociación laboral, según Jorge Machicado el argumento de esta Ley era:” No existe más asociaciones que el propio Estado”.⁵

En 1799 en Inglaterra se dio una Ley semejante y así sucesivamente se fueron dando diversas leyes en diferentes lugares de Europa con la misma intención de prohibir toda forma de organizaciones sindicales.

Según Jorge Rendón Vásquez:” Ante la prohibición de sindicarse, los obreros se vieron obligados a reunirse en asociaciones mutuales cuyo fin era su protección contra ciertos riesgos sociales o en organizaciones secretas, para escapar a la represión. En unas y otras planeaban sus acciones reivindicativas”⁶ para que los obreros puedan hacer valer sus derechos como trabajadores tuvieron que superar muchos obstáculos, como fruto de su lucha en marzo de 1884 en Francia se votó por la Ley que reconocía la libertad de la organización sindical.

Dicha ley se denominaba la Ley Waldeck-Rousseau de 1884 que abrogó la Ley le Chapelier y el Edicto de Turgot, y así sucesivamente tales disposiciones se fueron dando en diversas partes de Europa.

⁵ MACHICADO, Jorge (2010) Edición New Life, pagina <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-h> título:” Historia del Derecho del Trabajo. p.7

⁶ RENDON VASQUEZ, Jorge(2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada” p.15

2.1.2. El Sindicalismo en América Latina

El movimiento sindical llegó a América Latina debido al surgimiento del capitalismo como consecuencia de la revolución industrial y la lucha por sus derechos de los obreros en Francia, Inglaterra y otros países europeos.

Como señala Jorge Rendón Vásquez :” Las primeras organizaciones sindicales de América Latina fueron creadas e impulsadas a fines del siglo XIX y a comienzo del XX en Buenos Aires, Montevideo, la Habana, Rio de Janeiro y México, después apareció en Chile y Perú y a otros países de América Latina”.⁷

2.1.3. El Sindicalismo en el Perú

El movimiento sindical en el Perú surgió en el siglo XX, el cual tuvo que pasar por varios obstáculos para poder hacer valer sus derechos, una de las acciones más resaltantes del movimiento sindical en el Perú fue la lucha por las 8 horas de trabajo, que se dio en el gobierno de José Pardo, por medio de una Huelga que tuvo resultados positivos para los trabajadores, debido a tal Huelga el 19 de enero de 1919 se dio un Decreto Supremo por el cual se implantó esa jornada de 8 horas de trabajo en todo el Perú.

El mencionado decreto fue una gran victoria para los obreros peruanos que poco a poco fueron obteniendo los objetivos que se habían trazado, durante el transcurso del tiempo surgieron varios hechos relevantes como la creación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la creación de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP), la Confederación Intersectorial de Trabajadores del Estado (CITE) de los empleados públicos.

⁷Ibidem. p.19

Durante varios años las organizaciones sindicales tuvieron que luchar para que obtuvieran la materialización de sus derechos por medio de diversas disposiciones dictadas por el Estado, debido a los grandes cambios económicos que atravesó el país, durante el periodo de 1980 a 1990 fue una etapa de gran incertidumbre y preocupación de las organizaciones sindicales debido a la gran crisis económica que atravesaba el Perú.

Y así sucesivamente en diversos gobiernos y hasta la actualidad las organizaciones sindicales siguen velando por la defensa de los derechos de los trabajadores.

2.2. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Según Julio Enrique Haro Carranza señala que: “El derecho del trabajo es considerado como un desprendimiento del derecho civil, dado que en los tiempos posteriores a la Revolución Industrial, la fuerza de trabajo era considerada como una mercancía más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda. Con el transcurrir de los tiempos, se comienza a visualizar que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene el poder económico y el otro no. El propósito del derecho del trabajo es el de compensar dicho desequilibrio material en el nivel jurídico, es decir, protegiendo al contratante débil, naciendo así el principio tuitivo o la función protectora del Estado”.⁸

Para Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba “Esta es la única forma de prestación de servicios de la que se ocupa el derecho del trabajo: labor desempeñada por el ser humano, con finalidad productiva (para obtener una ventaja patrimonial o económica), por cuenta ajena (por encargo de otro, quien es titular de los bienes o servicios producidos y también quien asume los riesgos del negocio), libre (voluntaria, resultado

⁸ HARO CARRANZA, Julio Enrique (2013) Editora Ediciones Legales E.I.R.L. Título: “Derecho Individual del trabajo”. Pag. 11

del acuerdo de voluntades) y subordinada (dirigida por el empleador que puede ser una persona natural o jurídica).”⁹

Posteriormente al desprendimiento del derecho laboral del derecho civil, se dio paso al surgimiento de las organizaciones sindicales, equiparar las desigualdades de las relaciones laborales, para así poder compensar el desequilibrio que existe en las relaciones laborales.

Al respecto para Jorge Rendón Vásquez la organización sindical es una agrupación organizada de trabajadores porque está sujeta a normas internas y a la vez éstas se sujetan a otras normas emitidas por el Estado. Es justamente esta organización dentro del sindicato el soporte del funcionamiento de una organización sindical, organización que está plasmado en el estatuto mediante diversas cláusulas, que conjuntamente con las normas emitidas por el Estado generan las condiciones para que se pueda desarrollar las actividades sindicales. Como menciona Jorge Rendón Vásquez: “Es una agrupación organizada, porque se rige por normas internas emitidas por sus miembros o por sus órganos facultados para darlas, las que hallan sujetas a su vez, a otras normas expedidas por el Estado o por organizaciones de mayor jerarquía a las cuales aquella se encuentra afiliada”.¹⁰

Según la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 87 ratificado por nuestro país en su artículo 10 se indica que:” En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

La organización sindical vendría a ser un grupo de trabajadores debidamente organizados mediante un estatuto, que tienen como

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (mayo 2015) Editora Gaceta jurídica, séptima edición Título:”Guía Laboral”.” Pag. 13

¹⁰ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada” p.32

finalidad la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado.

Dentro de la relación laboral, se tiene que proteger la dignidad del trabajador debido a su importancia como cimiento de una buena relación laboral, al respecto Luis Álvaro Gonzales Ramírez indica que:” Es la raíz o generatriz de derechos en tanto a partir de ella todas las disposiciones fundamentales se van desarrollando”.¹¹

La defensa y el respeto a la dignidad humana no solamente deben darse en las relaciones laborales sino también en las relaciones sociales debido a su importancia en la sociedad como derecho fundamental de la persona.

Tal defensa de los derechos e intereses de los trabajadores también incluye a los trabajadores en situación de discapacidad o trabajadores discapacitados, según Luis Mendoza Legoas un trabajador discapacitado es aquel:” Que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza u pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”.¹²

La titularidad de la Libertad Sindical inicialmente se puede ejercer individualmente y posteriormente se da un ejercicio colectivo de la Libertad Sindical en la práctica, en la realidad los trabajadores buscan constituir o formar parte de alguna organización sindical (sindicatos, federaciones, confederaciones) los cuales no necesariamente pueden ser los que tradicionalmente se conocen, sino también se pueden dar otras

¹¹ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (set. 2015) Editora Jurídica “Soluciones Laborales”, Título: “Dignidad y ocupación efectiva, elementos indisociables de una sana vinculación laboral.” Pag. 94

¹² MENDOZA LEGOAS, Luis (set. 2015) Editora Jurídica “Soluciones Laborales”, Título: “Bases para implementar las cuotas de trabajadores con discapacidad en las empresas privadas.” Pag. 33

formas de organizarse en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, tal como menciona Alfredo Villavicencio ríos donde señala que :” Dentro de la definición de libertad sindical no podemos negarles un lugar a otras articulaciones colectivas de trabajadores, menos estructuradas y más informales y esporádicas (uniones, coaliciones, etc) a que concurren con los sindicatos en el terreno de la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. Hay que tener siempre presente que el artículo 10 del convenio 87 OIT establece que en su articulado “El termino organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores, con lo que se rompe la vinculación única entre sindicato (organización institucionalizada y permanente) y libertad sindical, abriéndose el abanico de su cobertura también a las formas menos estructuradas y más esporádicas”.¹³

2.2.1. Clasificación de las Organizaciones Sindicales

Según el Artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo los sindicatos pueden ser:

- “a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.”

¹³ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”,p.88

Tal como indica Alfredo Villavicencio que :” Se entiende que este listado de tipos sindicales es taxativo, la norma citada anteriormente atenta sin paliativos contra el derecho de constituir las organizaciones que se estime conveniente, por lo que se debe dejar en claro, de conformidad con las recomendaciones específicas del comité de libertad sindical, que para que tal afectación no se produzca, el listado del artículo 5 se tiene que considerar como meramente enunciativo, abierto, o más claramente ejemplificativo”.¹⁴

Al respecto según Jorge Rendón Vásquez:” Las organizaciones sindicales se clasifican en atención a los siguientes criterios: por el sector económico al cual pertenecen sus integrantes; y por su jerarquía.

A) Por el Sector Económico:

a) Organizaciones del sector privado

1. Organizaciones de empleadores
2. Organizaciones de trabajadores dependientes: empleados, obreros u otros.
 - 1.1 De empresas privadas
 - 1.2 De empresas del Estado
 - 1.3 De instituciones no lucrativas
 - 1.4 De cooperativas y otras empresas similares
3. Organizaciones de trabajadores independientes
4. Organizaciones de trabajadores socios de empresas asociativas
5. Organizaciones de trabajadores desempleados

b) Organizaciones de administración pública: de servidores públicos

B) Por su Jerarquía

¹⁴ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.110

- a) Organizaciones de primer grado: sindicatos
 - 1. Sindicatos de trabajadores del sector privado
 - 1.1 Por empresa o centro de trabajo
 - 1.2 Por actividad ocupacional
 - 1.3 De gremio
 - 2. Sindicatos de servidores públicos
- b) Organizaciones de segundo grado: Federaciones
 - 1. Del sector privado
 - 2. De la administración pública
- c) Organizaciones de tercer grado: confederaciones
 - 1. Del sector privado
 - 2. De la administración pública”¹⁵

2.2.2. Constitución de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones

Para constituir un sindicato el Artículo 14 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que:” Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza”.

Tal como se menciona en el artículo para constituir sindicatos se requiere un mínimo de miembros (trabajadores) dependiendo de la naturaleza del sindicato, para ser parte de un sindicato se requiere: a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato. b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.

c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito. Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin

¹⁵ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada” p.41

menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral”.

Se pueden constituir varios sindicatos en una misma empresa, los sindicatos se pueden constituir con diferente alcance puede ser a nivel de empresa, de actividad, de oficios varios, antiguamente en el Perú se daba la unicidad sindical había un fortalecimiento en la representación sindical, posteriormente con el cambio de las normas se cambió ese modelo y se dio paso a la pluralidad sindical.

Jorge Rendón Vásquez señala que: “Al modelo sindical pluralista, establecido por el D. ley 25593, se le justifico aseverando que era necesario introducir la libertad sindical en la empresa y fuera de ella. Su causa real fue otra: Quebrantar la exclusividad de la representación sindical alcanzada por el sindicalismo clasista y romper la unidad sindical facilitada por el modelo precedente”.¹⁶

Al respecto, Alfredo Villavicencio Ríos indica que:” Dentro de este universo casi inagotable de organizaciones sindicales posibles, si se pasa revista a la experiencia histórica, se puede concordar en que los ejes a partir de los cuales se construye esta variadísima tipología institucional que da lugar a la estructura sindical giran alrededor de los ámbitos funcional y territorial que le asignan los fundadores a cada organización. En el primer caso, se toma como elemento delimitador la profesión, empresa o sector de actividad en la cual se moverá la organización; y en el segundo, se habla de la circunscripción geográfica en la que actuara el sujeto colectivo”.¹⁷

La representación de los trabajadores se da a través de la unidad sindical, unicidad sindical y la pluralidad sindical dependiendo de la regulación que

¹⁶ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.”. p.59

¹⁷ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”,p.106

tenga un sistema jurídico de un determinado país en materia laboral. Hay países que hacen uso de la unicidad sindical como es el caso de Brasil que en su Constitución señala a la unicidad sindical como manifestación de la Libertad Sindical, tal como se indica en su artículo 8. Inciso 2 :”Está prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, la cual será definida por los trabajadores o empleados interesados, no pudiendo ser inferior al área de un Municipio.” Mientras que en países como Alemania, Bolivia, Inglaterra se da la unidad sindical y en nuestro país se da la pluralidad sindical.

Según Alfredo Villavicencio Ríos: “La principal discusión ha girado históricamente en torno a la defensa del sindicato único como garantía de efectividad de la acción sindical (fortalece al evitar la atomización) o de la pluralidad sindical como expresión democrática de la libertad y el disenso. Tras considerarse que los inconvenientes de una son las bondades de la otra, conviene señalar que resulta evidente que la unicidad sindical se encuentra fuera del ordenamiento jurídico puesto que implica la desaparición de la libertad de constitución, mientras que las otras dos encuentran cómoda cabida en el marco jurídico presentado”.¹⁸

Respecto a este tema referente a la defensa del sindicato como sistema único o de pluralidad sindical, en Latinoamérica se presenta de diferentes formas por ejemplo en el caso de Brasil se da la unicidad sindical a nivel constitucional, claramente estipulada en la Constitución de Brasil, en el caso de Argentina se da lo que Alfredo Villavicencio señala al citar a Goldin:”Que las funciones sindicales están monopolizadas”¹⁹ donde solamente al sindicato mayoritario se le da la personería gremial, por lo que los demás sindicatos no podrían desarrollar su actividad sindical, en

¹⁸ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.107

¹⁹ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.108

nuestro caso (Perú) se da la pluralidad sindical para el desarrollo de las actividades sindicales.

El artículo 15 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que:” En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo. La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes”.

Los delegados prácticamente cumplen la misma función que los dirigentes sindicales, representar y defender los derechos e intereses de los trabajadores, la figura de los delegados nace debido a que no se cuenta con el número mínimo de miembros para constituir un sindicato, requisito necesario para la constitución de una organización sindical.

Realizada la asamblea donde se eligió a los delegados se debe presentar al Ministerio de Trabajo el acta de elección de los delegados, la declaración jurada de los delegados elegidos y la copia de la comunicación dirigida al empleador.

Al respecto el artículo 16 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que: La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

Para la constitución del sindicato en la asamblea previamente debe manifestarse la voluntad de querer constituir un sindicato de parte de los trabajadores que serán miembros del sindicato, en tal asamblea se elegirá la junta directiva, se aprueba el estatuto, sobre el estatuto Jorge Rendón

Vásquez señala que:” Es un conjunto de reglas internas sobre la denominación, sede, fines y organización, los derechos y obligaciones de los afiliados, la estructura, la conformación y las atribuciones de sus órganos, el régimen económico y otros aspectos propios de los fines de los sindicatos”.²⁰

En el Artículo 17 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se menciona que: El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por la presente norma.

Jorge Rendón Vásquez señala que el registro sindical es:” Por un lado, un acto de inscripción y, por otro, una relación de un grupo de personas, actos, cosas o entidades y, por extensión, una entidad que conserva una o varias de esas relaciones. Su finalidad esencial es la publicidad, como garante de que las personas o cosas registradas existen, o de que los actos se han efectuado”.²¹

El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

Para constituir una federación o confederación según el artículo 36 se requiere de: “La unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas”.

²⁰ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.” p.7.

²¹ *Ibidem*.p.8.

Son los delegados de los sindicatos o federaciones que a través de una asamblea constituyente quienes aprueban la constitución de la organización sindical que puede ser una federación o una confederación dependiendo de la naturaleza de los que quieren conformar la nueva organización sindical. Según el artículo 38 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: “Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les fuera aplicable”.

2.2.3. Derecho a Constituir Organizaciones Sindicales

Convenio 87 de la OIT artículo 2:”Los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

El Estado tiene la obligación de generar las condiciones necesarias para que las organizaciones sindicales puedan desenvolverse satisfactoriamente en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados.

Conforme se señala en el artículo 23 de la Constitución el Estado debe promover condiciones para el progreso social y económico, al respecto Juan Carlos Cortes Carcelén y otros autores indican que: “Esta disposición es una de carácter programático, que coloca como responsabilidad del estado la promoción de condiciones para el progreso social y económico, con incidencia en las políticas de empleo productivo y de educación para el trabajo”.²²

Las políticas públicas del Estado son de vital importancia para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

²² CORTES CARCELEN, Juan Carlos (febrero 2006) Editorial Gaceta Jurídica S.A. título: “La Constitución Comentada Análisis artículo por artículo” pag. 524

Luis Valderrama Valderrama menciona que:” Sobre las organizaciones que estimen conveniente, durante el transcurso del tiempo se ha dado diferentes formas de estructuración de la representación de los trabajadores:

Unicidad sindical: Un único sindicato en determinado ámbito, por imposición legal.

Unidad sindical: Un solo sindicato en determinado ámbito, por decisión soberana de los trabajadores.

Pluralidad sindical: Más de un sindicato en un determinado ámbito, también por decisión libre de los trabajadores”.²³

Según Luis Valderrama Valderrama: “La unicidad sindical como opción legislativa tiende a buscar la centralización y concentración de la actividad sindical y de las relaciones laborales colectivas de manera que exista un solo centro de imputación e interlocutor en un ámbito de negociación, lo que se presume fortalece la acción gremial”.²⁴

Por otra parte, la unicidad sindical limita el derecho a la Libertad Sindical, ya que no se podría constituir dos o más sindicatos dentro de un mismo ámbito. Eliminándose la posibilidad de que existan varios sindicatos, limitándose el ejercicio a la Libertad Sindical.

²³ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.294

²⁴ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.294

2.2.4. La Mayor Representatividad Sindical

El sindicato que cuente con el mayor número de miembros tendrá el poder de negociación en representación de sus afiliados e incluso de los que no están afiliados, asumirá la representación frente al empleador.

Lo que se busca con la mayor representatividad sindical es defender los derechos e intereses de los trabajadores.

Al respecto, Alfredo Villavicencio Ríos señala que :”El Comité de Libertad Sindical de la OIT menciona que: “El simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en si criticable “(...)” los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas tienen que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso”.²⁵

Según, Hugo Carrasco Mendoza:” En ese sentido, podría alegarse que al negarse de manera absoluta esta facultad a los sindicatos minoritarios, se estaría vaciando totalmente el contenido mínimo derecho de sindicación y de Negociación Colectiva de estas organizaciones sindicales. Efectivamente, podría cuestionarse el sentido (o la utilidad) de la existencia de sindicatos que no pueden negociar y de esta manera, concluirse que este sistema se encuentra encaminado a un modelo de unicidad sindical que, precisamente, resulta atentatoria de la libertad sindical”.²⁶

Tal como se señala en el párrafo anterior el negarse de manera ABSOLUTA la facultad de negociar a los sindicatos minoritarios sería una

²⁵ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo Ob. Cit.,p.298

²⁶ CARRASCO MENDOZA, HUGO (2014) Editora Gaceta Jurídica, Título:” El Derecho a la Negociación Colectiva de los Sindicatos Minoritarios” pag. 86

afectación a la Libertad Sindical, por lo que es necesario que los sindicatos minoritarios tengan la facultad de negociar aspectos que puedan ser propios y característicos de cada sindicato, de conformidad con lo establecido por el sindicato mayoritario.

Luis Valderrama Valderrama señala que:” En el Perú se recoge un único criterio y es la consistencia numérica aunque regulada de manera particular: No tiene la mayor representatividad el sindicato que agrupe a mas afiliados, sino a aquel que agrupe a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos en el ámbito”.²⁷

Según Alfredo Villavicencio Ríos:” El criterio numérico permite la movilidad y desalienta el enquistamiento. Genera incentivos para la afiliación en los sindicatos minoritarios en la medida que un sindicato que hoy es mayoritario luego, más representativo, podrá dejar de serlo, y el sindicato que hoy es minoritario devendrá en mayoritario y tendrá la mayor representatividad”.²⁸

La actividad sindical de los sindicatos minoritarios no se anula, Alfredo Villavicencio Ríos señala que:” La representación de afiliados a sindicatos minoritarios en conflictos individuales, la gestión misma del sindicato minoritario, entre otras son atribuciones que no se ven afectadas por la “mayor representatividad” del sindicato mayoritario.

Si hay un solo sindicato y es minoritario, representa únicamente a sus afiliados. No obstante, según recientes sentencias expedidas por la corte suprema de la republica (casaciones N° 2864-2009-Lima y N° 602-2010.Lima), los efectos del Convenio Colectivo que celebre un sindicato

²⁷ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.299

²⁸ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”,p.299

minoritario, en el escenario de unidad sindical, se extienden también a los no afiliados”.²⁹

2.2.5. Sección Sindical

Al respecto el artículo 7 la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que:” Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una “sección sindical”.

Tal como menciona Alfredo Villavicencio Ríos que se trata de: “Meras proyecciones organizativas del sindicato (Sanguiente 1994:266) de los brazos prolongados del sindicato dentro de la empresa, por lo que hay que comenzar diferenciándolas claramente del sindicato de empresa, que en nuestro medio es una persona jurídica cuyos ámbitos de actuación se circunscriben a la empresa en que se constituyó”.³⁰

La Sección Sindical no es un sindicato distinto al que ya se constituyó, no es una organización con personería jurídica distinta de otras organizaciones, tal como se indica es el brazo de apoyo del sindicato, no es lo mismo decir Sección Sindical que sindicato a nivel de empresa, la Sección Sindical forma parte de un sindicato supra empresarial, la Sección Sindical surge para poder apoyar a los trabajadores de una manera más efectiva, teniendo una mejor representación de los trabajadores, el nacimiento de una sección sindical se da conforme lo establece el estatuto.

Con relación a la Sección Sindical el estatuto juega un papel importante debido que establece las funciones de las Secciones Sindicales, los ámbitos en los cuales deberá interactuar la Sección Sindical tiene que ser conforme lo establezca el estatuto y de acuerdo a ley.

²⁹ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. Ob. Cit. p.300.

³⁰ *Ibíd*em,p.112

Con respecto a la Sección Sindical el artículo 9 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que:” Tratándose de sindicatos de alcance local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que labore, la que ejercerá su representación al interior del mismo. La relación de la sección sindical con su organización sindical está regulada por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea general”.³¹

En el artículo 10 del mismo reglamento se menciona que:” No podrá constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de trabajo y por cada organización de la naturaleza precisada en el artículo anterior”.³²

Es justamente con estos artículos del reglamento con los que se crea una cierta incertidumbre con respecto a lo que indica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en materia de Sección Sindical tal como indica Alfredo Villavicencio Ríos que :” El papel central que ocupa el estatuto sindical al definir las funciones de las secciones sindicales, hemos de llamar la atención sobre los distintos ámbitos para la estructuración de las secciones sindicales previstos por la LRCT y su reglamento, la primera norma habla de “la empresa” como ámbito para estas instancias orgánicas, en tanto que la segunda se refiere a “centro de trabajo”. Indudablemente que cuando la empresa tiene un solo centro de trabajo los dos ámbitos se asimilan, lo que no ocurre cuando la actividad empresarial se desarrolla en más de un centro de trabajo.” De igual modo con respecto al ámbito de estructuración de la sección sindical debe estar señalado en el estatuto para evitar problemas al sindicato.

³¹ Editorial Jurista Editores E.I.R.L. (2014) Edición Enero de 2014, Título:”Legislación Laboral Régimen Privado y Sector Público, p.241

³² Idem, p.241

Con respecto a la elección de los delegados deberán ser dos los que representen a los trabajadores frente a los empleadores, los cuales serán elegidos por los mismos afiliados dentro del ámbito de la Sección Sindical.

2.2.6. Disolución y Liquidación de la Organización Sindical

La disolución del sindicato se presenta de diversas maneras, según el artículo 33 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:” La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresa, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho”.

Al respecto el Artículo 20 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo hace mención que:” La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes:

a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.

- b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto.
- c) Por pérdida de los requisitos constitutivos.

En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa.

En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo. Por el solo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, se efectuará la cancelación del registro”.

2.2.7. Protección de las Organizaciones Sindicales

Las organizaciones sindicales son agrupaciones de trabajadores, que merecen una especial protección debido a los objetivos, fines y funciones que desempeñan dentro de las cuales están :” Defender y representar al trabajador o a los trabajadores que sientan que sus derechos laborales se están vulnerando, tal como se establece en el artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo inciso a) :” Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, y el inciso c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor”.

Se puede concluir que la representación de la organización sindical tiene un alcance tanto colectivo como individual, por lo que podría accionar en

representación de varios trabajadores como en representación de un solo trabajador.

La organización sindical se da debido a que el trabajador dentro de la relación laboral viene a ser la parte débil de tal relación, tal como indica Álvaro García Manrique:” El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y la ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral” .³³

Justamente debido a la importancia del papel que desempeñan las organizaciones sindicales, no solamente en una empresa o entidad pública sino también en la sociedad, resulta ser necesario e indispensable la dación de diversas disposiciones jurídicas en protección de las organizaciones sindicales y a las ves en resguardo del cumplimiento de las normas jurídicas y convencionales de parte de las organizaciones sindicales.

Al respecto la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 4 se señala que:” El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.

Tanto el Estado como los empleadores podrían cometer actos contrarios a la Libertad Sindical como la coacción, restricción o menoscabar el derecho a la sindicalización de los trabajadores.

Del mismo modo el Convenio 98 de la OIT establece que :” Deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia(...) Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo,

³³ GARCIA MANRIQUE, Álvaro y otros (setiembre 2014) Editorial Gaceta Jurídica S.A., Título:” Remuneraciones y Beneficios Sociales”, Pag. 15

principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

Tanto el artículo 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo como el convenio 98 de la OIT establece que debe darse una adecuada protección a las organizaciones sindicales, frente a actos que puedan menoscabar la Libertad Sindical provenientes tanto del Estado, empleadores e inclusive de otras organizaciones sindicales que buscan perjudicar a determinadas organizaciones sindicales, tal como señala Jorge Rendón Vásquez :” Cabe también la posibilidad de que unas organizaciones sindicales traten de negar la libertad sindical de otras y de sobreponerse a ellas o dominarlas, por lo general para entregarlas a la influencia de los empleadores”.

Al respecto pueden constituirse más de un sindicato dentro de una misma empresa o entidad del Estado lo que posiblemente podría ocasionar inconvenientes entre los sindicatos que estén bajo un mismo ámbito, por lo que sus actuaciones tendrían que ser de acuerdo a lo que establezca tanto las normas nacionales como las normas internacionales ratificados por nuestro país. Caso contrario tendría que solucionarse los problemas a través de los diversos mecanismos de solución de conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo, o acceder a la vía judicial.

Del mismo modo siguiendo la misma línea a las disposiciones jurídicas mencionadas en párrafos atrás el convenio 87 de la OIT dispone que:” Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho (la libertad sindical) o a entorpecer su ejercicio legal”. De lo que se desprende que el Estado representado por

sus diversas autoridades públicas debe abstenerse de intervención alguna que pueda perjudicar el desarrollo de la Libertad Sindical en sus diversas manifestaciones, como el derecho a constituir organizaciones sindicales.

En tal sentido se podría dar lo que hace mención Jorge Rendón Vásquez sobre el registro sindical:” De manera encubierta, la administración pública del trabajo al dictar una resolución de registro emite una “autorización encubierta” para el funcionamiento de las organizaciones sindicales, prohibida por el convenio 87 de la OIT. En otros términos, dada la obligatoriedad del registro y la atribución de la administración pública de expedir la resolución de registro en la práctica, le es facultativo registrar o no registrar. Esta intervención, decisiva en la vida de las organizaciones sindicales, es factible por hallarse el registro sindical a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo manejo es esencialmente político; actitud que satura los actos administrativos de casi todas sus dependencias públicas. Es posible así que el registro sea denegado por motivos políticos, o por las presiones de los empleadores, de otras organizaciones sindicales, o de otras personas”.³⁴

Al respecto se podría dar la posibilidad de que se presenten actos de injerencia de carácter político de parte de las autoridades administrativas que pueda perjudicar el registro sindical de las organizaciones sindicales y como tal se estaría contradiciendo lo dispuesto por las diversas disposiciones jurídicas como el convenio 87 de la OIT, el convenio 98 de la OIT, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debido que este tipo de situaciones se debe tratar con sumo cuidado, respetándose los derechos y las limitaciones de carácter jurídico y convencional que tienen las organizaciones sindicales.

³⁴ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.”.70

2.3. LA LICENCIA SINDICAL

Al respecto la Resolución Nº O1330-2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala

“15. En ese sentido, como se puede apreciar constituye un derecho de los trabajadores solicitar que se les otorgue las facilidades del caso para el ejercicio de la libertad sindical, y a su vez es un deber de los empleadores brindarles dichas facilidades, bajo los parámetros que la normativa laboral establezca.

16. Precisamente, dentro de las facilidades a las que alude la jurisprudencia constitucional destaca claramente la llamada licencia sindical, que puede ser definida como la facultad que tienen los dirigentes sindicales de poder ausentarse dentro de su jornada de trabajo del centro de labores para efectos de ejercer las funciones inherentes a su cargo. Así, esta licencia constituye una manifestación de la libertad sindical, y resulta indispensable para el ejercicio de este derecho constitucional. En ese sentido, existe un deber de los empleadores, indistintamente del régimen laboral al que pertenezca el trabajador, de concederlo dentro de los parámetros que la legislación vigente determiné, pues una negativa a concederlas supondría una lesión directa del derecho constitucional de sindicación”. Al respecto para Franklin Augusto Jiménez Ortiz: “En cuanto al procedimiento para determinar el otorgamiento de la licencia sindical, así como la fijación razonable para la presentación de su solicitud, debe ser flexible a fin de evitar la posibilidad de afectar el derecho constitucional de libertad sindical desde su dimensión plural o colectiva. Esta idea se traduce en que no es permisible la existencia de un protocolo formal y solemne que debe seguir un dirigente sindical para solicitar un permiso (sindical) y poder concurrir a actos de concurrencia obligatoria. Basta, a nuestro parecer, que el dirigente sindical comunique a su empleador (de forma escrita y observando un plazo razonable para no afectar la productividad de la empresa) que hará uso del permiso o licencia sindical

que tiene derecho a gozar. Por lo tanto, no es válido que un empleador fiscalice a los dirigentes sindicales respecto a las licencias sindicales a otorgar. Permitir lo contrario significaría reconocer facultades al empleador para conocer, eventualmente, estrategias de sindicalización de los sindicatos, motivos de reuniones, formas de organización interna, actividades programadas, etc. Ello, a nuestro parecer, constituiría una amenaza al contenido esencial constitucionalmente protegido de la libertad sindical”.³⁵

La Licencia Sindical en el Sector Público

17. En el sector público, la Licencia Sindical la encontramos regulada en el numeral 2.2.11 del Manual Normativo N° 003-03-DNP, aprobado por Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, que establece que este permiso se otorgara a los Secretarios de Organizaciones Sindicales debidamente reconocidas y con Junta Directiva actualizada, a fin de permitirles el desempeño de sus funciones durante las horas de trabajo, sin afectar el funcionamiento de la entidad. Asimismo, se señala que será el titular de la Entidad quien otorgue las facilidades para el ejercicio de la función sindical conforme lo establece el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

18. Al respecto, el artículo 6° del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú, señala que deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado”. Lo que también ha sido establecido en el artículo 122°

³⁵ JIMENEZ ORTIZ, Franklin Augusto (2015) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales
Título: “Conductas antisindicales vinculadas al otorgamiento de las licencias sindicales la respuesta al problema desde la Constitución.” Pag. 49

del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, donde se establece el deber de la entidades empleadoras de brindar las facilidades del caso a los dirigentes sindicales para el ejercicio de sus funciones”.

Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública

"Artículo 6".-

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado. Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo."

"Artículo 7".-

Deberán adoptarse, de ser necesario, 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, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

"Artículo 122".- Las organizaciones sindicales representan a sus afiliados en los asuntos que establece la norma respectiva; sus dirigentes gozan de facilidades para ejercer la representatividad legal”.

19. Asimismo, el artículo 1º del TUO de la LRCT establece que esta norma será de aplicación a los trabajadores de las Entidades del Estado siempre que no se oponga a normas específicas que limiten los beneficios que dicha norma concede. Por consiguiente, dado que no existe precepto normativo alguno que regula específicamente los aspectos puntuales de la licencia sindical dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 -como por ejemplo el número de días que como máximo debe concederse a cada dirigente sindical- resulta de aplicación el TUO de la LRCT y su Reglamento.

Texto Único Ordenado de la Ley del Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR

"Artículo 1".- La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad

Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos."

20. Sobre el particular, el artículo 32º del TUO de la LRCT y el artículo 16º de su Reglamento, establecen que los permisos y licencias sindicales se regulan en primera instancia por los convenios colectivos y que a falta de éstos el empleador está obligado a concederlos a determinados dirigentes y para actos de concurrencia obligatoria. Así, conforme al reglamento de la LRCT:

- (i) Si el sindicato agrupa entre 20 y 50 afiliados, la licencia se limita al Secretario General y Secretario de Defensa.
- (ii) Si el sindicato excede de los 50 afiliados, la licencia es gozada por el Secretario General, el Secretario adjunto, el Secretario de Defensa y el Secretario de Organización.

21. Según el TUO de la LRCT, salvo Convenio Colectivo más favorable, el tiempo otorgado como licencia sindical será por cada dirigente, hasta por treinta (30) días naturales al año y se entiende trabajado para todos los efectos legales. El exceso al límite legal antes señalado se considerará como licencia sin goce de haber”.

2.4. LA AUTONOMÍA COLECTIVA

Conforme a Luis Álvaro Gonzales Ramírez sostiene que:” No podría ejercerse plenamente la libertad sindical sin el reconocimiento de la “autonomía colectiva”. Mediante este precepto, las organizaciones de trabajadores y los empleadores, así como también las organizaciones de estos últimos, pueden gozar libremente de las atribuciones reconocidas por las normas nacionales e internacionales para regular sus intereses”.³⁶

Es justamente la autonomía colectiva que tienen las organizaciones sindicales lo que permite el normal desarrollo de las actividades sindicales en beneficio de sus afiliados, y así poder hacer uso de las facultades otorgadas por la Constitución Política del Perú, las leyes, los convenios internacionales ratificados por nuestro país y diversas disposiciones jurídicas.

2.4.1. Límites a la Autonomía Colectiva

Como todo derecho no es de carácter ilimitado o absoluto sino más bien tiene límites que conforme a Alfredo Villavicencio Ríos:” Las limitaciones de la autonomía colectiva son de dos clases: las primeras tienen origen heterónimo, dado que son impuestas por el ordenamiento jurídico estatal y; por otro lado, las segundas provienen de la propia autonomía colectiva.”³⁷

³⁶ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2012) Editorial Gaceta Jurídica S.A. título:” Negociación Colectiva y Huelga en el Derecho Laboral Peruano.p1

³⁷ Citado por GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2012) Editorial Gaceta Jurídica S.A. título: “Negociación Colectiva y Huelga en el Derecho Laboral Peruano.” P.7

2.5. LA LIBERTAD SINDICAL

Según Jorge Rendón Vásquez la Libertad Sindical es:” La facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella. Está conformada por los siguientes derechos:

La libertad de constituir organizaciones sindicales;

La libertad de adherirse, no adherirse o retirarse de ellas

La libertad de administrar la organización; y

La libertad de realizar los fines de esta.”³⁸

En el expediente N° 0008-2005-PI se define: “A la Libertad Sindical como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales”.³⁹

Para Manuel Osorio la Libertad Sindical es:” Derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas Leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato”.⁴⁰

Tal como se hace mención la Libertad Sindical está relacionado a la facultad que tienen los trabajadores y empleadores de afiliarse o no a una

³⁸ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada” p.38

³⁹ Citado por MESINAS MONTERO, Federico (2007) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral”.179

⁴⁰ OSORIO, Manuel(2007) Editorial Heliasta título: “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”,p.577

organización sindical, conforme el artículo 3 del Decreto Supremo 010-2003-TR Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que hace mención que: "La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligarse a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo".

Según Brucy Paredes Espinoza esta libertad: "Tiene tres aspectos: La Libertad Sindical positiva que comprende los derechos a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a sindicatos ya constituidos, la libertad sindical negativa que regula los derechos a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, y el derecho al ejercicio de la actividad sindical".⁴¹

Dar una definición de Libertad Sindical es una tarea complicada debido a que está conformado por una estructura compleja donde su titularidad de la Libertad Sindical es ejercida tanto de manera individual o colectiva, donde existe derechos de hacer (positivo) y de no hacer (negativo), donde la Libertad Sindical como derecho de los trabajadores y empleadores está en constante evolución en beneficio del desarrollo de la actividad sindical.

Tal como indica Alfredo Villavicencio Ríos la Libertad Sindical: "Resume los elementos estático y dinámico esenciales del instituto y no se resiente con el paso del tiempo, por lo menos en el corto plazo".⁴²

Justamente estos elementos (estático y dinámico) que son parte de la Libertad Sindical le dan seguridad y dinamismo al ejercicio de la Libertad Sindical, para que los trabajadores y empleadores puedan ejercer eficazmente sus derechos sindicales y así poder promover y defender los intereses de los miembros de las organizaciones sindicales.

⁴¹ ESPINOZA PEREDES, Brucy (2013) Editora Gaceta Jurídica S.A. La conciliación administrativa laboral: suspensión del plazo de caducidad para impugnar el despido."p.62

⁴² VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: "Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación", p.87

Según Joel Cáceres Paredes indica que:” La libertad sindical, asimismo, puede analizarse partiendo de la titularidad del derecho que le corresponde a los sujetos intervinientes. Así, podemos hablar de libertad sindical colectiva y de libertad sindical individual. En efecto, mientras el ejercicio y titularidad del derecho de libertad sindical colectiva corresponde a la organización sindical como sujeto colectivo; en la libertad individual, esta le corresponde al trabajador individualmente considerado”.⁴³

La Libertad Sindical se puede manifestar de diferentes maneras por ejemplo frente a un despido injustificado, mas no frente a un despido que esté de acuerdo a ley, al respecto Carlos Blancas Bustamante señala sobre el despido que: “Solo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure una causa justa que habilite el ejercicio de la misma.”⁴⁴ El despido injustificado puede darse de manera colectiva e individualmente por lo que los dirigentes sindicales pueden defender los derechos e integridad de los trabajadores frente a un despido injustificado colectivo e individual.

Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado, en la sentencia recaída en el expediente 1124-01-PA, que:

- a. “La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28, inciso 1) este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez implica la protección del trabajador afiliado o sindicalizado a no ser objeto de

⁴³ PAREDES CACERES, Joel (Setiembre 2014), Editora Jurídica, Soluciones Laborales Título: “El procedimiento ¿Administrativo? De Negociación Colectiva en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.” Pag.78

⁴⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (Marzo 2013) Jurista editores E.I.R.L., Título: “El despido en el derecho laboral peruano” Pag. 67

actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga.

Desde luego debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional, que en principio no pueden, como tampoco deben ser anunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos, que por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su vía expansiva a través de remozadas, y otrora, inusitadas manifestaciones”.

El Tribunal Constitucional también señaló en el Exp. 008-2005-PI que:

“c.4.1.) La Libertad Sindical

26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

Enrique Álvarez Conde [Curso de derecho constitucional VI. Madrid: Tecnos, 1999, p. 457] señala que “(...) este derecho fundamental (...) debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política”.

Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en la STC 292/1993, precisa que los sindicatos son “(...) formaciones de relevancia social, en la estructura pluralista de una sociedad democrática”.

En ese contexto, implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de *homo faver* –*homo politicus*, referido a aspectos tales como:

- El derecho a fundar organizaciones sindicales.
- El derecho de libre afiliación, desafiliación y re afiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- El derecho a la actividad sindical.
- El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.
- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.

c.4.2.) Los alcances de la Libertad Sindical

27. Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural.

La Libertad Sindical intuito persona plantea dos aspectos:

- Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

La Libertad Sindical plural plantea tres aspectos:

- Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
- Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

La Libertad Sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28. ° De la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42. ° De la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153. ° De la Constitución).
- Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42.° de la Constitución).

c.4.3.) La Constitución y los Sindicatos

28. El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos:

- Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros.
- Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Entre los principales fines y funciones que nuestra legislación establece para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada, se tienen los siguientes:

- Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y, dentro de ese contexto, exigir su cumplimiento.
- Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.

- Promover la creación de organismos de auxilio y promoción social de sus miembros (cooperativas, cajas-fondos, etc.).
- Promover el mejoramiento cultural, así como la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

Para ser miembro de un sindicato, la legislación del régimen privado exige lo siguiente:

- Ser trabajador de la empresa, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato y, dentro de ese contexto, haber superado el período de prueba.
- No formar parte del personal de dirección ni desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto de la empresa expresamente lo admita.
- No encontrarse afiliado a otro sindicato.

En el caso de los sindicatos del sector público, la Ley N.º 27556 creó el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos. Así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores.”

En el EXP. N.º 0206-2005-PA/TC el Tribunal Constitucional indicó que:

“10. En efecto, la Libertad Sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la Libertad Sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato;

o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva).

12. Por tanto, debemos considerar que la Libertad Sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de Huelga”.

Al respecto el doctor Alfredo Villavicencio Ríos citando a Sanguinetti señala que: “El Tribunal Constitucional ha superado el eventual peligro de una interpretación restrictiva de los alcances de la libertad sindical garantizada por la Constitución, en particular con su faceta activa.”⁴⁵ Dando entender que el derecho a la Libertad Sindical no solamente se agota en lo antes mencionado sino que debido a su complejidad con el transcurso del tiempo la Libertad Sindical como institución jurídica puede

⁴⁵ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.91

ser interpretado a través de sus diversas manifestaciones que se van dando en el tiempo.

Posteriormente el Tribunal Constitucional precisó el contenido a la Libertad Sindical añadiendo los derechos de actividad, mediante el expediente N° 1469-2002-AA/TC en el cual se indica que:” 5. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionado, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánicos y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indispensable, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical”.⁴⁶

Al respecto según Joel Cáceres Paredes menciona que:” En nuestro país la libertad sindical en particular, en el procedimiento de negociación colectiva, existe una impronta, una creencia generalizada de actuación, una cultura jurídica de intervencionismo estatal. Inclusive antes de la década de los 90, la negociación colectiva llevada a cabo entre las parte sindicales estaba dotada de una injerencia de actuación estatal”.⁴⁷

⁴⁶ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.91

⁴⁷ CACERES PAREDES, Joel (set. 2014) Editorial Editora Jurídica, Soluciones Laborales Título: “El procedimiento ¿Administrativo? De Negociación Colectiva en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.” Pag. 77

2.5.1. Evolución Jurídica de la Libertad Sindical

Según Alfredo Villavicencio la Libertad Sindical ha pasado por varios periodos el primero sería el periodo de la prohibición sindical, el segundo periodo sería el de la tolerancia al fenómeno sindical, el periodo de transición, y el último periodo, el periodo de reconocimiento como derecho a la Libertad Sindical.

Debido a los constantes perjuicios que padecían los trabajadores durante su relación laboral, por parte de los empleadores y la omisión de parte del Estado frente a tales injusticias, fue que decidieron juntarse para así poder defender sus intereses como trabajadores, al respecto Alfredo Villavicencio Rios indica que :” Buscaron coaligarse y actuar conjuntamente para que alguna parte de sus intereses fuera tomada en cuenta a la hora de definir el estatuto jurídico que iba a regir su relación de trabajo, y, por tanto, sus condiciones de vida”.⁴⁸

La defensa de tales intereses repercutiría seriamente en sus condiciones laborales lo cual también tendría un efecto para los intereses de los empleadores y del Estado, como respuesta a tales actos de los trabajadores se dio una ley llamada la ley “le chapelier” (En Francia) que prácticamente se prohibía cualquier tipo de organización de parte de los trabajadores.

Justamente este es el periodo que Alfredo Villavicencio denomino como el periodo de prohibición en donde se:” Vedaba y castigaba penalmente cualquier tipo de gremio, corporación o asociación que intentara representar intereses de grupo, especialmente de artesanos y de trabajadores por cuenta ajena”.⁴⁹

⁴⁸ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Titulo: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.22

⁴⁹ Idem

Posteriormente se dieron varios sucesos en diferentes lugares en defensa de los derechos de los trabajadores, poco a poco el Estado se fue dando cuenta de las limitaciones que traían consigo tales prohibiciones, por lo que según Alfredo Villavicencio :”Paulatinamente se fueron evidenciando las limitaciones y disfuncionalidades de tal legislación por lo que el Estado, por realismo político,¹ comienza a dejar atrás al período de prohibición dando paso a lo que se ha denominado como el período de tolerancia del fenómeno sindical, iniciado con la aprobación en 1824 de la Combination Laws Repeal británica, que derogó las antes mencionadas Combination of Workmen Acts y eliminó las prohibiciones y penalizaciones que atenazaban a la libertad sindical, dejándola en el plano de las conductas aceptadas aunque no promovidas, en aplicación del principio de que lo que no está prohibido está permitido”.⁵⁰

Como se indica líneas atrás se dio el periodo de tolerancia del fenómeno sindical bajo el principio de lo que no está prohibido está permitido. Posteriormente se dio un periodo de transición y el periodo de reconocimiento del ejercicio de la Libertad Sindical.

Gracias a este reconocimiento de la libertad sindical como derecho de los trabajadores ahora los mismos trabajadores pueden defenderse frente a un despido arbitrario, mediante organizaciones sindicales, con el transcurso del tiempo la libertad sindical fue evolucionado como protección contra el despido, justamente sobre esto Carlos Blancas Bustamante indica que :”podemos distinguir, en la evolución de la protección contra el despido, tres grandes etapas o momentos, determinados en función de la amplitud o intensidad de dicho poder absoluto. Estas etapas con las siguientes: 1) el despido: poder absoluto, 2) el despido: poder limitado y 3) el despido: poder excepcional”.⁵¹

⁵⁰ Idem

⁵¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (Marzo 2013) Jurista Editores E.I.R.L. Título : El despido en el derecho laboral peruano” P.P.G.83

Para que se haya llegado a este último periodo se tuvieron que dar varias luchas de parte de los trabajadores en defensa de sus derechos e intereses, se tuvo que haber superado varios obstáculos a través de diversas manifestaciones tanto en el plano internacional como en el plano nacional (Perú), se tuvo que reconocer la importancia de la Libertad Sindical y sus efectos en el ámbito laboral, social, económico y político y así posteriormente poder ser reconocido como derecho los trabajadores tanto internacionalmente como nacionalmente, en nuestro país se reconoció y garantizó el derecho a la Libertad Sindical a través de diversas disposiciones jurídicas pero la más importantes a través de la Constitución Política del Perú en su artículo 28 en la cual se indica que :” El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

2.5.2. La Titularidad de la Libertad Sindical

La titularidad de la Libertad Sindical se puede dar de dos maneras, la primera puede ser una titularidad individual, y la segunda la titularidad colectiva.

Al respecto sobre la doble titularidad del derecho (individual y colectivo) Alfredo Villavicencio Ríos indica que:” Ante la doble titularidad del derecho (individual y colectiva), hay que decir que la libertad sindical es un derecho fundamentalmente colectivo. Es cierto que su titularidad puede ser individual y por tanto ella forma parte del contenido esencial del derecho, pero también lo es que a través del ejercicio individual de la libertad sindical lo que se busca es formar parte de un sujeto colectivo cuya finalidad es también actuar en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. Y esta naturaleza prioritariamente colectiva es

evidencia en el hecho de que el fenómeno sindical es esencialmente colectivo. Se busca la fuerza del grupo para cumplir con las funciones de equilibrar las relaciones con quien es más poderoso económicamente, componer los intereses confrontados, producir de normas pactadas, generar cohesión social y controlar el cumplimiento de las normas laborales. Por lo tanto, lo relevante es el surgimiento y la actuación del sujeto colectivo como instrumento adecuado para el cumplimiento de las funciones de la libertad sindical. Esta prevalencia se refleja, además en el dato de que en el catálogo de facultades que otorga la libertad sindical las menos son individuales: la facultad de constituir una organización sindical y la de afiliarse a ella, debiendo agregarse que en realidad, solo la segunda es verdaderamente individual, dado que la primera forma parte del grupo de derechos individuales de ejercicio colectivo, puesto que el titular es el trabajador, pero para materializar el derecho se requiere necesariamente de una pluralidad de trabajadores”.⁵²

Al respecto Joel Cáceres Paredes indica que:” En relación a la libertad sindical individual, -denominada por el TC intuitu personas- esta abarca el aspecto negativo y el positivo, es decir el derecho de constituir-afiliarse o no constituir-desafiliarse a determinada organización sindical, respectivamente.

La Libertad Sindical colectiva, por otro lado, -llamada por el TC libertad sindical plural según el supremo interprete de la Constitución –se manifiesta en tres aspectos, a saber a) ante el estado, que comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical, b) ante los empleadores, del cual abarca el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, y c) ante las otras organizaciones sindicales,

⁵² VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.94

mediante la cual se incluyen la diversidad sindical, la proscripción de la cláusulas sindicales, etc”⁵³.

2.5.3. La Libertad Sindical, la Constitución y la Jurisprudencia Convenios

Tanto la Constitución Política del Perú de 1979 como la Constitución Política del Perú de 1993 hacen mención a la Libertad Sindical como un derecho de los trabajadores.

La Constitución Política del Perú de 1979 hace mención que en su artículo **51**:”El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior. Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde”.

Mientras que la Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo 28, hace mención que:” El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

⁵³ PAREDES CACERES, Joel (Setiembre 2014), Editora Jurídica, Soluciones Laborales Título: “El procedimiento ¿Administrativo? De Negociación Colectiva en la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.” Pag.78

En la Constitución de 1979 si bien no se reconoce expresamente a la Libertad Sindical, si se reconoce el ejercicio de la Libertad Sindical, como el derecho a la sindicalización, que tienen los trabajadores que deseen constituir sindicatos o disolverlos, ya que a través de estas facultades que se reconoce a los trabajadores al mismo tiempo se está reconociendo a la Libertad Sindical.

Mientras que en la Constitución de 1993 si se hace mención expresamente a la Libertad Sindical y no solamente a la Libertad Sindical sino también a otros derechos como la Negociación Colectiva, la Huelga, el Estado garantiza la Libertad Sindical creando las condiciones necesarias para que se dé el normal desenvolvimiento de las manifestaciones de la Libertad Sindical, a través de diversos actos sindicales en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Para Raúl Chanamé Orbe:” La sindicalización es la facultad de los trabajadores de organizarse legalmente en una entidad que los represente y que defienda sus intereses legales.”⁵⁴ Al respecto, para Alfredo Villavicencio Ríos las consecuencias básicas de la consagración constitucional de la Libertad Sindical serian:” En primer lugar, que ella importa la máxima valoración jurídica que tiene el hecho sindical en nuestro ordenamiento jurídico, en la medida que estamos ante el reconocimiento de un bien jurídico tutelado en el nivel más alto dentro del Derecho nacional, con lo que, evidentemente, pasa a formar parte del denominado interés público. En segundo lugar, que este reconocimiento marca la adhesión constitucional al modelo pluralista de relaciones laborales, que tiene en su base una valoración no patológica sino positiva del conflicto industrial y que concede a los sindicatos y organizaciones empresariales un papel sumamente relevante en la composición y funcionalización de tal conflicto”.

⁵⁴ CHANAME ORBE, Raúl (2015) Editora Ediciones Legales E.I.R.L., título:” La Constitución Comentada” pag. 312

Antes de la dación de la pluralidad sindical se daba lo que es la unicidad sindical que según Luis Valderrama Valderrama es:” Un único sindicato en determinado ámbito, por imposición legal.”⁵⁵ Con la abrogación de la unicidad sindical se dio paso a la pluralidad sindical como modelo de manifestación de los trabajadores para que puedan conformar las organizaciones sindicales que crean conveniente, pero al mismo tiempo generaría un nivel de separación de intereses, donde algún sindicato podría estar disconforme con el actuar de otros sindicatos, generando conflictos entre sindicatos.

Al respecto el artículo 55 de la Constitución establece que: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.” En el artículo 3 de la Constitución se hace mención que:” La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.” Del mismo modo se ha precisado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos, en la sentencia recaída en los expedientes acumulados 0025-2005-PI/ TC y 0026-2005-PI/TC:

“29. Conforme a esta disposición el catálogo de derechos constitucionales no excluye “otros de naturaleza análoga” o que “se fundan” en determinados principios fundamentales del ordenamiento constitucional. Es decir, existe otro conjunto de derechos constitucionales que está comprendido tanto por “derechos de naturaleza análoga” como por los que se infieren de los principios fundamentales.

30. Los “derechos de naturaleza análoga” pueden estar comprendidos en cualquier otra fuente distinta a la Constitución, pero que ya conforma el

⁵⁵ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.294

ordenamiento jurídico. Dentro de las que pudiera identificarse como tal no cabe duda [de] que se encuentran los tratados internacionales sobre derechos humanos de los que el Estado peruano es parte. En efecto, si en las fuentes de nuestro ordenamiento jurídico se indaga por aquella donde se pueda identificar derechos que ostenten “naturaleza análoga” a los derechos que la Constitución enuncia en su texto, resulta indudable que tal fuente reside, por antonomasia, en los tratados internacionales sobre derechos humanos que conforman nuestro ordenamiento jurídico. En consecuencia, dichos tratados, todos ellos de consuno, enuncian derechos de naturaleza “constitucional”. A partir de ello, no puede quedar duda alguna de que en nuestro país los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos tienen rango constitucional originario, por lo que, y como sostiene Ermida (2006: 15) al referirse a una cláusula similar en la Constitución uruguaya, “los derechos fundamentales proclamados en pactos declaraciones y otros instrumentos internacionales de derechos humanos son constitucionales ab initio, nacen constitucionales [...]. La Constitución nacional nació grávida de estos derechos de fuente internacional, que forman parte de ella desde el comienzo”.

Al respecto el artículo 42 de la Constitución hace mención que: “Se reconocen los derechos de sindicación y Huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.” Y el artículo 153:” Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en Huelga“. Si bien se reconoce el derecho de sindicación al mismo tiempo se da ciertas limitaciones para determinado personal, lo cual se hace debido a las funciones y responsabilidades que asumen tales trabajadores.

El derecho a la Huelga es un derecho reconocido por la Constitución pero limitado a determinados trabajadores tal como indica Raúl Chanamé

Orbe:” En el caso de hacer Huelga, los trabajadores lo podrán hacer cumpliendo ciertas reglas que no deberán transgredirlas para que la paralización no sea declarada ilegal. En el caso de los funcionarios del Estado que desempeñen cargos de confianza o de dirección están prohibidos de participar o fomentar Huelgas porque ellos deben preservar funciones básicas en sus respectivas áreas o actividades.”⁵⁶

En tal sentido, queda claro que la Libertad Sindical se encuentra establecido en la Constitución, por lo que cualquier trabajador puede hacer uso de las facultades que son concedidas gracias a la Libertad Sindical, como constituir sindicatos, llevar la administración de los sindicatos, disolver sindicatos y otros actos sindicales que engloban el conjunto de facultades al que tienen derecho los trabajadores, a excepción de los trabajadores del sector público expresamente mencionados en la Constitución.

Según Alfredo Villavicencio Ríos señala que:” La consagración constitucional expresa de la libertad sindical, prevista en los artículos 28, 42 y 153, se ocupa de tres temas, además del reconocimiento expreso del derecho: titularidad (a partir fundamentalmente de las exclusiones), obligación estatal de garantizarla y obligación estatal de cautelar el principio democrático. Además de ello, consagra expresamente los derechos de negociación colectiva y de Huelga, que son expresiones de la libertad sindical en cuanto se trata de un derecho fundamentalmente de actividad”.

2.5.4. El Convenio 87 de la OIT y la Libertad Sindical

Al respecto según Julio Enrique Haro Carranza: “La principal función de la Organización Internacional del Trabajo es la de establecer normas

⁵⁶ CHANAME ORBE, Raúl (2015) Editora Ediciones Legales E.I.R.L., título:” La Constitución comentada” pag. 363

internacionales. Estas adquieren la forma de convenios o de recomendaciones.

Raúl Chanamé Orbe señala que: “Para la OIT, las relaciones entre empleadores y trabajadores son “buenas” cuando se fundan en el pleno reconocimiento de la libertad sindical, tanto de hecho como de derecho, y cuando permiten a los representantes autorizados de empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de mutuo respeto y por procedimientos democráticos de libre discusión, hacer frente a los problemas de interés común.”⁵⁷

Al respecto Haro Carranza señala que: “Los convenios son tratados internacionales vinculantes para los países que los ratifican libremente.

Los convenios internacionales del trabajo se presentan a los Estados miembros para su ratificación. Al ratificar los convenios, los Estados miembros se comprometen formalmente a dar efecto a las disposiciones de los mismos, de hecho y derecho. De esta forma, los países se comprometen voluntariamente a aplicar las disposiciones adaptando en consecuencia su legislación y la práctica nacional y aceptando un control internacional. Al final del texto, se detalla la relación de convenios de la OIT suscritos y ratificados por el Estado peruano al año 2003.”⁵⁸

El convenio sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación fue aprobado por el congreso, el 9 de diciembre de 1959 posteriormente fue ratificado por el presidente de la república.

Al haberse cumplido las formalidades del caso el convenio 87 de la OIT pasa a formar parte de nuestro sistema jurídico, tal como se señala en el

⁵⁷ ⁵⁷ CHANAME ORBE, Raúl (2015) Editora Ediciones Legales E.I.R.L. título: “La Constitución comentada” pag.312

⁵⁸ HARO CARRANZA, Julio Enrique (2013) Editora Ediciones Legales E.I.R.L. Título: “Derecho Individual del trabajo”. Pag. 31

artículo 55 de la Constitución Política del Perú :” Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.”⁵⁹

Al respecto el convenio 87 de la OIT en su artículo 2 indica que:” Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Tal como se indica en el artículo en mención tanto los trabajadores y los empleadores pueden constituir organizaciones sindicales para lo cual no necesitan una autorización previa de parte del Estado o de los empleadores en caso constituyan una organización sindical. Hecho que refuerza lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el artículo 2: “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”. E igualmente en el artículo 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el cual se hace mención el derecho que tienen los trabajadores de formar organizaciones sindicales, en la cual se indica que: “El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.

Mientras que en el artículo 3 del convenio 87 de la OIT se indica que:” Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir

⁵⁹ CHIRRE OSORIO, Alfonso (2012) Editorial Chirre S.A. Primera Reimpresión: “La Constitución Política del Perú Comentada”p.21

libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Al respecto según Rafael E. Albuquerque:” La idea fundamental es que el sindicato goce de autonomía para que sus afiliados puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observarse en la dirección y conducción de sus organizaciones. La autonomía sindical se expresa en las normas que deben regir la existencia misma de la agrupación, esto es, su constitución y disolución, así como su vida, funcionamiento y actividades desde la fecha de su formación hasta el momento de su desaparición”.⁶⁰

En tal sentido, el artículo 26 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que:” El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles”.

Tal como se indica el hecho de redactar estatutos, elegir representantes son manifestaciones de la autonomía sindical que deben gozar las organizaciones sindicales para un buen desempeño y defensa de los intereses de los trabajadores que conforman las organizaciones sindicales. Hecho que también es compartido por nuestro sistema jurídico a través de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su respectivo reglamento. Del mismo modo el artículo 4 del convenio en mención establece que: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”. Mientras que en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo solamente el poder

⁶⁰ F. ALBUQUERQUE. Rafael, tema libertad y autonomía sindical página web:” <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1950/12.pdf>” p.166

judicial puede determinar la disolución del sindicato mientras que por vía administrativa a través del Ministerio de Trabajo se da la cancelación del sindicato pero previamente tiene que haberse dado la disolución del sindicato vía judicial ante un juez de trabajo.

Al respecto el artículo 5 de la convenio indica que:” Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

Tal artículo da la posibilidad a las organizaciones de trabajadores y empleadores a formar parte de organizaciones superiores tanto nacionales como internacionales, en la misma línea el artículo 35 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que:” Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho”.

Según el artículo 7 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:” Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una “sección sindical””. El afiliarse a una federación o confederación no es la única manera para que un sindicato tenga mayor alcance en su representatividad.

De acuerdo al artículo 6 del Convenio se señala que:” Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores”.

Mientras que el artículo 7 del convenio hace mención que :” La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”. En tal sentido en el artículo 18 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se

establece que:” El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional”. Pero para que una organización sindical adquiriera la personería jurídica debe inscribirse en registros públicos en el registro de asociaciones, al respecto tanto la personería gremial como la jurídica no pueden estar sujetas bajo condiciones impuestas por el Estado que directa o indirectamente perjudique el normal desarrollo de las actividades sindicales de una organización sindical.

Según el artículo 8 del convenio señala que:” 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.

Al respecto todo convenio celebrado y ratificado por nuestro país forma parte del derecho nacional tal como se indica en el artículo 55° de la Constitución: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.” Por tal motivo los tratados, convenios celebrados por nuestro país y debidamente ratificados deben ser respetados y aprobados por el congreso, tal como se establece en el artículo 56 de la Constitución:” Los tratados deben ser aprobados por el Congreso antes de su ratificación por el Presidente de la República, siempre que versen sobre las siguientes materias: 1. Derechos Humanos. 2. Soberanía, dominio o integridad del Estado. 3. Defensa Nacional. 4. Obligaciones financieras del Estado”. Son de cumplimiento obligatorio por formar parte del derecho nacional y deben ser respetados tanto por los trabajadores, los empleadores, el Estado, organizaciones, de acuerdo a ley, por lo tanto los beneficiados por el convenio pueden ejercer los derechos reconocidos por el presente convenio siempre respetándose la legalidad.

El artículo 9 del convenio establece que:” 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio”.

Al respecto en nuestro sistema jurídico en el artículo 42 de la Constitución señala que:” Se reconocen los derechos de sindicación y Huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”.

Ni las fuerzas armadas ni la policía nacional pueden ejercer actividades sindicales debido a la importancia de las funciones que desempeñan tanto para las autoridades que representan al Estado como para las personas en general, esta vendría a ser una de las pocas excepciones al ejercicio de la libertad sindical que está amparado por la Constitución Política del Estado.

En el artículo 10 del convenio 87 se hace mención que:” En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”. En nuestro sistema jurídico se hace mención a las organizaciones sindicales cuyo fin es defender los derechos e intereses de sus miembros, se puede dar una organización sindical de trabajadores y de igual modo también de empleadores bajo ciertos requisitos que establece la ley y la Constitución.

Tanto en el convenio 87 de la OIT como en nuestro sistema jurídico lo que se busca es defender los derechos e intereses de los trabajadores para que puedan hacer uso del ejercicio de la Libertad Sindical y así poder ejercer sus derechos, como el derecho a constituir organizaciones sindicales, ser parte de organizaciones sindicales, el ejercicio de la libertad de reglamentación para poder hacer sus estatutos sin intervención de terceros (como el Estado, los empleadores) siempre y cuando respetando la legalidad, que lo que establezca el estatuto no sea contrario al orden público y la Constitución.

Sobre la OIT Raúl Chanamé Orbe indica que:” Concentra sus esfuerzos sobre un programa de acción practica para fomentar las relaciones entre empleadores y trabajadores. En este programa figuran, entre otros medios, las misiones “bipartitas”, que permiten a empleadores y trabajadores estudiar en común los problemas que otros países han tenido que resolver sobre relaciones de trabajo, así como los procedimientos que emplearon para solucionarlos”.⁶¹

2.5.5. Facilidades a la Libertad Sindical

Al respecto Alfredo Villavicencio Ríos indica que :” Para que este derecho pueda desenvolverse efectivamente, además de un reconocimiento amplio, se hacen imprescindibles un conjunto de facilidades, vinculadas a la actuación de los activistas y dirigentes sindicales, que englobaran en sí mismas no solo la libertad sindical individual sino también parte de la colectiva”.⁶²

Tal como se indica en el párrafo anterior para el buen desenvolvimiento de las actividades de los dirigentes sindicales debe darse las condiciones

⁶¹ CHANAME ORBE, Raúl (2015) Editora Ediciones Legales E.I.R.L. título: “La Constitución comentada” pag. 313

⁶² VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”,p.94

necesarias para un buen desempeño de la actividades sindicales, lo cual implica el otorgamiento de ciertas facilidades a los dirigentes sindicales como por ejemplo los permisos para que los dirigentes puedan acudir a las asambleas, puedan realizar sus actividades en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Sobre el particular, la OIT aprobó el convenio 135 y la recomendación 143, en los que se establece las facilidades a los representantes para su cabal desempeño como dirigente sindical las cuales están establecidas en el artículo 10 a 17 de la recomendación antes mencionada los cuales son :

- a) Licencias y permisos sindicales sin perdida
- b) Libertad de movimiento
- c) Comunicación inmediata y directa con los representantes de la empresa
- d) Recaudación de cuotas sindicales
- e) Libertad de comunicación verbal y escrita con sus representados
- f) Facilidades materiales
- g) Acceso a la información necesaria para el desarrollo de la actividad sindical
- h) Ingreso a la empresa de los dirigentes sindicales que no trabajan en ella pero cuya organización si cuente con afiliados.

En nuestro sistema jurídico, actualmente en el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo las facilidades al desarrollo de la Libertad Sindical se da por medio de la celebración de una Convención Colectiva que debe contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. Hecho que no se daba de este modo anterior a la vigencia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sino más bien ya existía un conjunto de facilidades sindicales como la licencia permanente y remunerada para los dirigentes, facilidades que fueron desapareciendo con la entrada en vigencia de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En el párrafo segundo y tercero del artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica que: “A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o Convenio Colectivo más favorable.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa”.⁶³

Al respecto, en el segundo párrafo se indica que el permiso solo es para los dirigentes que el reglamento señale, en tal sentido el artículo 16 del reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo 011-92-TR señala que:” Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 32 de la Ley, serán los siguientes:

- a) Secretario General;
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
- c) Secretario de Defensa; y,
- d) Secretario de Organización.

El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando el Sindicato agrupe entre veinte (20) a cincuenta (50) afiliados”.⁶⁴

⁶³ Editorial Jurista Editores E.I.R.L. (2014) Edición Enero de 2014, Título: “Legislación Laboral Régimen Privado y Sector Público, p.233

⁶⁴ Ibidem p.241

Y con respecto al tercer párrafo del artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su reglamento en el artículo 17 se menciona que:” No será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el Artículo 32. de la Ley, la asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador”.

Al respecto según Alfredo Villavicencio Ríos indica que: “Esta norma no solo es indisponible en el tema de licencia (límite de treinta días a falta de convención), sino que no tiene lógica que se imponga el límite de treinta (30) días a los actos de asistencia obligatoria, puesto que el representante de los trabajadores no puede negarse a concurrir a los mismos. En todo caso, como ocurrirá en el futuro, si los actos de concurrencia obligatoria exceden de treinta días al año y no existe un Convenio Colectivo que mejore este piso legal, será el propio dirigente sindical el que deberá asumir la pérdida de sus remuneraciones y demás beneficios salariales. Esto es evidentemente cuestionable, en la medida que por la naturaleza de tales actos, estos no dependen de la voluntad del dirigente”.⁶⁵

Al respecto el Tribunal Constitucional en el expediente 01139-2007-PA/TC anuló el despido de un dirigente sindical, al que se despidió por asistir a un evento sindical en Chile, alegando la entidad que se le había negado la solicitud de licencia sin goce de haber, sobre este punto el tribunal constitucional señaló que:

“15. En tal sentido, se infiere que el intendente de la aduana de Tacna, al haber rechazado la solicitud de licencia sin goce de haber, está obstruyendo el libre funcionamiento de la sindicalización, toda vez que el recurrente solicitó la licencia, y la cual le fue rechazada sin tener en

⁶⁵ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.121

cuenta que este ejercía la representación legal de la Federación de Trabajadores Aduaneros y tributarios del Perú. Por tanto, configura un acto totalmente irrazonable y no justificado el impedir a todo trabajador el libre ejercicio de la representación sindical, más aun cuando el empleador motiva el despido de un trabajador por la sola razón de la sindicalización. En efecto, se colige en el presente caso que se están vulnerando el derecho a la libertad y representación sindical, el derecho al trabajo y el derecho a la asociación”.

Los dirigentes sindicales deben contar con las facilidades sindicales necesarias para que puedan desarrollar adecuadamente sus actividades sindicales en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, Alfredo Villavicencio ríos indica que se debe conducir a que :” Nuestro país ratifique el convenio 135 de la OIT y nuestro legislador desarrolle el mandato de garantía del artículo 28.1 de la Constitución, en la medida en que este no solo se refiere al campo de la protección o tutela sino también al de las facilidades”.⁶⁶

2.5.6. Excepciones a la Libertad Sindical

Al respecto el Artículo 42° de la Constitución Política del Perú señala que: “Se reconocen los derechos de sindicación y Huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.”⁶⁷

Del mismo modo el artículo 153 de la Constitución indica que: “Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en Huelga”.⁶⁸

⁶⁶ Ibidem p.123

⁶⁷ MARGARY BRIGNOLE, Carlos E.(2006)Editorial Gaceta Jurídica S.A., Primera Reimpresión: “La Constitución Comentada Análisis artículo por artículo”, p.680

⁶⁸ CHIRRE OSORIO, Alfonso (2012) Editorial Chirre S.A. Primera Reimpresión: “La Constitución Política del Perú Comentada”p.49

Al respecto el Convenio 87 de la OIT ratificado por nuestro país establece en la parte I artículo 9 que:

“1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio”.

Tanto el artículo 42, 153 de la Constitución y el artículo 9 del Convenio 87 de la OIT permiten excepcionalmente excluir a determinados trabajadores el derecho a la Libertad Sindical, debido a las funciones que desempeñan, tanto el Estado como en el Convenio 87 de la OIT han creído conveniente limitar los derechos sindicales a determinados trabajadores.

Nuestra Constitución señala que las fuerzas armadas y la policía están excluidos del ejercicio de la Libertad Sindical mientras que el Convenio 87 de la OIT permite que se de esta exclusión a estos funcionarios del Estado. Alfredo Villavicencio Ríos señala que:” No resultan pacíficas las exclusiones de: a) los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargo de confianza o de dirección (artículo 42) b) los jueces y fiscales (artículo 153), en la medida que van más allá de la norma internacional, lo que genera que nuestras normas constitucionales (expresas y de origen internacional) tengan regulaciones contradictorias respecto de esas cinco categorías adicionales. Al respecto consideramos que este conflicto debe resolverse a favor de respetar lo previsto en el convenio 87, en la medida en que según los artículos 26 y 27 de la

Convención de Viena sobre Derecho de Tratados, los Estados deben cumplir de buena fe los instrumentos internacionales que ratifican, sin poder recurrir a sus normas internas para justificar su inobservancia, de un lado y porque las reglas de interpretación de los derechos (comenzando por la pro persona) conducen a darles la máxima amplitud y la mínima restricción y llevan a preferir la norma más favorable, de otro lado”⁶⁹

2.5.7. Protección de la Libertad Sindical

Según Luis Valderrama Valderrama:” La protección de la Libertad Sindical debe dirigirse a ambos planos del mismo derecho individual, colectivo. La protección de la Libertad Sindical debe estar dirigida no solo a garantizar su ejercicio en etapa estática (constitución de organizaciones) sino principalmente a la etapa dinámica del derecho (realización de actividades sindicales)”.

La Libertad Sindical al ser un derecho de los trabajadores, debe ser protegida, resguardada, garantizada por el Estado, tal como se indica en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado:

” El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

⁶⁹ VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, p.98

Al igual que la Constitución Política del Perú, también la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 4 establece que:” El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.

De igual modo al ser una manifestación de la Libertad Sindical el derecho a decidir si afiliarse o desafiliarse a una organización sindical también se ve resguardado por el artículo 3 del texto único ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo decreto supremo el cual establece que :” La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo”.

Otra forma de protección serían las infracciones laborales en materia de Libertad Sindical, en caso que durante el procedimiento de una inspección se compruebe una o más infracciones a la Libertad Sindical, tal acto sería sancionado pecuniariamente

De igual modo la Organización Internacional de Trabajo OIT también vela por el desarrollo de la Libertad Sindical, mediante el Comité de Libertad Sindical, que tiene la posibilidad de examinar las diversas quejas sobre Libertad Sindical que llegan a sus oficinas presentadas por las organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y por los Estados. Una vez que llegan las quejas el comité de Libertad Sindical analiza y evalúa sobre la afectación que se pudo haber dado en perjuicio de los trabajadores.

Nuestro país ha suscrito convenios internacionales para resguardar, garantizar el derecho a la Libertad Sindical como el Convenio 87 celebrado con la OIT, en caso que las organizaciones sindicales estén en desacuerdo con diversas disposiciones jurídicas nacionales porque sienten que vulnera su derecho a la Libertad Sindical pueden hacer uso de las normas internacionales como por ejemplo los convenios internacionales suscritos con la OIT en materia de Libertad Sindical.

El Estado debe crear las condiciones necesarias para que se pueda ejercer plenamente el derecho de sindicación, el derecho de Libertad Sindical, en defensa de los derechos sociolaborales de los trabajadores y de los empleadores ya que los empleadores también pueden formar sindicatos.

En defensa y resguardo de la dignidad de los trabajadores no solamente es deber de las organizaciones sindicales sino también parte de la empresa o entidad, tal como lo indica Eliana Caro Paccini aludiendo al artículo 23 de la Constitución:” Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador” dejando en claro que los derechos constitucionales como la dignidad, la vida, la integridad física, moral y social, la salud, el acceso a la seguridad social, -entre otros- del trabajador, son derecho que deben ser respetados y resguardados también en el ámbito de la empresa”.⁷⁰

2.6. EL FUERO SINDICAL

El Fuero Sindical es una garantía especial que se concede a los dirigentes de las organizaciones sindicales a no ser despedido ni trasladados a otros establecimientos de la empresa con el fin de perjudicar el normal desarrollo de las actividades sindicales de una organización sindical.

⁷⁰ CARO PACCINI, Eliana (febrero 2015) Editorial Gaceta Jurídica, Título: “Manual de seguridad y salud en el trabajo” Pag. 10

Tal como se indica en el artículo 30 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:” El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical”.

Según el artículo en mención, al indicar que:” Garantiza a determinados trabajadores”, da entender que no todos los trabajadores gozan de esta garantía o de este mecanismo de protección, que solamente determinados trabajadores están amparados en el fuero sindical como:” Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, de las federaciones, confederaciones y de las secciones sindicales”.

Pero no solamente es en razón a la persona sino también se da en razón a las circunstancias, situaciones en que se presenta o en que se ven envueltos los trabajadores como por ejemplo:” Cuando se da el procedimiento de formación de un sindicato, los que se verían beneficiados con el fuero sindical sería los miembros que constituirían la organización sindical, tal como se señala en el inciso a) del artículo 31 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo :” Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después” otra situación sería cuando se presentan los candidatos a dirigentes o delegados para una determinada organización sindical, aquí el fuero sindical se estaría dando debido a las elecciones sindicales y en razón a ese motivo se estarían beneficiando determinados trabajadores, del mismo se señala en este caso en el inciso d) del artículo 31 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo :” Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste”.

El Fuero Sindical funcionaria siempre y cuando el despido o traslado a otros establecimientos de la empresa se dé.” Sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación”. Al respecto al mencionarse sin justa causa quiere decir que no existe un motivo que justifique el despido o el traslado de determinados trabajadores que hace mención el artículo 31 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Según el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención que :” Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.” La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

Para el traslado previamente se necesitaría del permiso del trabajador salvo que el traslado no le impida desempeñar adecuadamente su función como dirigente sindical.

Respecto al Fuero Sindical la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 31 establece que:” Están amparados por el fuero sindical: a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después. b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. - El estatuto señalará qué cargos comprende la protección. c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 7 de la presente norma. d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste. e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego

petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo”.

Las partes podrán establecer en la Convención Colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical. No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa”.

Al respecto Jorge Rendón Vásquez establece que:” La limitación del fuero sindical a un número determinado de dirigentes restringe ilegalmente la libertad sindical con la consecuencia de desproteger a los demás. Hasta antes de haber sido dada la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo, el fuero sindical amparaba a todos los dirigentes sindicales acreditados”.⁷¹

2.7. CONFLICTOS LABORALES

Al respecto primero habría que dar una definición de lo que es el trabajo y posteriormente tocar el tema del conflicto laboral, a modo de una breve definición del trabajo, según Julio Enrique Haro Carranza: “Desde el punto de vista jurídico, el trabajo es la actividad personal prestada mediante

⁷¹ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.”p.121

contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación, y que puede ser expreso o tácito. De esta prestación personal a un empleador surge la contraprestación, que es el pago de una retribución económica o remuneración”.⁷²

Leopoldo Gamarra Vilches señala que la relación laboral: “Se puede entender jurídicamente como el trabajador se compromete a realizar una prestación laboral en beneficio del empleador, y económicamente recibe una remuneración como una contraprestación que se obliga el empleador. Y el tracto sucesivo, entre el trabajador y el empleador, se realiza sobre la base de determinadas instituciones como el contrato de trabajo, el salario mínimo, la organización sindical, la negociación colectiva, entre otros”.⁷³

Dado la definición de trabajo y de relación laboral se tendría que continuar definiendo que son los conflictos laborales. Según Jorge Rendón Vásquez: “Los conflictos de trabajo pueden ser divididos en dos grandes grupos: Empresariales y con el Estado. Los conflictos empresariales son aquellos que tienen por ámbito a la empresa y oponen a los trabajadores con sus empleadores, ya se trate de una sola empresa o de un conjunto de empresas, a su vez estos conflictos pueden ser económicos y jurídicos. En tanto que los conflictos con el Estado pueden ser económicos, jurídicos y políticos”.⁷⁴

Según, Augusto Medina Otazu: “Los conflictos en el derecho laboral son normales, por ser intrínsecos a la naturaleza de la relación laboral que cada parte defiende, y que lo que se pretende más bien es que los

⁷² HARO CARRANZA, Julio Enrique (2013) Editora Ediciones Legales E.I.R.L. Título: “Derecho Individual del trabajo”. Pag.11

⁷³ GAMARRA VILCHES, Leopoldo (setiembre del 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: Nuevas Instituciones del Proceso Laboral.” pag. 18

⁷⁴ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título: “Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.”.143

conflictos puedan discurrir bajo menores condiciones de realización de los intereses”.⁷⁵

Al respecto según Alfredo Montoya Melgar :” Los conflictos sobre aplicación del derecho son pues, aquellos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma (legal, reglamentaria o convenida) cuya pervivencia no es cuestionada por los litigantes, mientras que los conflictos de regulación son aquellos en los que, lejos de discutirse la aplicación de una norma al caso litigioso concreto, es la propia norma la que se pone en cuestión, se debate la oportunidad de la norma existente”.⁷⁶

Para Leopoldo Gamarra Vilches: “El mundo laboral se caracteriza por la presencia del conflicto permanente entre las dos partes de esa relación: empleadores y trabajadores; muy agudas en ciertos momentos, atenuada en otros, pero siempre evidente. Esto radica en los intereses económicos esencialmente opuestos en uno y otro sujeto, y en su diferencia en la empresa”.⁷⁷

Debido a la existencia de una relación asimétrica entre el empleador y el trabajador, donde el empleador tiene el poder de dirección, según Blanca Vásquez Calle tal poder de dirección implica:” Normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para su ejecución y sancionar cualquier incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”⁷⁸

⁷⁵ MEDINA OTAZU, Augusto (setiembre 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: “La Negociación Colectiva como Instrumento para atender los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo” pag. 55

⁷⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) Editorial Tecnos(Grupo Anaya S.A.) título :” Derecho del Trabajo” p.711

⁷⁷ GAMARRA VILCHES, Leopoldo (setiembre del 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: Nuevas Instituciones del Proceso Laboral.” pag.19

⁷⁸ VASQUEZ CALLE, Blanca (2013) Editora Gaceta Jurídica S.A., título:” Protección de la Jornada Laboral Máxima (la facultad del empleador para introducir cambios en las condiciones no esenciales de trabajo).”p.1

El cual también es denominado como *iusvariandi* que según Guillermo Cabanellas: “Es la potestad del patrono para modificar, por necesidades de la empresa la prestación del trabajador. De acuerdo con este concepto el empresario racionaliza o planifica el trabajo mediante una estimación de la capacidad de cada operario, de las necesidades permanentes y de la actividad productiva con relación al desenvolvimiento del establecimiento.”⁷⁹

Tal facultad de dirección de parte del empleador se encuentra limitado por el principio de razonabilidad, cuando se hace un uso excesivo de tal facultad sin tomar en consideración el principio de razonabilidad se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores, perjudicando la relación laboral, generando un clima de conflictividad laboral entre el empleador y los trabajadores, mientras tanto los trabajadores para poder mitigar tal situación suelen constituir organizaciones sindicales y así poder defenderse del abuso de los empleadores, frente a esta situación la posición del Estado no puede ser ajena a tales conflictos laborales.

Como señala Carole Ivonne Neyra Salazar “El Estado parte del reconocimiento de los conflictos laborales como un problema natural y circunstancial de las relaciones laborales entre los sindicatos y las empresas, y no como un mal dañino a la sociedad. Al respecto, el Estado no es un tercero ajeno a dicha relación, más aún si consideramos que el rol que desempeña en dicho contexto laboral tiene entre una de sus principales labores el brindar a las partes los mecanismos de solución pacífica a sus conflictos”.⁸⁰

La cita anterior quiere decir que siempre habido y siempre va haber intereses opuestos entre los miembros de la sociedad, en este caso en

⁷⁹ Idem p.14

⁸⁰ NEYRA SALAZAR, Carole Ivonne(2014) tesis para optar el grado de magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor: Dr. Jorge Toyama Miyagusuku, pagina http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5613/NEYRA_SALAZAR_CAROLE_ARBITRAJE_POTESTATIVO.pdf?sequence=1 p.06

las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y que debido a las circunstancias que se presentan pueden ser conflictos de poca o gran envergadura lo cual no quiere decir que tenga como objeto ocasionar un daño a la sociedad sino más bien se busca que se respeten los derechos laborales de los trabajadores, mediante las diversos mecanismos de solución de conflictos laborales el Estado busca dar una solución pacífica a tales conflictos.

La Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para resolver en el caso de los supuestos regulados en el artículo 68 del texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, cuando estos revistan alcance nacional o supra regional

Al respecto según Brucy Paredes Espinoza “Debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región”.⁸¹

Los conflictos laborales se presentan debido a varios factores o elementos que generan situaciones de conflictividad laboral dentro de una empresa o entidad del Estado. Tales factores serían económicos, políticos y sociales.

Las causas de los conflictos laborales no solamente pueden ser internas como consecuencia de una mala organización empresarial o vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de parte del empleador, sino también las causas pueden ser externas como consecuencias de una mala política de trabajo de parte del Estado, una mala política tributaria adoptada por el Estado que genera condiciones inadecuadas para el desarrollo empresarial e incluso ahora con las negociaciones que se realizan entre personas de diferentes partes del mundo gracias a la globalización y la dación de los TLC con diferentes países , puede que las

⁸¹ PAREDES ESPINOZA, BRUCY (Mayo 2015) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: “Precedentes Administrativos del Ministerio de Trabajo”. Pag. 10

decisiones que se tomen en otros países pueden perjudicar al nuestro y sobre todo al sector empresarial y como consecuencia a los trabajadores, pudiendo generarse así algún conflicto laboral.

Si bien es cierto los intereses económicos contrapuestos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores es un factor importante para entender la naturaleza de los conflictos laborales, no se debe olvidar que no es el único factor, como ya se mencionó líneas atrás generalmente suelen ser varios los factores que se presentan simultáneamente que van generando las condiciones para que se genere un conflicto laboral.

Dentro de estas situaciones de cultivo que van generando las condiciones para que se dé un conflicto laboral interviene el Estado a través de sus diversas instituciones representativas en la prevención y solución de tales situaciones.

Al respecto, según Augusto Medina Otazu:” Vale afirmar también que el trabajo es una institución que, en el mundo moderno se ha convertido en mecanismo de realización de la persona humana y de ahí que en el actualidad sea considerado como un derecho fundamental por la doctrina, los instrumentos constitucionales e internacionales”.⁸²

Por tal motivo debido a la importancia del trabajo también se generan problemas laborales complejos.

2.7.1. Conflictos Laborales Internos

Los conflictos laborales internos se presentan de diversas maneras pueden ser a través de una mala organización de la empresa generando un clima laboral inadecuado, por problemas económicos debido a los

⁸² MEDINA OTAZU, Augusto (setiembre 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: “La Negociación Colectiva como Instrumento para atender los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo” pag. 56

intereses económicos contrapuestos entre los empleadores y los trabajadores y por problemas políticos e ideológicos dentro de una misma empresa o entidad del Estado.

2.7.1.1. Por una Mala Organización de la Empresa o en la Entidad Estatal

Existen varios factores dentro de una organización empresarial o una entidad que si no se toman en cuenta pueden ocasionar conflictos laborales que posiblemente podrían perjudicar a la empresa o entidad.

Dentro de estos factores que deberían tomarse en cuenta para evitar una mala organización empresarial y así evitar un conflicto laboral seria:

La gestión empresarial: Es responsabilidad de las empresas o las entidades llevar una adecuada gestión, de no ser el caso se podría darse conflictos laborales, ya que los trabajadores percibirían que sus puestos de trabajo estarían peligrando y posiblemente ocasionaría una reacción de parte de los trabajadores.

La falta de comunicación dentro de la empresa o entidad: La comunicación entre empleadores y trabajadores es muy importante no solamente para obtener mejores ingresos, sino para evitar futuros problemas laborales, que debido a la ausencia de la comunicación interna se van generando perjuicios a la relación laboral.

Es deber de la empresa o entidad el generar las condiciones necesarias para que se dé un clima laboral satisfactorio, donde no solo interviene los empleadores sino también los trabajadores con su conducta, su manera de trabajar y su manera de relacionarse tanto con sus compañeros de trabajo y sus empleadores.

2.7.1.2. Por Problemas Económicos

Debido a los intereses económicos opuestos entre los trabajadores y los empleadores se pueden generar conflictos laborales, por un lado están

los empleadores que desean obtener la mayor cantidad posible de beneficios con la menor inversión de su capital tanto en remuneraciones, maquinaria y herramientas, y por otro lado están los trabajadores que buscan remuneraciones más dignas o por lo menos lo necesario para que se puedan mantener y/o mantener a sus familias; tal como lo establece el artículo 24 de la Constitución Política del Perú; Derechos del Trabajador :” El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Para Pedro Castillo Calderón: “Se entiende por remuneración a aquella retribución que percibe el trabajador por sus servicios, sin embargo, existen diferentes conceptos que a pesar de no ser reconocido por norma expresa como remuneración, cumplen con determinadas características que los convierten en remuneración”.⁸³

Además de las remuneraciones los trabajadores también desean mejores condiciones de trabajo y estabilidad laboral.

Los intereses opuestos no solamente se dan en el aspecto económico sino también en sus diferentes posiciones en que se presentan tanto los empleadores y trabajadores dentro de la estructura del contrato de trabajo tal como lo indica Jorge Rendón Vásquez:” En la empresa, los empleadores y los trabajadores ocupan posiciones contrapuestas por la estructura del contrato de trabajo, articulada en torno a la dependencia como su rasgo tipificante. En esta estructura le corresponde al empleador

⁸³ CASTILLO CALDERON, Pedro (2015) Editora Gaceta jurídica, Soluciones Laborales, Titulo: “Beneficios Laborales no Considerados Rentas de Quinta Categoría.” Pag.39

dar órdenes, controlar y sancionar al trabajador, y a este prestar servicio obedeciendo, so pena, en el límite de ser separado de la empresa”.⁸⁴

La naturaleza de los conflictos laborales surge debido a los intereses económicos contrapuestos, cuando una de las partes siente que se ha lesionado uno de sus derechos

Los conflictos laborales no solamente pueden surgir por el dinero sino también por otros factores, no solamente se da entre jefe y trabajador sino también entre trabajadores.

2.7.2. Conflictos Laborales Externos

Los conflictos laborales que se pueden presentar en una relación laboral en una empresa o entidad no solamente se da por factores internos sino también se puede ocasionar por factores externos, puede darse por una mala política de trabajo del Estado, por consecuencia de una mala situación económica, como consecuencia de una crisis económica mundial que puede afectar las relaciones laborales.

Con la globalización y con el avance de la tecnología cada vez más los lazos comerciales, políticos y sociales de diferentes países se ven más cercanos por lo cual una mala decisión tomada por el país o por un país vecino podría afectar las relaciones laborales de un país.

Para este tipo de situaciones el Estado debe tomar las medidas necesarias para evitar que se llega a situaciones extremas que puedan causar un malestar en las relaciones laborales, lo cual podría traer como consecuencia diversas manifestaciones de parte de los trabajadores.

⁸⁴ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.”.142

Los conflictos Intra e Intersindicales según Manuela E. García Chochagne señala que: “Los Conflictos inter sindicales: Son aquellos que se producen entre dos o más organizaciones sindicales distintas, las que se reclaman tener la legitimidad de representación del conjunto de trabajadores.

Los conflictos intra sindicales son los que se producen al interior de un sindicato”.⁸⁵

2.7.3. Otra Clasificación de Conflictos Laborales

Manuela E. García Chochagne hace mención a Mariano R. Tissembaun quien adopto las siguientes clasificaciones:

“a) Conflictos Individuales o de derecho: Son los que afectan a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

b) Conflictos Colectivos: Pueden ser de dos especies:

1.- El que se relaciona con la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo y de otras normas existentes;

2.- El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

c) Conflictos inter sindicales: los que a su vez son colectivos o no colectivos:

1.- Colectivos, que se presentan entre organizaciones obreras que luchan por el derecho a la contratación colectiva;

2.- No colectivos, se refieren al sindicato como entidad orgánica con funciones de organización, disciplina, patrimonio, etc., y los intereses del gremio o de la categoría de trabajadores que se concretan en las relaciones de orden contractual.

Con relación a los conflictos, el autor Guillermo Guerrero Figueroa, en su obra Derecho Colectivo de Trabajo, nos señala:

l) Conflictos de trabajos individuales y colectivos.

⁸⁵ GARCIA CHOCHAGNE, Manuela E., web de Ministerio de Trabajo; http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/pub_05.pdf, tema:” Reflexiones sobre el Conflictos Intra e Inter Sindicales.” P. 3

II) Conflictos colectivos de derecho e intereses.

III) Conflictos inter sindicales: suelen constituir verdaderos conflictos colectivos de derecho ya que cada asociación en disputa es la parte representativa que se encuentra en desacuerdo con respecto a otra asociación profesional y no con relación a un patrono determinado. Lo que caracteriza a esta clase de conflictos es que su naturaleza está unida al organismo sindical; no se trata de relaciones laborales entre patrono o trabajadores, sino entre organizaciones representativas de una actividad laboral determinada. Por lo general en las Negociaciones Colectivas se presentan estas contiendas, para determinar cuál interviene en el convenio pertinente. Estos conflictos pueden clasificarse en impuros o impropios:

- a) Conflictos inter sindicales colectivos, si las controversias se producen entre las propias organizaciones profesionales de trabajadores;
- b) Conflictos inter sindicales no colectivos, cuando las contiendas derivan de las obligaciones que los sindicatos asumen en virtud de sus funciones institucionales;
- c) Conflictos entre el sindicato y sus miembros, que surgen del mero contrato de asociación o del incumplimiento del Convenio Colectivo y;
- d) Conflictos inter - obreros, en las que las controversias se suscitan entre los trabajadores con motivo del trabajo en común.”⁸⁶

En lo concerniente a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo hace mención que los conflictos intra e inter sindical serán resueltos por el poder judicial, mientras que el Ministerio de Trabajo solo se atenderá a lo que decida el juez especializado de trabajo.

Al respecto el comité de Libertad Sindical hace mención que:” Cuando dos comisiones directivas se autoproclaman legítimas la decisión del conflicto debería corresponder a la autoridad judicial o a un mediador

⁸⁶ GARCIA CHOCHAGNE, Manuela E., web de Ministerio de Trabajo; http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/pub_05.pdf, tema:” Reflexiones sobre el Conflictos Intra e Inter Sindicales.” P. 3

independiente y no a la autoridad Administrativa". "Cuando se producen conflictos internos en el seno de una organización sindical su solución debería encontrarse a través de los propios interesados (por ejemplo a través de una votación), a través de la designación de un mediador independiente con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de la justicia".

2.8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para Jorge Rendón Vásquez:" Es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva, o si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado al formular la reclamación".⁸⁷

Al respecto según Oxal Víctor Avalos Jara ha señalado que: "Mediante ella se persiguen dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados"⁸⁸

⁸⁷ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título: "Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada."p.218

⁸⁸ AVALOS JARA, Oxal Víctor, título:" Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Publico." Página de internet :"
www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin.../doc_boletin_43_1.pdf " p.1

Como método de solución de conflictos laborales es de gran importancia para la sociedad, porque se busca solucionar problemas laborales por medio de una vía pacífica, debido a la importancia que está tomando con el paso del tiempo, el Estado se vio obligado a regularlo en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

Al respecto el artículo 28 de la Constitución 28 señala que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”, según Hugo carrasco Mendoza:” Como puede apreciarse, la norma constitucional citada se limita a reconocer (es decir no crea) este derecho, toda vez que, en su calidad de derecho fundamental, se deriva de la propia condición humana”.⁸⁹

Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales por medio de una vía pacífica, donde intervienen los trabajadores solicitando mejores condiciones de trabajo tanto en el aspecto económico, psicológico y sociolaboral haciendo uso de su derecho de negociar colectivamente a través de una organización sindical con el empleador o los empleadores con el fin de obtener la materialización de sus peticiones el cual se da a través de un Convenio Colectivo.

Por lo cual el Estado tiene el deber de fomentar la Negociación Colectiva y generar las condiciones necesarias para el normal desenvolvimiento de las Negociaciones Colectivas.

⁸⁹ CARRASCO MENDOZA, HUGO (2014) Editora Gaceta Jurídica, Título:” El Derecho a la Negociación Colectiva de los Sindicatos Minoritarios” pag. 80

En tal sentido, Hugo Carrasco Mendoza señala que:” Sin duda que este deber de fomento atribuye al Estado un rol más proactivo en relación a la negociación colectiva: mayor en relación a la libertad sindical en el que el papel del Estado únicamente se limita a una función garante o, en relación a la Huelga, en la que la responsabilidad pública resulta por el contrario restrictiva; al señalar que en este caso, el Estado debe regularla para que su ejercicio sea acorde con el interés social, señalando además sus excepciones y limitaciones”.⁹⁰

Para Tino Vargas Raschio, y Milagritos Villavicencio Pachas, “La negociación colectiva es la fase dinámica de la autonomía colectiva, la cual se caracteriza por ser: (i) una fuente dispersa, (ii) bilateral, (iii) desplegable a través de la negociación colectiva, (iv) la cual genera obligación entre las partes, y (v) cuyo resultado final es un Convenio Colectivo que recoja los acuerdos”⁹¹

Al respecto tal como señala Luis Álvaro Gonzales Ramírez:” En atención a lo establecido en el artículo 60 de la LRCT, que reconoce la posibilidad de recurrir a cualquier medio valido para la solución pacifica de la controversia, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha implementado mecanismo alternativos –al arbitraje- que contribuyen a la solución de conflictos laborales: extra proceso, mesa de diálogo y reuniones informativa”.⁹²

Con la Negociación Colectiva no se busca reemplazar la vía judicial para solucionar conflictos laborales de naturaleza colectiva, sino más bien es una alternativa más que se presenta para poder dar solución a los conflictos que se dan en una relación laboral.

⁹⁰ Idem pag. 80

⁹¹ VARGAS RASCHIO, TINO Y VILLAVICENCIO PACHAS, MILAGRITOS (julio 2014), Editorial Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título:” La buena fe en la negociación colectiva y la mala fe como causal del arbitraje potestativo ¿excepción o regla?”. Pag. 78

⁹² GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Junio 2012) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales tema: “negociación Colectiva y huelga en el Derecho Laboral Peruano” pag. 43

2.8.1. Los Sujetos de la Negociación Colectiva

En la Negociación Colectiva intervienen los trabajadores, los empleadores como partes de la Negociación Colectiva con las facultades necesarias para negociar.

Augusto Medina Otazu señala que: “Bajo esta situación el ordenamiento jurídico empodera al trabajador porque previniendo las arbitrariedades del empleador se las neutraliza, promocionando la asociatividad del trabajador para hacer realizable un dialogo, concertación o conciliación (empleador y trabajador) en mejores condiciones”.⁹³

Conforme al artículo 47 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que:

“Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.
- b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma”.

⁹³ MEDINA OTAZU, Augusto (setiembre 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: “La Negociación Colectiva como Instrumento para atender los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo” pag. 56

Al respecto según Luis Álvaro Gonzales Ramírez señala que: “La representación como figura jurídica de carácter general supone la facultad de actuar y adquirir obligaciones a nombre de una persona o grupo de personas.

En el campo de la libertad sindical, la facultad de representación solo tiene contenido colectivo obligatorio para el caso de los trabajadores y no así para los empleadores, que pueden negociar de forma unitaria, lo que no impide que puedan hacerlo colectivamente atendiendo el nivel de negociación”.⁹⁴

Según el artículo 49 de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo establece que:

“Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida ésta”.

En cambio según el artículo 48 de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo:

” La representación de los empleadores estará a cargo:

- a) En las convenciones de empresa, del propio empresario o las personas que él designe.
- b) En las convenciones por rama de actividad o de gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos. La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores”.

El artículo 50 señala que:” Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente

⁹⁴ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Junio 2012) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales tema:”Negociación Colectiva y huelga en el Derecho Laboral Peruano” pag. 28

colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas. Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones”.

2.8.2. Niveles de la Negociación Colectiva

Las Negociaciones Colectivas se pueden dar en diversos niveles dependiendo del tipo de la organización sindical se pueden realizar negociaciones a nivel de empresa, a nivel de rama de actividad y a nivel de gremio.

Augusto Medina Otazu citando a “Carlos Palomeque expresa que no es posible olvidar, la naturaleza del derecho del trabajo como mecanismo de mediación en el conflicto social y que no es otro en realidad que la persecución de un equilibrio estructural entre los intereses de los antagonistas”.⁹⁵

2.8.3. Actos de Mala Fé en la Negociación Colectiva

Según, Tino Vargas Raschio y Milagritos Villavicencio Pachas: “La importancia del principio de buena fe se encuentra recogida dentro del Derecho del Trabajo, desde el inicio, durante y al fin de la relación laboral. De ello se desprende que, ambas partes, de igual forma, deben realizar todos los actos posibles para mantener este principio vigente en todas las acciones que realicen”.⁹⁶

⁹⁵ MEDINA OTAZU, Augusto (setiembre 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: “La Negociación Colectiva como Instrumento para atender los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo” pag. 55

⁹⁶ VARGAS RASCHIO, TINO Y VILLAVICENCIO PACHAS, MILAGRITOS (julio 2014), Editorial Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título:” La buena fe en la negociación colectiva y la mala fe como causal del arbitraje potestativo ¿excepción o regla?”. Pag. 78

Al respecto para Franklin Augusto Jimenez Ortiz: “Las conductas antisindicales son aquellas acciones –u omisiones- que tienen como finalidad afectar directamente el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical como derecho fundamental en sentido amplio”.⁹⁷

Para Luis Álvaro Gonzales Ramírez la buena fe: “Es un precepto omnicomprensivo que debe inspirar todos los actos de la persona humana. En el campo de las relaciones laborales sucede lo mismo, dicho principio debe inspirar el contrato laboral y asimismo, guiar las actuaciones del empleador y el trabajador”.⁹⁸

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 284-2011-TR Lima, 23 de setiembre de 2011

“Artículo 1º.- Actos de mala fe en la negociación Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, sin menoscabo del derecho de Huelga legítimamente ejercitado. Constituyen actos de mala fe en la negociación colectiva, los siguientes:

- a) Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de Convenio Colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Asimismo, la negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- b) Negarse a proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta;
- c) Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;

⁹⁷ JIMENEZ ORTIZ, Franklin Augusto (2015) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales Título: “Conductas antisindicales vinculadas al otorgamiento de las licencias sindicales la respuesta al problema desde la Constitución.” Pag. 46

⁹⁸ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (set. 2105) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales Título: “ Buena Fe Laboral y Obligaciones Implícitas del Trabajador.” Pag. 19

- d) No guardar reserva absoluta sobre la información recibida siempre que la misma no sea de carácter público;
- e) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento;
- f) Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador;
- g) Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
- h) Los actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
- i) El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación;
- j) Cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;
- k) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como, intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; y,
- l) Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical”.

Al respecto según Franklin Augusto Jiménez Ortiz: “Establecer estrictamente un listado cerrado de las situaciones que pueden ser consideradas como conductas antisindicales no sería práctico, pues todo va depender del caso concreto que se esté analizando”.⁹⁹

⁹⁹ JIMENEZ ORTIZ, Franklin Augusto (2015) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales Título: “Conductas antisindicales vinculadas al otorgamiento de las licencias sindicales la respuesta al problema desde la Constitución.” Pag.46

Según, Nilton Cesar Santos Orcon : “Dicha lista no es taxativa, por lo que se deja abierta la posibilidad de señalar otros actos que sean considerados como actos de mala fe, siendo que la valorización de “mala fe”, será realizada por el tribunal arbitral, es así que si el tribunal arbitral establece que se han dado los supuestos en contra de la buena fe, se procederá al arbitraje potestativo”.¹⁰⁰

2.8.4. Etapas de la Negociación Colectiva

2.8.4.1 Trato Directo

La Negociación Colectiva se inicia con la presentación del pliego de peticiones el cual debe contener un proyecto de Convención Colectiva con las estipulaciones y clausulas pertinentes sobre diversos temas de materia laboral.

La presentación del pliego debe hacerse tal como señala el artículo 52 de Decreto Supremo 010-2003-TR Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que establece: “El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo”.

Las partes pueden solicitar información económica, social, financiera de alguna de las partes para que se pueda dar una mejor negociación colectiva, siempre y cuando tal información no sea perjudicable para el que otorgue tal información.

¹⁰⁰ SANTOS ORCON, NILTON CESAR (2014) Editora Gaceta Jurídica, Titulo:” Precisiones sobre el Arbitraje en Materia Laboral: Negociaciones Colectivas e Individuales”. Pag.90

La Negociación Colectiva debe iniciarse dentro de los 10 días calendario de presentado el pliego, según Jorge Rendón Vásquez:” Los empleadores o la organización de empleadores están obligados a concurrir a las reuniones de negociación directa. Si estos no lo hicieran o se negasen a la fijación de una fecha, los representantes de los trabajadores podrían reiterar su pedido de citación, bajo apercibimiento de dar por rota la negociación directa”.¹⁰¹

Una vez terminado el Trato Directo, al no haberse obtenido resultados positivos se puede solicitar una Conciliación.

De obtener un acuerdo en el Trato Directo se levanta el Acta de Trato Directo que conforme la casación N° 1153-97 establece que: “El acta de trato directo equivale a una convención colectiva de trabajo y por consiguiente tiene la misma jerarquía que un Laudo Arbitral”.¹⁰²

2.8.4.2. La Conciliación

Conforme señala Armando Alva Canales la Conciliación :” Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos en donde las partes enfrentadas exponen sus posiciones en una audiencia de conciliación, la cual cuenta con la presencia de un tercero llamado conciliador quien será la persona que colaborara con las partes proponiendo soluciones al problema. Estas soluciones no son obligatorias, son las partes del conflicto quienes de manera consensuada llegan a un acuerdo justo para ambas.”¹⁰³

Durante el transcurso de la Conciliación las partes pueden solicitar que el conciliador actúe como mediador y así pueda proponer fórmulas de

¹⁰¹ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley, título: “Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas de la Actividad Privada.” P.241

¹⁰² Citado por MESINAS MONTERO, Federico (2007) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral.” P.190

¹⁰³ ALVA CANALES, Armando (2010) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” COMO RESOLVER CONFLICTOS LABORALES Conciliación, Arbitraje, Extra proceso y otras formas.” P. 9

solución al conflicto el cual puede ser aceptada por las partes o ser rechazadas.

Según Armando Alva canales los resultados a los que se puede arribar en una Audiencia de Conciliación son:

- “Constancia de asistencia de ambas partes, si no hubiese llegado a ningún acuerdo entre ellas.
- Inasistencia de ambas partes a una sesión
- Constancia de asistencia de una sola parte, luego de no haberse justificado o habiéndose desestimado el pedido de nueva audiencia, por no acreditar su inasistencia por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor.
- Acta de Conciliación con acuerdo parcial o total”.¹⁰⁴

Una vez finalizada la Conciliación las partes tienen dos opciones el arbitraje o la Huelga.

2.8.4.3. El Arbitraje

Conforme a Armando Alva Canales:” Es un medio de solución de conflictos mediante el cual las partes, empleador y trabajador de manera voluntaria se someten a la decisión final (laudo) de un tercero, comprometiéndose a acatar lo decidido por este árbitro”.¹⁰⁵

Según Luis Álvaro Gonzales Ramírez el Arbitraje se clasifica en:

- “Arbitraje voluntario: Es aquel acordado libremente entre las partes, sin que exista la posibilidad de someter la voluntad de alguna.
- Arbitraje potestativo: Es una clase de arbitraje que tiene lugar a petición de una de las partes, por lo cual la otra queda sometida.

¹⁰⁴ ALVA CANALES, Armando (2010) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” COMO RESOLVER CONFLICTOS LABORALES conciliación, arbitraje, extra proceso y otras formas.” P.19

¹⁰⁵ Ibídem p.35

- Arbitraje obligatorio: Es aquel impuesto por la legislación para la solución de un determinado conflicto dada su naturaleza y características”.¹⁰⁶

Al respecto, Nilton Cesar Santos Orcon indica que: “Asimismo el Mintra mediante el D.S. N° 014-2011-TR, implementa Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, el cual estará a cargo de la dirección general de trabajo y la resolución ministerial N° 284-2011-TR, la cual señala que: “Para poder arbitrar en Negociaciones Colectivas en entidades y empresas del sector publico sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los árbitros debe contar con el registro del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas y adicionalmente, haber culminado el curso de capacitación sobre Negociaciones Colectivas en el sector público, dicho curso será organizado por la dirección General de Derechos Fundamentales Trabajo y la Dirección General de Trabajo del Mintra”.¹⁰⁷

Se tiene que el MINTRA a la fecha ha ordenado mediante su resolución directoral general N° 145-2013/MTPE/2/14, de fecha 12 de diciembre de 2013, la creación de la “Nomina de Árbitros” que no han observado lo establecido en la Ley de Presupuesto.

En caso en la Conciliación no se llegue a un acuerdo sobre el pliego de peticiones interpuesto por el sindicato durante el proceso de Negociación Colectiva, a decisión de las partes se dispondrá que los actuados pasen a conocimiento del árbitro o el tribunal arbitral, una vez analizado el pliego por el árbitro o el Tribunal Arbitral dentro del término del tercer día hábil de instalado emitirá el Laudo Arbitral.

¹⁰⁶ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2012) Editorial Gaceta Jurídica S.A. título:” Negociación Colectiva y Huelga en el Derecho Laboral Peruano.” P.35

¹⁰⁷ SANTOS ORCON, NILTON CESAR (abril 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Titulo:” Precisiones sobre el Arbitraje en Materia Laboral: Negociaciones Colectivas e Individuales”. Pag.90

Al respecto Carole Ivonne Neyra Salazar sostiene que el Arbitraje es:” Una institución jurídica que a través del tiempo ha logrado solucionar diversos conflictos en nuestra sociedad, que si bien ha tenido una mayor acogida en el ámbito comercial no se puede desconocer el impacto de los arbitrajes en materia laboral”.¹⁰⁸

Según José Daniel Cadillo Ponce el Arbitraje:” Tiene un anclaje constitucional propio, sustentado en el deber constitucional de Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos”.¹⁰⁹

Respecto al Arbitraje, también se puede dar el Arbitraje Potestativo que se da en determinadas situaciones, según Ana Hilario Melgarejo:” El establecimiento de un arbitraje potestativo tiene como principal base normativa el inciso 2 del artículo 8 de la Constitución que señala:” el Estado promueve formas de solución de conflictos laborales”. Por lo que tal como hemos señalado anteriormente las formas de solución pacífica de conflictos son la conciliación, mediación y Arbitraje cada una de ellas con características y consecuencias propias, así como, aplicables para supuestos jurídicos determinados”.¹¹⁰

Al respecto, Ana Hilario Melgarejo indicó que:” Con la sentencia recaída en el Expediente N° 03243-2012-PA/TC el TC preciso que, tanto el Arbitraje establecido en el artículo 61 del TUO de la LRCT como el establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR en virtud de lo dispuesto en la sentencia recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC- tienen carácter potestativo “.¹¹¹

¹⁰⁸ NEYRA SALAZAR, Carole Ivonne(2014) tesis para optar el grado de magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor: Dr. Jorge Toyama Miyagusuku, pagina http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5613/NEYRA_SALAZAR_CAROLE_ARBITRAJE_POTESTATIVO.pdf?sequence=1 p.15

¹⁰⁹ CADILLO PONCE, José Daniel (2014) Editora Gaceta Jurídica S.A. título :” el arbitraje como vía de solución de conflictos y la negociación colectiva en el sector público,” p. 103

¹¹⁰ HILARIO MELGAREJO, Ana (julio 2014) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, Título: “El arbitraje Potestativo en la Negociación Colectiva del Sector Privado”.pag. 68

¹¹¹ Ibidem pag. 73

En caso que los trabajadores opten por la Huelga se deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones.

2.8.4.4. La Huelga

Conforme el expediente N° 0008-2005-AI-TC la Huelga consiste:” En la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. Los trabajadores como titulares de derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales”.¹¹²

Para Luis Álvaro Gonzales Ramírez :” El derecho de Huelga representa, no cabe duda, una importante herramienta de autotutela del trabajador-ejercida de forma organizada-para la defensa de sus intereses económicos y/o profesionales frente a su empleador”.¹¹³

Si bien la Constitución Política del Perú no nos da una definición de lo que es la Huelga, tal labor se lo encargo a Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo la cual si nos da una definición de lo que es la Huelga y demás aspectos relacionados a la Huelga, pero la Constitución no es ajena a este tipo de situaciones que suele tener cada vez más presencia en nuestro país.

Al respecto el artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que:” El Estado reconoce los derechos de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático:

¹¹² Citado por MESINAS MONTERO, Federico (2007) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral” p.203

¹¹³ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2012) Editorial Gaceta Jurídica S.A. título:” Negociación Colectiva y Huelga en el Derecho Laboral Peruano.” P.57

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la Negociación Colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

Si bien el Estado reconoce el derecho de Huelga como un derecho constitucional al que pueden ampararse los trabajadores cuando sientan que se están vulnerando sus derechos, pero para que se haya llegado hasta este punto, se ha tenido que superar varios obstáculos, limitaciones y restricciones durante su largo desarrollo hasta llegar a ser reconocido por la Constitución.

Una vez que ya fue reconocido formalmente como derecho constitucional, la Constitución hace mención que debe ejercerse en armonía con el interés social, lo que según Walter Gutiérrez quiere decir:” Aceptando la existencia de límites en protección de otros bienes jurídicos de igual o superior jerarquía, como lo son la vida, la salud y al seguridad de la sociedad”.

Como ya se mencionó la definición de Huelga está dada por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR en su artículo 72 la cual establece que:” Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”.

Como bien se indica la Huelga es una suspensión colectiva de trabajo, lo cual quiere decir que tal hecho ha sido adoptado por un grupo de trabajadores dentro del ámbito en el cual se desarrollara la Huelga, la cual puede ser a nivel de empresa, de actividad dependiendo del alcance que tenga la Huelga. Para tal suspensión colectiva de trabajo existe una

excepción tal como señala el artículo 78 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N°010-2003-TR la cual establece que:” Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la Huelga”.

Acordado mayoritariamente, para que la Huelga tenga lugar, previamente tiene que haberse acordado por la mayoría de trabajadores que se vean vulnerados por alguna decisión tomada por parte del empleador o empleadores.

Realizada en forma voluntaria y pacífica, para que la Huelga sea considerado como una acción sindical “legal” y surta todos los efectos legales correspondientes debe realizarse de forma voluntaria, sin necesidad de que exista intimidación o amenazas de parte de la organización sindical a los trabajadores que no estén de acuerdo con la ejecución de la Huelga, también debe realizarse de modo pacífico sin uso de la violencia caso contrario la Huelga podría ser declarado ilegal tal como se indica en el artículo 84 inciso b) en la cual se establece que :” La Huelga será declarada ilegal: b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.” Al respecto según artículo 79 de la ley de relaciones colectivas de trabajo establece que:” La Huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes”.

Con abandono del centro de trabajo, acordado la realización de la Huelga por la mayoría de trabajadores, posteriormente tendría que darse el abandono del centro de trabajo de parte de los trabajadores.

Según el artículo 76 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:” La Huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido”.

Al respecto según Luis Valderrama Valderrama menciona que:” En doctrina se reconocen dos modelos de Huelga: estático y dinámico.

Modelo estático: Según este modelo, la Huelga es la cesación continua y total de los servicios, en la que también hay abandono del centro de trabajo por parte de los trabajadores, para la defensa de sus intereses.

Modelo Dinámico: Califica como Huelga cualquier alteración en la forma habitual de prestar los servicios y no únicamente la cesación de las labores. Nuestra legislación recoge el modelo estático”.¹¹⁴

2.8.4.4.1. Finalidad de la Huelga

Según Jorge Rendón Vásquez la finalidad de la Huelga:” Escribe en desarrollar una presión sobre los empleadores o sobre las autoridades o contra ambos al mismo tiempo para obtener de ellos la terminación del desconocimiento de un derecho, o su establecimiento si no existiera”.¹¹⁵

La Huelga vendría a ser un medio por el cual los trabajadores pueden ejercer presión hacia los empleadores o las autoridades o ambos a la vez.

Ninguna norma jurídica podría impedir que una Huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, pueda desarrollarse, salvo las limitaciones que se establece en la Constitución Política del Perú en su artículo 28 en la cual se establece que:” El Estado

¹¹⁴ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.341

¹¹⁵ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.” P.280

reconoce los derechos de sindicación, Negociación Colectiva y Huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

Tal como indica el inciso 3 del artículo en mención tales limitaciones para el ejercicio de la Huelga sería que deba realizarse en armonía con el interés social.

La Huelga no solo afecta a los empleadores, sino también a la sociedad tal como indica Luis Valderrama Valderrama:” El ejercicio del derecho de Huelga no solamente impacta en la relación laboral que es privada sino también, a nivel social, en la comunidad donde la empresa desarrolla actividades, afectándose, por ejemplo a los clientes de la compañía, a los consumidores de los bienes y servicios ofrecidas por aquella”.¹¹⁶

2.8.4.4.2. Requisitos de la Huelga

Artículo 73.- Para la declaración de Huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.

Mediante la ejecución de la Huelga se pretende la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos como por ejemplo el aumento salarial que puede ser en razón de algún mérito o equidad a la que tienen

¹¹⁶ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Titulo: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.347

derecho los trabajadores, e igualmente en el aspecto profesional lo que se pretende es el respeto a los derechos e intereses socioeconómicos.

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

Todo acto o decisión que se tome en una organización sindical no solamente debe respetar las normas jurídicas, sino también las normas convencionales como los convenios colectivos, sus reglamentos, sus estatutos que fueron formalmente aprobados por los mismos trabajadores durante el desarrollo de una asamblea, por lo cual el estatuto rige en el desarrollo de la vida sindical. La decisión de realizar una Huelga tiene que ser tomada por la mayoría de los trabajadores dentro de su ámbito, lo cual implica a todos los trabajadores que pertenecen a ese ámbito, otro caso sería cuando se habla de la mayoría de los trabajadores que pertenecen al sindicato en tal situación solo suspende la relación laboral de los trabajadores que pertenecen al sindicato; para lo cual se realizara una asamblea y se decidirá si se realiza o no la Huelga, el acta que se llega a levantar será refrendado por notario público o por juez de paz de la localidad, posteriormente se tiene que comunicar de tal decisión al ministerio de trabajo y así poder cumplir con las formalidades que establece la ley. Se entiende por mayoría más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea.

c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose

de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

Al tomarse la decisión de realizar la Huelga posteriormente tiene que ser comunicado al ministerio de trabajo, respetando el plazo que se establece en el inciso c) de este artículo tomando en cuenta si la empresa o entidad brindan servicios esenciales o indispensables para la sociedad.

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

2.8.4.4.3. Prohibiciones y Limitaciones al Ejercicio de la Huelga

Si bien la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la Huelga como un derecho constitucional, al cual pueden acceder los trabajadores que sientan que les está vulnerando sus derechos, pero al mismo tiempo también establece prohibiciones para determinados trabajadores específicamente del sector público tal como se indica en el artículo 42 de la Constitución Política del Perú:” Se reconocen los derechos de sindicación y Huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”.

Según Carlos E. Margary Brignole hace mención que:” En todos estos casos (funcionarios con poder de decisión, cargos de confianza o de dirección) el punto de contacto sin duda será el de estar frente a funcionarios que actúan en el más alto nivel, y como tal, merecen un trato diferenciado al ser en buena medida cargos con alta dosis política”. Y con relación a las fuerzas armadas y la policía “el criterio de exclusión no puede ser otro que el de reconocer en ellas la naturaleza de sus

funciones, en ambos casos, estamos frente a instituciones jerarquizadas”.

117

Al respecto para Jorge Rendón Vásquez:” Siendo el ejercicio de la Huelga un derecho reconocido por la Constitución, la prohibición de realizarla tiene también un nivel constitucional. Por consiguiente sólo están impedidos de efectuarla las personas expresamente indicadas por la Constitución.” ¹¹⁸

Mientras tanto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 81 establece que:” No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”.

En caso que se adopte tales modalidades no serían considerados como Huelga, tal como lo establece la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de darse tales modalidades podría ser calificado tales actos como ilegales tal como se indica el artículo 84 inciso c) de la ley en mención:” La Huelga será declarada ilegal: c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81”.

Si bien es cierto que la Huelga es un derecho reconocido por la Constitución Política del Perú, lo cual no significa que tenga carácter ilimitado o absoluto, por lo que presenta limitaciones y/o prohibiciones, en caso no se tomara en cuenta tales limitaciones y/o prohibiciones la Huelga podría ser declarada ilegal.

¹¹⁷ MARGARY BRIGNOLE, Carlos E.,(2006) Editorial Gaceta Jurídica, primera reimpresión, tema: “La Constitución Comentada, Análisis Artículo por Artículo” p.683

¹¹⁸ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.” P.293

Según Luis Valderrama Valderrama hace mención que la doctrina establece que existen dos modelos de Huelga la Huelga estática y la Huelga dinámica, en el caso peruano sería la Huelga estática, y en este tipo de Huelga se admite dos límites:

- a) Límites internos: Solo es Huelga todo aquello que se enmarca en la definición legal de Huelga.
- b) Límites Externos: Confrontación con otros derechos fundamentales.”¹¹⁹

Al respecto la definición legal de Huelga establecida en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo hace mención en su artículo 72 que:” Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”. Por lo que la Huelga en este caso tendría que darse de manera pacífica y ser acordada por la mayoría de trabajadores, más del cincuenta por ciento, y posteriormente tendría que darse el abandono del centro de trabajo, siempre y cuando respetándose las labores indispensables para el centro laboral, caso contrario se estaría dando otro tipo de manifestación distinta a la Huelga.

Según la doctrina constitucional establece que los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, también presentan limitaciones como es el caso del derecho a la Huelga, tales limitaciones están basados en el respeto a otros derechos fundamentales reconocidos por la Constitución.

¹¹⁹ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.347

Siguiendo la misma línea el artículo 78 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que:” Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la Huelga”.

Y de modo similar el artículo 82.- “Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan”.

Tales limitaciones como se pueden apreciar en los artículos en mención se da en relación a las labores indispensables en la empresa, caso contrario podría significar un grave perjuicio no solo para la empresa sino también para los mismos trabajadores, de no darse necesariamente estas limitaciones los mismos trabajadores se verían afectados .

Al respecto en el segundo párrafo del artículo 82 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que :” Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben

figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo”.

Según el artículo 83:” Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.
- d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e) Los de establecimientos penales.
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) Los de transporte.
- h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
- i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- j) Otros que sean determinados por Ley”.

2.8.4.4.4. La Calificación de la Huelga

La Huelga puede ser declarado legal o ilegal, tal como lo establece la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 84, en donde se indica que:” La Huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución

de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días”.

Para que se pueda declarar la procedencia o improcedencia de la Huelga previamente debe ser comunicada a la autoridad de trabajo para que posteriormente emita la resolución administrativa correspondiente, tal como se indica en el inciso c) del artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo :” Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación”.

La Huelga puede ser declarada improcedente debido a que no se cumple con los requisitos establecidos por ley, tal como se establece en el artículo 74:” Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior. La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad”.

Si a pesar de haber sido declarado improcedente, la Huelga llegase a materializarse tal manifestación sería declarada ilegal, lo cual podría ocasionar graves perjuicios a los trabajadores que se vean envueltos en estas manifestaciones incluso podrían ser despedidos de su centro laboral.

En caso se produzca violencia sobre personas e incluso sobre bienes la huelga realizada por los trabajadores podría ser declarada ilegal, si bien es cierto la Huelga es un derecho al que tienen acceso los trabajadores que incluso está reconocido por la Constitución lo que no significa que no tenga límites, tales límite sería el respeto a los demás derechos fundamentales de las personas como por ejemplo el respeto al derecho a

la seguridad y al bienestar de la sociedad, debido que la Huelga no solamente tiene un alcance dentro de una relación laboral sino su alcance se extiende mucho más allá de una relación laboral, en tales circunstancias de producirse violencia sobre personas o bienes tal manifestación podría ser declarado ilegal por la autoridad de trabajo.

Si se llegase a incurrir en alguna de las modalidades irregulares establecidas en el artículo 81 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo :” No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”. Tal manifestación podría ser considerada ilegal, y como tal podría ser causal de terminación del contrato de trabajo.

Si no se cumpliera con mantener con el personal necesario para las labores indispensables o servicios esenciales durante la realización de la huelga, tal omisión podría ocasionar que la huelga pueda ser considerada como ilegal por el ministerio de trabajo, perjudicándose así con los objetivos de la huelga.

Si después de ser notificada mediante una resolución o un Laudo Arbitral que ponga fin a la Huelga, se continuase con el desarrollo de la huelga, tal manifestación sería considerada ilegal.

2.8.4.4.5. La Titularidad de la Huelga

Según Luis Valderrama Valderrama:” En nuestra legislación el derecho de huelga es de titularidad de cada trabajador, pero el ejercicio es colectivo. La decisión de votar a favor de la huelga es de cada trabajador, pero el

ejercicio del derecho está supeditado a que el colectivo así lo determine. No hay huelga ni paralizaciones individuales”.¹²⁰

En el artículo 75:” El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida”.

El ejercicio del derecho a la Huelga implica la realización de un acto colectivo de parte de la mayoría de trabajadores que están comprendidas dentro del alcance de la huelga, previamente se tiene que realizar las formalidades necesarias tal como se establece en el estatuto de la organización sindical y respetando las normas jurídicas en materia de derecho laboral.

Al respecto según el artículo 76 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:” La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido”.

La Huelga tiene diferentes alcances puede tener un gran alcance que puede ser por rama de actividad como por ejemplo las huelgas realizadas por los trabajadores de construcción civil, puede ser a nivel de empresa, como también en una o varios establecimientos de una determinada empresa, por un tiempo establecido por los manifestantes o indeterminadamente.

2.8.4.4.6. Efectos de la Huelga

Según Jorge Rendón Vásquez los efectos de la huelga son: “Más bien de hecho: ni los empleadores, ni las autoridades administrativas de trabajo pueden ignorarlas. Son los efectos económicos y sociales de esta los que

¹²⁰ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Titulo: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.342

hacen que unos y otras se inclinen a proporcionar fórmulas más convenientes a los trabajadores para la solución de los conflictos”.¹²¹

Al respecto según el artículo 77 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se indica que:” La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios”.

La abstención total que se hace mención sobre los efectos de la Huelga debe darse respetando el número de personal necesario, para que realicen las actividades indispensables para la empresa por lo que tal abstención no necesariamente se daría en el caso de todos los trabajadores, respecto al personal de confianza o de dirección no formarían parte de la Huelga debido a la responsabilidad y las funciones que desempeñan dentro de la empresa, durante la realización de la huelga el empleador no debería contratar personal que reemplace a los trabajadores que son parte de la huelga, tal como se indica en el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 70:” Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y

¹²¹ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.” P.300

por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio”.

Con la ejecución de la Huelga se da la suspensión del contrato de trabajo, por un lado de parte del trabajador no se da la prestación de servicios en beneficio de la empresa y por el lado de empresa no se da el pago de la remuneración, tal como señala Jorge Rendón Vásquez se da :” La remuneración es la contraprestación adeudada luego de que el trabajador se pone a disposición del empleador para realizar el trabajo, obviamente si el trabajador no se presenta al centro del trabajo, o si hallándose en él, se abstiene de cumplir su obligación de ejecutar la labor, o lo efectúa sin el ritmo acostumbrado o pactado, no procede el pago de la remuneración, Y ello cualquiera que sea la calificación de la huelga.” Con respecto al record vacacional se entiende como días efectivos de trabajo salvo que la huelga sea declarada improcedente o ilegal, en el caso de la CTS solo se afectaría si la huelga fuese declarada ilegal y con respecto a las gratificaciones y las utilidades si se verían afectados por la huelga.

El alcance de los efectos de la Huelga se puede dar de diferente manera puede tener un extensión que abarque todo el ámbito de una empresa o solo a los trabajadores afiliados de una organización sindical, al respecto según Luis Valderrama Valderrama sobre la extensión de la huelga hace mención que: “Sólo si fue declarada por la mayoría de los trabajadores del ámbito la huelga afectara a todo el ámbito, por lo tanto:

Si la Huelga fue aprobada por un sindicato mayoritario, afectara a todo el ámbito siempre que la mayoría de afiliados que voto a favor de la medida

sean, a su vez. La mayoría del ámbito. De lo contrario afectara solo a los afiliados.

Si fue aprobada por un sindicato minoritario, solo afectara a sus afiliados, pues en ningún caso representan a la mayoría del ámbito aun cuando la decisión haya sido unánime”.¹²²

La Huelga puede afectar a toda una empresa, un centro de trabajo, gremio, rama de actividad, o una categoría profesional.

2.8.4.4.7. Clases de Huelga según Jorge Rendón Vásquez:

- Huelga con Abandono del Centro de Trabajo: Los trabajadores se retiran de este en el momento en que comienza la paralización o dejan de concurrir a él desde el inicio de la jornada.
- Huelga sin Abandono del Centro de Trabajo: Los trabajadores sin abandonar sus puestos de trabajo, cesan de realizar sus tareas. A esta modalidad se le denomina también huelga de brazos caídos.
- Huelga Rotativa: Consistente en paralizaciones consecutivas por los trabajadores de diferentes secciones del centro de trabajo, con abandono de este o sin él.
- Huelga Blanca: Se practica en la forma de trabajo a ritmo lento.¹²³

La declaración de Huelga deberá ser comunicada al empleador y a la autoridad de trabajo con 5 días útiles de anticipación, o 10 días útiles en caso de servicios esenciales. La huelga puede ser determinada o indeterminada, en caso no se indique el tiempo de la duración se entenderá que es indeterminada.

¹²² VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis(2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Titulo: “El Sistema de Legislación Laboral 2015” P.343

¹²³ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título: “Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.” P.286

Durante el desarrollo de la Huelga también las partes podrían solicitar el Arbitraje pero en este caso se necesitaría la aceptación de la empresa o empleador.

Una vez concluido las diferentes etapas de la Negociación Colectiva puede llegarse a una solución o seguir con el conflicto colectivo a través de la vía judicial eso depende del modo en como negocien las partes durante la Negociación Colectiva.

2.9. EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Según Jorge Toyama M.- Luis Vinatea R. sostienen que :” Los Convenios Colectivos de trabajo son acuerdos que están destinados a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás relaciones entre trabajadores y empleadores, que llevan a cabo, de una parte, una o varias organizaciones sindicales o en ausencia de estas, representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados, y de la otra un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores”.¹²⁴

Al respecto el expediente N° 0008-2005-AI-TC establece que:” El Convenio Colectivo 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”.¹²⁵

¹²⁴ TOYAMA M. Jorge-VINATEA R. Luis (2013) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” Guía Laboral 2013.”p.593

¹²⁵ Citado por MESINAS MONTERO, Federico (2007) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral”.p.188

2.9.1. Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo

Tal como se señala en el Decreto Supremo N° 011-92-TR:” Los convenios colectivos contienen tres tipos de cláusulas:

- Clausulas normativas, que son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.
- Clausulas obligatorias, que son las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.
- Clausulas delimitadoras, que son aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del Convenio Colectivo.

Las clausulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.

Para Jorge Rodríguez Mancini el Convenio Colectivo se:” Halla orientada a la obtención de determinados objetos de carácter jurídico, económico y social se hace imprescindible hallar principios interpretativos de las normas de ese ordenamiento que concilien adecuadamente las finalidades propuestas”.¹²⁶

2.9.2. Contenido del Convenio Colectivo

Para Luis Valderrama Valderrama:” El Convenio Colectivo regula las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”.¹²⁷

¹²⁶ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (1990) Editorial Astrea, título :” La Negociación Colectiva” p. 24

¹²⁷ Ibidem p.318

Al respecto suelen darse restricciones en las Negociaciones Colectivas sobre todo en el sector público debido a la Ley de Presupuesto, específicamente los límites presupuestales que hacen difícil negociar aspectos económicos sobre todo incrementos remunerativos, tal como señala Oxal Víctor Avalos Jara :” En el sector público coexisten diversos regímenes laborales; no obstante, esta diversidad tiene un punto en común: las restricciones presupuestales que en el marco de la negociación colectiva y en el arbitraje impiden el otorgamiento de condiciones económicas de cualquier tipo en favor de las organizaciones sindicales. “¹²⁸

En tal sentido las Convenciones Colectivas referentes específicamente a remuneraciones como por ejemplo incremento de remuneraciones no se suele dar debido a las limitaciones presupuestales, establecidas por el Estado.

Respecto a los acuerdos sobre condiciones de trabajo y productividad, ya depende más que todo de la habilidad que tienen las partes al momento de negociar, de la capacidad de los que han sido designados para que conformen la comisión negociadora por lo cual deben tener las facultades necesarias para negociar y así obtener un Convenio Colectivo que beneficie a ambas partes, tal como se señala en el artículo 49 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo :” La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes. En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo. No es admisible la impugnación de un acuerdo por

¹²⁸ AVALOS JARA, Oxal Víctor Tema: “Particularidades de la negociación colectiva en el sector público” página web del ministerio de trabajo:
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_43/doc_boletin_43_1.pdf p. 6

exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe”.

Javier Dolorier Torres menciona que:” En virtud de las fuerzas vinculante de las convenciones colectivas las partes pueden pactar en dichas convenciones, el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden. No obstante la ley por consideraciones de interés social, público o ético puede imponer reglas o establecer limitaciones al contenido de las convenciones colectivas de trabajo”.¹²⁹

2.9.3. Características del Convenio Colectivo

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

Tal modificación se da debido que las convenciones colectivas de trabajo son de carácter vinculantes tanto para el empleador como para la organización sindical por lo que los contratos de trabajo quedan automáticamente adaptados a lo que se establezca en la convención colectiva de trabajo.

b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

¹²⁹ DOLORIER TORRES, Javier (febrero 2006) Editorial Gaceta Jurídica S.A., título: “La Constitución Comentada, análisis artículo por artículo” pag. 573.

La convención colectiva empieza a regir una vez haya caducado la convención anteriormente celebrado, o en el caso que no hubiese tal convención regirá desde la fecha de presentación del pliego para lo cual habría que tomar en cuenta que tipo de sindicato es, si es de empresa o de actividad y así se podrá saber dónde y cómo presentar los pliegos de petitorios tal como se indica en el artículo 53 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo .- “El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo. En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes. En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo”.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

Las Convenciones Colectivas suelen regir de acuerdo al tiempo que se haya indicado en la negociación colectiva, lo cual tiene carácter vinculante para ambas partes, a falta de acuerdo la duración del convenio será de un año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

Mientras no se dé la celebración de una Convención Colectiva posterior a la que está vigente con el afán de modificar determinadas cláusulas, la convención vigente seguirá rigiendo, sin perjuicio de aquellas cláusulas que tengan carácter permanente.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

Tal como indica a pesar de que se la fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio igualmente la Convención Colectiva seguirá rigiendo mientras no se dé una convención colectiva posterior que modifique las cláusulas de la convención anterior.

f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

Tal formalidad es de obligatorio cumplimiento para que se dé una adecuada negociación colectiva y así poder obtener una convención colectiva que beneficie a ambas partes.

2.9.4. Efectos del Convenio Colectivo

Según el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:” La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.

Al respecto una de los efectos más importantes de la convención colectiva es su fuerza vinculante que tiene sobre las partes que celebran la convención colectiva e igualmente a las personas a las cuales representan.

La convención colectiva no solamente es de carácter obligatorio para los trabajadores que están laborando o a los que se van a incorporar, sino

también para los empresarios o empleadores que se van a incorporar, tal como menciona Jorge Rendón Vásquez:” Así como para los empresarios que se incorporan a la actividad que cubre la representatividad de la organización de empleadores pactante.”¹³⁰ Un ejemplo sería las sociedades, donde un nuevo socio podría formar parte de la sociedad posteriormente a la celebración de la convención colectiva por lo cual se vería obligado a cumplir con lo acordado en la convención colectiva.

El Artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

“a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.”

Justamente la fuerza vinculante que resulta de la celebración de una convención colectiva modifica de pleno derecho aspectos de la relación de trabajo que fueron tratados en la convención colectiva, que podrían ser sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, seguridad social y otros temas.

Al respecto Jorge Rendón Vásquez establece que:” Por lo tanto, las convenciones colectivas son susceptibles de derogación o modificación por convenciones colectivas posteriores por el precepto de que una ley se deroga por otra ley (código Civil art.1) aplicable a las convenciones colectivas por su carácter de ley para las partes suscriptoras, facultad que opera en principio in melius para los trabajadores. De otro modo las convenciones colectivas serían rígidas e inmodificables.”¹³¹

¹³⁰ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.”.193

¹³¹ RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley octava edición, título:” Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada.” P.195

Otro efecto de la Convención Colectiva sería el alcance que tiene la celebración de dicha convención para lo cual habría que tomar en cuenta lo establecido en el artículo 44 de la Ley de relaciones colectiva de trabajo:” La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas”.

Al respecto para los efectos de la convención colectiva se tomara en cuenta el ámbito en el cual se desarrollara la negociación colectiva la cual puede ser de empresa, de rama de actividad, de un gremio, y así poder saber el alcance que puede tener entre los trabajadores de la empresa o entidad estatal.

El artículo 46 establece que:” Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la Negociación Colectiva, sea Convenio o Laudo Arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones

sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia”.

En el caso de las celebraciones de las Convenciones Colectivas de empresa para que sea beneficioso para todos los trabajadores del ámbito en que se celebra el Convenio Colectivo, la organización sindical deberá afiliarse a la mayoría absoluta de los trabajadores y así poder representarlos en las Negociaciones Colectivas.

2.10. EL FENÓMENO SINDICAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

Según Alfredo Montoya Melgar: “El sindicato es una institución, una entidad jurídicamente relevante, objeto de regulación por el derecho y objeto de estudio por la ciencia jurídica”.¹³²

En la Constitución Española en el título preliminar en el artículo 7 se hace mención que:” Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Tal como se indica la creación y el ejercicio de la Libertad Sindical es libre siempre y cuando se respete la constitución y la ley, cuyo fin o misión es la defensa y promoción de los intereses de sus miembros.

Para que los sindicatos tengan presencia en el desarrollo de las relaciones laborales tuvieron que haber superado varios obstáculos tanto de parte de los empleadores como del Estado.

Al respecto Alfredo Montoya Melga señala que:” La actitud del poder público frente al fenómeno sindical ha seguido sucesivamente diferentes

¹³² MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) editorial TECNOS trigésima cuarta edición, título :” Derecho del Trabajo” p. 109

cauces: El de considerar al sindicato como una asociación penalmente ilícita, tipificada en consecuencia como delito en todo caso, el de admitir la legalidad de los sindicatos en ciertos supuestos, el de reconocer tal legalidad con carácter general, elevando incluso a rango constitucional la libertad sindical”.¹³³

2.10.1. La Libertad Sindical

La Constitución española en su artículo 28 establece que: “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.

La Libertad Sindical presenta ciertas excepciones y limitaciones en su ejercicio, según Alfredo Montoya Melgar:” la libertad de afiliación sindical se ve limitada o, lisa y llanamente prohibida respecto de determinadas categorías de personas, ninguna de ellas incluida, por cierto, en la condición jurídica de trabajador dependiente y por cuenta ajena”.¹³⁴

Al respecto el artículo 28 de la Constitución de España indica que:” 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos”.

2.10.2. El Convenio Colectivo

Según Alfredo Montoya Melgar: “Las notas o caracteres esenciales del Convenio Colectivo:

¹³³ MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) editorial TECNOS trigésima cuarta edición, título :” Derecho del Trabajo” p. 111

¹³⁴ Ibidem p. 132

- El Convenio Colectivo es un “contrato libre”
- El Convenio Colectivo es un acuerdo sindical, al menos y normalmente en cuanto a la parte trabajadora. “La habitual necesidad de que el sujeto pactante obrero sea una asociación profesional” contrasta con la posibilidad de que un empresario, al margen de toda asociación, pueda ser parte de un Convenio Colectivo.
- El Convenio Colectivo es además, un acuerdo de eficacia normativa, cuya finalidad sobre la que se ha de abundar más adelante, es la de regular o disciplinar una serie o masa de relaciones singulares de trabajo.
- El Convenio Colectivo es un pacto documentado por escrito, y sometido normalmente a unas condiciones de elaboración prefijadas por la ley.” ¹³⁵

Según Alfredo Montoya Melgar:” El Convenio Colectivo vincula a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el campo de aplicación funcional y territorial del pacto (art.82.3 ET, redactado por RDL 7/2011), con independencia – como ya se ha dicho – de que estén o no afiliados a las organizaciones pactantes”. ¹³⁶

2.10.3. Procedimiento de la Negociación Colectiva

Primero la iniciativa, que se da mediante un documento después la otra parte deberá recepcionarlo. Posteriormente se constituye la comisión negociadora, después se dan las deliberaciones y acuerdos, las partes tendrán que comunicar a la autoridad de trabajo de la terminación de la negociación.

¹³⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) editorial TECNOS trigésima cuarta edición, título :” Derecho del Trabajo” p. 152

¹³⁶ Ibidem p. 170

2.10.4. Contenido del Convenio Colectivo

De acuerdo al derecho español cuenta con el contenido normativo y obligacional del convenio:

Al respecto para Alfredo Montoya Melgar:” La parte normativa del convenio – razón de ser de este – pretende básicamente regular las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito, fijando las “condiciones de trabajo” (condiciones relativas al régimen de trabajo – duración de los contratos, jornada, vacaciones, seguridad y salud laboral, faltas y sanciones, etc – a la carrera del trabajador – ingresos, ascensos, trabajos de distinta categoría, excedencias, etc – y al régimen salarial).”¹³⁷

La parte obligacional según mismo autor:” la parte obligacional del convenio solo genera deberes y derechos entre las partes pactantes, y responsabilidades, también entre ellas, en caso de incumplimiento”.¹³⁸

2.10.5. Duración del Convenio Colectivo

Según Alfredo Montoya Melgar: “Los convenios colectivos son por definición, normas temporales; obligan – dice el art. 82.3 ET – “Durante todo el tiempo de su vigencia”. El ET confiere a las partes tanto la libertad de determinar la fecha de entrada en vigor del convenio (art. 90.4) como la de fijar su plazo de duración o vigencia, previendo específicamente la posibilidad de que se marquen vigencias distintas para diversas materias o grupos homogéneos de materias”.¹³⁹

¹³⁷ MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) editorial TECNOS trigésima cuarta edición, título :” Derecho del Trabajo” p. 175

¹³⁸ Ibidem p. 177

¹³⁹ Ibidem p. 179

2.10.6. La Negociación Colectiva

En la Constitución Española en el artículo 37.1 se señala que:

“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

Según Alfredo Montoya Melgar:” El derecho de negociación colectiva está protegida constitucionalmente, la disposición legal que vulnerase el “contenido esencial” del derecho (art. 53.1 Const.) podría ser declarado inconstitucional”.¹⁴⁰

2.11. DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO

Las relaciones laborales con el transcurso del tiempo se van volviendo cada vez más complejas debido a los cambios sociales, políticos, económicos y tecnológicos, justamente debido a esa complejidad que va adquiriendo las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores puede darse paso a la vulneraron de determinados derechos laborales, reconocidos incluso por la misma Constitución Política del Estado como el derecho a la libertad sindical, el derecho laboral no es ajeno a actos ilícitos, históricamente se han vulnerado los derechos de los trabajadores como el ejercicio a la libertad sindical, por lo cual se ha visto necesario regular determinados actos ilícitos en materia laboral en el código penal.

Al respecto Luis Miguel Reyna Alfaro menciona a LAMAS PUCCIO el cual señala que: “A la complejidad y notable despliegue que han adquirido las relaciones laborales en la sociedad industrial en las últimas décadas”, lo que deja en evidencia que, en las modernas sociedades, serán los

¹⁴⁰ MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) editorial TECNOS trigésima cuarta edición, título :” Derecho del Trabajo” p. 161

centros de producción los principales factores criminógenos y los empleadores los principales sujetos activos de ésta clase de ilícitos”.¹⁴¹

Es un tema controvertido hay doctrinarios que sostienen que no se debe hacer uso del derecho penal en materia laboral, mientras que otro sector de la doctrina sostiene que si se puede dar esa posibilidad.

Según Javier Arévalo Vela:” La Organización Internacional del Trabajo (OIT), aunque con carácter más restringido, también admite el recurrir al Derecho penal para sancionar ciertas conductas lesivas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como ocurre cuando recomienda reprimir penalmente a los que exijan trabajo forzoso u obligatorio (artículo 25o del Convenio No 29, sobre trabajo forzoso) y a los que exploten el trabajo infantil (artículo 7o del Convenio No 182, sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil)”.¹⁴²

Así como la OIT admite la posibilidad de recurrir al derecho penal en materia laboral también hay doctrinarios que sostienen que no se puede aplicar el derecho penal en materia laboral, una posición contraria a la de OIT.

Javier Arévalo Vela señala que:” Somos de la opinión que los derechos laborales que deben ser objeto de una adecuada protección por el Derecho penal son aquellos reconocidos como fundamentales por la OIT en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada en junio de 1998, derechos que no pueden ser desconocidos

¹⁴¹ REYNA ALFARO, Luis Miguel, Artículo tema: “Los delitos contra los trabajadores en el código penal peruano” publicado en la página web:
<http://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA3/delitos.htm>

¹⁴² AREVALO VELA, Javier Pag. Web de Ministerio de Trabajo:”
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_25/doc_boletin_25_02.pdf tema: “protección penal de la libertad sindical p.1

por ningún Estado, haya o no ratificado los convenios relativos a los mismos”.¹⁴³

2.11.1 Código Penal Peruano

Según el Código Penal en el Artículo 168 indica que:” Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución”¹⁴⁴

Tal como se indica en el artículo, tales actos que además de contravenir o vulnerar uno de los derechos fundamentales de los trabajadores “la Libertad Sindical” también son considerados como actos delictivos cuya ejecución es sancionado con pena privativa de libertad.

El derecho a la Libertad Sindical no solamente esta resguardado en el Código Penal sino también por la Constitución, convenios internacionales y las leyes, por lo cual se debe respetar el derecho a la libertad sindical y a otros derechos laborales.

E igualmente en el artículo **168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo indica que:**

”El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus

¹⁴³ AREVALO VELA, Javier Pag. Web de Ministerio de Trabajo:”
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_25/doc_boletin_25_02.pdf tema:
“protección penal de la libertad sindical p.3

¹⁴⁴ Jurista Editores E.I.R.L. (2012),Código Penal p.153

trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador."¹⁴⁵

Al respecto este artículo hace mención a las medidas preventivas que deben tomar las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que las sanciones no son solamente administrativas sino penales, pena privativa de libertad dependiendo de la gravedad de las consecuencias, de la inobservancia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, hechos que pueden ser sancionados hasta con ocho años de pena privativa de libertad, claro no siempre es responsabilidad de la empresa sino también puede ser responsabilidad del trabajador que a pesar de las señales de seguridad comete una imprudencia en el centro laboral y como consecuencia puede ser lastimado o algo peor, en esta situación el responsable ya no sería la empresa sino el trabajador.

En el artículo 128 del Código Penal señala que: "El que expone a peligro la vida o la salud de una persona colocada bajo su autoridad, dependencia, tutela, curatela o vigilancia, sea privándola de alimentos o cuidados indispensables, sea sometiéndola a trabajos excesivos, inadecuados, sea abusando de los medios de corrección o disciplina, sea obligándola o induciéndola a mendigar en lugares públicos, será reprimido

¹⁴⁵ RAMOS BOHORQUEZ, Miguel (2015) editora Berrio, título: "NUEVO CODIGO PENAL" p. 102

con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. En los casos en que el agente tenga vínculo de parentesco consanguíneo o la víctima fuere menor de doce años de edad, la pena será privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años. En los casos en que el agente obligue o induzca a mendigar a dos o más personas colocadas bajo su autoridad, dependencia, tutela, curatela o vigilancia, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cinco años”.¹⁴⁶

2.11.2. Código Penal de Argentina en Materia Laboral

En el derecho comprado podemos encontrar diversos actos en materia laboral que son considerados como delito y debidamente sancionado como es el caso de argentina, en su Código Penal señala que:

Delitos contra la libertad de trabajo y asociación

ARTICULO 158: “Será reprimido con prisión de un mes a un año; el obrero que ejerciere violencia sobre otro para compelerlo a tomar parte en una huelga o boycott. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en un lock-out y a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal determinada”.¹⁴⁷

Tanto para los obreros como para los empresarios que obliguen o coaccionen a otro a formar parte de una huelga o lock-out serán sancionados con pena privativa de libertad, claramente se puede ver que en este artículo se hace mención a la vulneración del derecho a la libertad sindical, libertad que tiene todo trabajador de ingresar o retirarse a una organización laboral. Derecho reconocido incluso en convenios internacionales como los de la OIT.

¹⁴⁶ Ibidem p. 86

¹⁴⁷ Página web : <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm>

Al respecto según Javier Arévalo Vela señala que :” Esta norma persigue sancionar conductas lesivas al derecho de libertad sindical en el ámbito individual perjudicando la afiliación (libertad positiva) o retiro (libertad negativa) de cualquier persona a una organización de trabajo-a la que llama sociedad obrera o de empleadores, a la cual llama sociedad patronal.”¹⁴⁸

2.11.3. Código Penal de Bolivia en Materia Laboral

En el capítulo IV delitos contra la libertad de trabajo en el artículo 303 (atentados contra la libertad de trabajo) el que impidiere, obstaculizare o restringiere la libertad de trabajo, profesión u oficio, comercio o industria, incurrirá en reclusión de uno a tres años.

Siendo la libertad de trabajo un derecho necesario e imprescindible para el desarrollo de la persona dentro de la sociedad, por lo cual el Código Penal boliviano vio necesario tipificar ciertos actos como la obstaculización o restricción a la libertad de trabajo como delitos cuya infracción serán sancionados con pena privativa de libertad.

En el artículo 306 del Código Penal indica que: “(violencias o amenazas, por obreros y empleados). El obrero o empleado que ejerciere violencias o se valiere de amenazas para compeler a otro u otros a tomar parte de una huelga o boicot, incurrirá en reclusión de tres meses a dos años”.

En el artículo 307:” (coacciones por patrón, empresario o empleado) incurrirá en la sanción del artículo anterior el patrón, empresario o empleado para tomar parte en un lock-out, ingresar a una determinada sociedad obrero o patronal, o abandonarlo.

¹⁴⁸ AREVALO VELA, Javier Pag. Web de Ministerio de Trabajo:”
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_25/doc_boletin_25_02.pdf tema:
“Protección penal de la libertad sindical” p.6

Se impondrá reclusión de tres meses a tres años, cuando se hubiere hecho uso de armas”.

Según Javier Arévalo Vela:” El artículo 307, de una manera similar al código argentino, también ubica este delito entre los delitos contra la libertad de trabajo, tipificado como delito la coacción del patrón, empresario o empleado que por sí o por un tercero ejerza coacción contra otra u otras personas para obligarlas a formar parte de una sociedad obrera o patronal o para abandonarla. Al igual que en el caso anterior entendemos que el ejercicio individual de la libertad sindical se protege penalmente con esta norma.”¹⁴⁹

Del mismo modo que en el Código Penal de Argentina, en el Código Penal de Bolivia también se tipifica como delitos los actos de violencia o coacción para formar parte de una huelga, lock-out, cuya infracción será sancionado con pena privativa de libertad. El ejercicio individual a la libertad sindical se protege penalmente frente a los actos de violencia o coacción provenientes tanto de empresarios o incluso de obreros.

2.11.4. Código Penal de España en Materia Laboral

TÍTULO XV DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 311: “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

1º. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que

¹⁴⁹ AREVALO VELA, Javier Pag. Web de Ministerio de Trabajo:”
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_25/doc_boletin_25_02.pdf tema:
“Protección penal de la libertad sindical” p.6

tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2º. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

3º. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado”.

Los que haciendo uso de engaño o aprovechados de la situación de necesidad de los trabajadores vulneren los derechos reconocidos mediante disposiciones legales, convenios o contrato individual serán sancionados con pena privativa de libertad tomándose en cuenta la gravedad de la infracción. También se presenta esta misma situación en el caso de transmisión de empresas. El reconocimiento de los derechos laborales en diversas disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual genera protección frente a las infracciones que lesionen tales derechos.

Artículo 314 del Código Penal de España

“Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán

castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses”.

Artículo 315 del Código Penal de España

“1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.”

Dentro de las manifestaciones de la Libertad Sindical está el derecho de Huelga, derecho que tienen todos los trabajadores a ejercerlo cuando sientan que sus derechos se están vulnerando, en caso que se impidiese o se limitara su ejercicio tales actos serán sancionados existiendo situaciones que pueden agravar la sanción con una pena mayor como la violencia o intimidación.

Según Javier Arévalo Vela indica que:” El artículo 315, inciso 1 protege el derecho a la libertad sindical sancionando las conductas que se valen del engaño o abuso de situación de necesidad para impedir o limitar su ejercicio. Si las conductas antisindicales se llevasen a cabo mediante

fuerza, violencia, o intimidación el delito se convierte en una forma agravada sancionable con una pena mayor.”¹⁵⁰

2.11.5. Código Penal de Ecuador en Materia Laboral

CAPÍTULO VIII DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO, ASOCIACIÓN Y PETICIÓN

Art. 210.- Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro, o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boicot. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos; y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos”.

Del mismo modo que en los códigos penales de argentina, Bolivia, también se sanciona al que ejerciera violencia sobre otro para obligarle a tomar parte de una huelga.

Si con el fin de imponer modificaciones en los pactos celebrados en una relación laboral tomara medidas drásticas de suspender en todo o parte el trabajo será sancionado con pena privativa de libertad.

Art. 211.- La misma pena se aplicará al patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien ejerciere coacción para obligar a otro a intervenir en alguno de los actos determinados en la segunda parte del artículo anterior, o para abandonar, o ingresar a una sociedad obrera determinada.”

En este artículo se sanciona los actos lesivos que vulneren la Libertad Sindica

¹⁵⁰ AREVALO VELA, Javier Pag. Web de Ministerio de Trabajo:”

http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_25/doc_boletin_25_02.pdf , boletín tema: “Protección penal de la libertad sindical” p.8

2.12. EL PRESUPUESTO PÚBLICO

2.12.1. Definición de Presupuesto

Según el artículo 8 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto es:

“8.1 El Presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI). Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las Entidades que forman parte del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos.

8.2 Por el ámbito de aprobación de los Presupuestos, éstos están conformados por la Ley de Presupuesto del Sector Público, los Presupuestos de los Gobiernos Regionales, los Presupuestos de los Gobiernos Locales y el Presupuesto del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y sus empresas, así como los presupuestos de las entidades señaladas en el punto 2 del artículo 2 de la Ley General”.

2.12.2. Contenido del Presupuesto

Artículo 9 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, el contenido del Presupuesto comprende:

“a) Los gastos que, como máximo, pueden contraer las Entidades durante el año fiscal, en función a los créditos presupuestarios aprobados y los ingresos que financian dichas obligaciones.

b) Las metas de resultados a alcanzar y las metas de productos a lograrse por cada una de las Entidades con los créditos presupuestarios que el respectivo presupuesto les aprueba”.

2.12.3. Fondos Públicos

2.22.3.1. Finalidad y Estructura de los Fondos Públicos:

“Artículo 10 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.- Finalidad de los Fondos Públicos Los fondos públicos se orientan a la atención de los gastos que genere el cumplimiento de sus fines, independientemente de la fuente de financiamiento de donde provengan. Su percepción es responsabilidad de las Entidades competentes con sujeción a las normas de la materia. Los fondos se orientan de manera eficiente y con atención a las prioridades del desarrollo del país”.

Al respecto según el Dr. Alejandro Álvarez Pedroza :” el Presupuesto Público asigna los fondos públicos de acuerdo con los objetivos y prioridades determinadas en el plan Estratégico de Desarrollo Nacional, en los planes estratégicos de las entidades del Sector Público y la disponibilidad de ingresos programada”.¹⁵¹

Artículo 11 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.- Estructura de los Fondos Públicos Los fondos públicos se estructuran siguiendo las Clasificaciones Económica y por Fuente de Financiamiento que son aprobadas, según su naturaleza, mediante Resolución Directoral de la Dirección Nacional del Presupuesto Público:

1. Clasificación Económica.- Agrupa los fondos públicos dividiéndolos en: Ingresos Corrientes.- Agrupa los recursos provenientes de tributos, venta de bienes, prestación de servicios, rentas de la propiedad, multas, sanciones y otros Ingresos Corrientes. Ingresos de Capital.- Agrupa los recursos provenientes de la venta de activos (inmuebles, terrenos, maquinarias, etc.), las amortizaciones por los préstamos concedidos (reembolsos), la venta de acciones del Estado en Empresas y otros Ingresos de Capital. Transferencias.- Agrupan los recursos sin

¹⁵¹ ALVAREZ PEDROZA, Alejandro (2016) Pacifico Editora S.A.C. título: “Presupuesto Público Comentado 2016” pag. 43

contraprestación y no reembolsables provenientes de Entidades, de personas naturales o jurídicas domiciliadas o no domiciliadas en el país, así como de otros gobiernos. Financiamiento.- Agrupa los recursos provenientes de operaciones oficiales de crédito interno y externo, así como los saldos de balance de años fiscales anteriores.

2. Clasificación por Fuentes de Financiamiento.- Agrupa los fondos públicos que financian el Presupuesto del Sector Público de acuerdo al origen de los recursos que lo conforman. Las Fuentes de Financiamiento se establecen en la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público”.

2.12.4. Exclusividad de los Créditos Presupuestarios

Según el artículo 26 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto se destina:

“26.1 El crédito presupuestario se destina, exclusivamente, a la finalidad para la que haya sido autorizado en los presupuestos, o la que resulte de las modificaciones presupuestarias aprobadas conforme a la Ley General. Entiéndese por crédito presupuestario a la dotación consignada en el Presupuesto del Sector Público, así como en sus modificaciones, con el objeto de que las entidades puedan ejecutar gasto público.

26.2 Las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier actuación de las Entidades, que afecten gasto público deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condicionen su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, bajo sanción de nulidad y responsabilidad del Titular de la Entidad y de la persona que autoriza el acto”.

2.12.5. Limitaciones de los Créditos Presupuestarios

Artículo 27 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:

“27.1 Los créditos presupuestarios tienen carácter limitativo. No se pueden comprometer ni devengar gastos, por cuantía superior al monto de los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos, siendo nulos de pleno derecho los actos administrativos o de administración que incumplan esta limitación, sin perjuicio de las responsabilidades civil, penal y administrativa que correspondan. 27.2 Con cargo a los créditos presupuestarios sólo se pueden contraer obligaciones derivadas de adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones o gastos en general que se realicen dentro del año fiscal correspondiente.

27.3 Los contratos para las adquisiciones, obras, servicios y demás prestaciones se sujetan al presupuesto institucional para el año fiscal. En el caso de los nuevos contratos de obra a suscribirse, cuyos plazos de ejecución superen el año fiscal, deben contener, obligatoriamente y bajo sanción de nulidad, una cláusula que establezca que la ejecución de los mismos está sujeta a la disponibilidad presupuestaria y financiera de la Entidad, en el marco de los créditos presupuestarios contenidos en los Presupuestos correspondientes”.

2.12.6. Control Presupuestal de los Gastos

Artículo 28 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:

“Control presupuestal de los gastos La Dirección Nacional del Presupuesto Público realiza el control presupuestal, que consiste, exclusivamente, en el seguimiento de los niveles de ejecución de egresos respecto a los créditos presupuestarios autorizados por la Ley de Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones, en el marco de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público - Ley N° 28112”.

2.13. LÍMITES PRESUPUESTALES

Según Oxal Víctor Avalos Jara:” En el sector público coexisten diversos regímenes laborales; no obstante, esta diversidad tiene un punto en común: Las restricciones presupuestales que en el marco de la negociación colectiva y en el arbitraje impiden el otorgamiento de condiciones económicas de cualquier tipo en favor de las organizaciones sindicales.”¹⁵²

Al respecto tales límites estarían considerados: En el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276 que establece que:” Las Entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones”.

También constituyen limitaciones presupuestales de orden general, el artículo 6° y la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.

Los derechos fundamentales como la Negociación Colectiva no son absolutos, sino que deben delimitarse a la luz de otros derechos fundamentales y normas imperativas establecidas por el Estado para el normal desarrollo de la sociedad.

Tal como señala Oxal Víctor Avalos Jara:” Existen otros derechos constitucionales que deben ser tutelados, tales como el presupuesto público, que rige a la administración económica y financiera del Estado, y que debe responder a criterios de eficiencia de necesidades sociales

¹⁵² AVALOS JARA, Oxal Víctor, título:” Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Publico.” Página de internet :” www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin.../doc_boletin_43_1.pdf “ p.6

básicas y de descentralización, es decir, debe ser asignado de manera equilibrada, equilibrio que no puede soslayarse, pues ello tendería a la desprotección de otras necesidades e intereses”.¹⁵³

Al respecto el artículo 31 de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto señala que:” Control de la Legalidad 31.1 La Contraloría General de la República y los Órganos de Control Interno de las Entidades supervisan la legalidad de la ejecución del presupuesto público comprendiendo la correcta gestión y utilización de los recursos y bienes del Estado, según lo estipulado en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República - Ley N° 27785. 31.2 El Congreso de la República fiscaliza la ejecución presupuestaria”.

¹⁵³ AVALOS JARA, Oxal Víctor, título:” Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Publico.” Página de internet :” www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin.../doc_boletin_43_1.pdf “ p.11

2.14. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PERIODOS 2013 Y 2014

2.14.1. Negociación Colectiva Periodo 2013

Mediante el procedimiento de Negociación Colectiva el sindicato SIDEZOFRA presenta el pliego de reclamos en el cual solicita uniformes de trabajo, asistencia legal, asistencia solidaria por sepelio, vale de alimentos, canasta navideña, bonificaciones como por ejemplo por costo de vida, licencias sindicales, permisos y otros.

Tal negociación se llevó acabo inicialmente por medio del Trato Directo, al no poder concluir con la negociación se procede a la Conciliación y posteriormente con el Arbitraje.

Durante esta etapa se vieron tres clausulas las cuales no pudieron ser resueltas durante las etapas anteriores, son: vales de alimentos, bonificación por costo de vida y cierre de Convenio.

Durante el desarrollo del Arbitraje ambas partes señalaron sus propuestas finales, el sindicato mantiene sus propuestas originales del pliego de reclamos mientras que la entidad ZOFRATACNA más que una propuesta presenta una defensa de fondo, alegando que no pueden someter a arbitraje ninguna de las clausulas económicas objeto del presente Arbitraje, en atención y cumplimiento de la ley N° 29951 Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2013, además fundamentan que el resultado final de ejercicio presenta resultado negativo, el flujo de caja presenta un saldo negativo, que no hay el presupuesto necesario para lo que solicita el sindicato.

El árbitro ha considerado otorgar el vale de alimentos pero modificando sustancialmente la propuesta del sindicato reduciendo el monto del vale de alimentos, debido que el empleador es una entidad estatal que se encuentra sujeta a control estricto del Ministerio de Economía y Finanzas

y además por la protección del gasto público. El árbitro ha considerado pertinente no otorgar la bonificación por costo de vida por considerar que el sindicato está reclamando un incremento de remuneraciones, para tal decisión ha tomado en cuenta la prohibición de incrementos remunerativos de la ley de presupuesto. Con respecto a la bonificación por cierre de convenio el árbitro consideró atendible el otorgamiento de dicha bonificación, sin embargo tomó en cuenta que el empleador es una entidad estatal que se encuentra sujeta a control estricto del Ministerio de Economía y Finanzas, así como toda decisión debe velar por la protección del gasto público habiéndose tomado ese criterio decidió reducir prudencialmente este beneficio.

Dándose por concluida la Negociación Colectiva.

2.14.2. Negociación Colectiva Periodo 2014

Mediante el procedimiento de Negociaciones Colectivas de trabajo el sindicato SIDEZOFRA presenta el pliego de reclamos periodo 2014 (Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo), mediante el cual señalan el aumento salarial, vales de alimentos, canasta familiar, bonificaciones, la vigencia.

Tal Negociación Colectiva se inició con el Trato Directo, habiéndose dado ya, dos reuniones de trato directo no se pudo llegar a un acuerdo o consenso sobre las cláusulas formuladas en el proyecto de Negociación Colectiva, por lo que se acordó dar por terminado el Trato Directo.

Por lo que el sindicato solicitó a la Dirección Regional de Trabajo la apertura del trato de juntas de conciliación. Hecho por el cual la Dirección de Trabajo comunicó a la empleadora de la apertura de la Conciliación, la empleadora ZOFRATACNA contestó mediante un oficio solicitando la postergación de la fecha de la Conciliación debido que los miembros de la comisión negociadora se encuentran de vacaciones.

Debido a tal situación expuesta por la entidad ZOFRTACNA se tuvo que postergar la fecha de Conciliación.

Una vez iniciada la Conciliación durante la negociación el sindicato retiro la cláusula sobre el TUO de Convenios Colectivos de trabajo del 2004 a 2013.

Respecto al aumento salarial ZOFRATACNA se comprometió a realizar las acciones necesarias para formular un estudio que permita establecer una nueva escala remunerativa y la recategorización del personal bajo lo establecido en las leyes vigentes. Compromiso que no se llegó a concretar debido a los límites presupuestales.

Con respecto al vale de alimentos la entidad se comprometió a mejorar el concepto por vales de alimentos, de igual modo se comprometió mejorar la canasta navideña bajo la condición de que mejore la situación económica de la entidad.

Respecto a las bonificaciones el sindicato retiro las clausulas sobre bonificaciones.

Por lo que se da por concluida la Negociación Colectiva para el periodo 2014.

2.15. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La relación laboral de trabajo durante muchos años se encontraba desequilibrada, tal desequilibrio generó varios abusos de parte del empleador, el trabajador frente al empleador se encontraba en situación de desventaja ya que el empleador tenía el poder de dirección, esta situación de desequilibrio en la relación laboral dio paso a las organizaciones sindicales que gracias a la Libertad Sindical y específicamente a la Negociación Colectiva se pudo equilibrar la relación laboral, pero durante el transcurso del tiempo el ejercicio de la Negociación Colectiva se ha visto limitada, vulnerada por la Ley de Presupuesto.

Luis Álvaro Gonzales Ramírez :“En efecto se ha convertido en una tendencia que leyes rigen el presupuesto anual del sector público prohíban –salvo algunas excepciones- el otorgamiento de incrementos remunerativos o cualquier otro beneficio económico a favor de sus trabajadores, lo que vulnera seriamente el derecho a la negociación, más aun cuando estamos ante una limitación que se viene repitiendo desde muchos años injustificadamente –en algunos casos fueron dictados en periodos en los que la economía nacional atravesaba etapas de crecimiento-.”¹⁵⁴

Respecto a la sentencia el abogado Robert del Águila Vela indica que: “En el año 2013 se presentaron tres acciones de inconstitucionalidad contra las leyes de presupuesto de los años 2012 y 2013 (Leyes 29812 y 29951) por vulnerar el derecho a la negociación colectiva, la libertad de trabajo, el carácter jurisdiccional del arbitraje, el principio de independencia de la jurisdicción arbitral, la facultad de los árbitros de

¹⁵⁴ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativas en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag. 113

aplicar el control difuso, el debido proceso y el contenido que debe tener la ley presupuestal.

Dada la conexidad de dichas demandas -interpuestas por el Colegio de Abogados del Callao (Exp. 003-2013-PI/TC), el Colegio de Abogados de Arequipa (Exp. 004-2013-PI/TC) y un colectivo de ciudadanos (Exp. 023-2013-PI/TC)- los procesos se tramitaron en uno solo y el Tribunal ha expedido sentencia declarando fundada en parte la demanda acumulada”.¹⁵⁵

Luis Álvaro Gonzales Ramírez señala que:” El Tribunal Constitucional en la sentencia materia de comentario ha ido identificando dichas limitaciones, cuando menos, en las leyes de presupuesto del Sector Publico correspondiente a los ejercicios de los últimos años”.¹⁵⁶

Al respecto tal situación se puede corroborar por ejemplo en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del años 2014 donde se señala que:” **Ingresos del personal** Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los Arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera

¹⁵⁵ DEL AGUILA VELA, Robert (Setiembre del 2015) Pagina Web:” <http://www.laboraperu.com/tc-permite-negociacion-colectiva-salarial.html>” Artículo tema:” Sector Público: TC declara inconstitucional prohibición de Negociación Colectiva salarial”.

¹⁵⁶ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativa en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag. 114

efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.

Si bien el Tribunal Constitucional ha señalado ciertas limitaciones, tales limitaciones no necesariamente significa una vulneración a la Negociación Colectiva tal como señala Luis Álvaro Gonzales Ramírez: “En efecto, el bien común y el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones y otros beneficios tenga relación directa con el manejo del presupuesto del Estado genera que se establezcan parámetros de mayor exigencia o, si se quiere de intervención del Estado. Se tratan de medidas que resultan totalmente razonables, que se encuentran vinculadas a factores e indicadores para el eficiente funcionamiento del proceso presupuestario del Estado”.¹⁵⁷

Y también el abogado Oxal Víctor Avalos Jara señala que :” El Perú ha ratificado los Convenios sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación (número 87), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (número 98) y sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (número 151), y de la revisión de estos instrumentos internacionales se puede advertir que si bien es cierto se establece el plexo de derechos relacionados con la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, no es menos cierto que no se le suprime al Estado el derecho a fijar las condiciones y restricciones a tales derechos; es más, el artículo 8º del Convenio número 151 de la Organización Internacional del Trabajo referido a las relaciones de trabajo en la administración pública pone énfasis en que “la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el

¹⁵⁷ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativa en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag. 115

arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados”. De ello queda evidenciado precisamente que los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva no son absolutos, sino que deben delimitarse a la luz de otros derechos y normas imperativas establecidas por el Estado”.¹⁵⁸

El derecho a la Negociación Colectiva no es absoluto por lo cual debe adecuarse al sistema normativo respetando otros derechos, el Estado como parte importante del sistema jurídico debe velar el normal desarrollo del ejercicio de las Negociaciones Colectivas, por lo cual debe brindar las condiciones necesarias para que se den las Negociaciones Colectivas de una manera efectiva sin lesionar el derecho a la negociación colectiva.

Al respecto según Luis Álvaro Gonzales Ramírez: “El legislador al momento de diseñar el derecho en mención lo debe hacer dentro de un marco de discrecionalidad razonable”.¹⁵⁹

Luis Álvaro Gonzales Ramírez señala que: “Las limitaciones de la Negociación Colectiva en temas de incrementos salariales son constitucionales siempre que sean de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia, como la de una crisis económica y financiera”.¹⁶⁰

Sobre el tiempo que se señala en el párrafo anterior tiene que ser de naturaleza temporal, tal como lo señala el comité de Libertad Sindical una

¹⁵⁸ VICTOR AVALOS, Oxal Pagina Web:”

http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_43/doc_boletin_43_1.pdf” Artículo Tema:” Particularidades de la Negociación Colectiva en el sector público” pag. 4

¹⁵⁹ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativa en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag. 115

¹⁶⁰ ¹⁶⁰ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativa en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag.116

restricción o limitación a negociar incrementos remunerativos que sobrepase los tres años adquiere calidad de inconstitucional.

Al respecto Luis Álvaro Gonzales Ramírez señala que: “Sobre la temporalidad de las restricciones de las negociación colectiva de incrementos remunerativos en el sector público, el Comité de Libertad Sindical ha acotado que deben limitarse a lo necesario y no exceder de un periodo razonable e ir acompañados de garantías para proteger el nivel de vida de los trabajadores, ya que una limitación permanente vulnera el convenio N° 98 de la OIT (Comité de Libertad Sindical, recomendación en el Caso 2690, trabajadores de Sunat c/ Perú). El comité ha considerado que una limitación al derecho de negociación colectiva que se extienda por tres años es una **restricción considerable**”.¹⁶¹

Luis Álvaro Gonzales Ramírez menciona que: “Es por tales consideraciones que el Tribunal Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad de las expresiones “(...) beneficios de toda índole (...)” y “(...) Mecanismos (...)”, del artículo 6 de las leyes de presupuesto de los periodos fiscales 2013, 2014 y 2015. Todo ello en cuanto dicha disposición restrictiva de la negociación colectiva se ha prolongado por varios años en las leyes de presupuesto (ver cuadro N°2), excediendo considerablemente la temporalidad de tres años que sugiere el Colegiado – en concordancia con lo establecido sobre el particular por el Comité de Libertad Sindical-. La lectura integral de tales expresiones implica una prohibición de modo absoluto y excesivo en el tiempo al ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública”.¹⁶²

¹⁶¹ GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativa en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag. 117

¹⁶² GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (Octubre 2015) Editora Gaceta Jurídica Soluciones Laborales, Título: “Nuevas expectativa en materia de Negociación Colectiva de incrementos salariales en la administración pública”, pag. 117

Por lo que el Tribunal Constitucional exhorta:” Al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 71 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva acotada, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la *vacado sententiae* del punto resolutivo N° 1 de esta sentencia”.

CAPITULO III

3. MARCO OPERATIVO

3.1. FORMULACION DE LA HIPOTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

- El ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 1024 se presenta de manera restringida debido a los Límites Presupuestales, que limitan el Ejercicio de la Negociación Colectiva bajo ciertos parámetros de negociación.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

3.1.2.1. HIPOTESIS ESPECIFICA 1

La eficacia del Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público se ve restringida por las Limitaciones Presupuestales impuestas por el Estado para negociar asuntos económicos vinculado a la remuneración y demás aspectos económicos, generando un clima de conflictividad laboral que perjudica cada vez más la relación trabajador-empedor.

3.1.2.2. HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Existe un alto nivel de afectación al ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público debido a los límites presupuestales, en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.

3.2. VARIABLES DE ESTUDIO

3.2.1. VARIABLE

3.2.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Variable independiente (A): Parámetros establecidos por los límites presupuestales.

Variable dependiente (B): Negociaciones Colectivas limitadas.

3.2.2. VARIABLES

3.2.2.1 HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

- **Variable independiente (A):** Los límites presupuestales impuestos por el Estado.
- **Indicador:** Nivel presupuestal establecido.
- **Variable dependiente (B):** Un clima de conflictividad laboral que perjudica cada vez más la relación trabajador-empleador
- **Indicador:** El clima de conflictividad laboral en el Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna SIDEZOFRA del régimen privado en el sector público.

3.2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

- **Variable independiente (A):** Límites presupuestales impuestos por el Estado.
- **Indicador:** Nivel de los límites presupuestales impuestos por el Estado.
- **Variable dependiente (A):** Alto nivel de afectación del derecho de la Negociación Colectiva del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna SIDEZOFRA del régimen privado en el sector público.
- **Indicador:** Nivel de afectación del derecho de la negociación colectiva en el Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna SIDEZOFRA del régimen privado en el sector público sector público.

3.3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación según su finalidad será Básica, porque se pretende profundizar sobre el tema del ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 y así poder comprender sobre el desarrollo y la eficacia de la Negociación Colectiva.

Debido al ámbito de la investigación es socio jurídico, se tomara en cuenta como se dan las Negociaciones Colectivas en el sector público del régimen privado en la ciudad de Tacna, determinar cuál es la situación de la Negociación Colectiva y las de los trabajadores ante este mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales frente a los límites presupuestales.

3.3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la presente investigación es Descriptivo, debido que se pretende determinar las características del presente tema de investigación :” El ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014”, con el objetivo de conocer cuáles serían las consecuencias del desarrollo de la negociación colectiva frente a los límites presupuestales con respecto al incremento de remuneraciones de los trabajadores, condiciones de trabajo que les corresponde según las diversas disposiciones jurídicas nacionales e internacionales ratificados por nuestro país, tema que será investigado de forma provisional para futuras investigaciones.

3.4. DETERMINACIÓN METODOLÓGICA

El método de investigación para el presente tema de investigación:” El ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del sindicato de trabajadores de zona franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.” será Documental y Empírico , debido que se hará la indagación, análisis y estudio de diversas fuentes documentales, tales como expedientes administrativo, la Constitución Política del Perú, leyes, convenios internacional ratificados por nuestro país, sentencias del Tribunal Constitucional, resoluciones administrativas, libros, revistas, artículos y será complementado por medio del método empírico a través de las entrevistas que se realizaran a las partes que conforman las Negociaciones Colectivas.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTREO DE ESTUDIO

3.5.1. POBLACIÓN

Tal como se refirió, los elementos de los que se va a recoger la información para el tema a investigarse :” El ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014, son la Constitución Política del Estado, leyes, convenios internacionales ratificados por nuestro país, sentencias del Tribunal Constitucional, resoluciones administrativas, expedientes administrativos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna (Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Registros Generales y Pericias).

3.5.2. MUESTRA

El tamaño de la muestra vendría a estar conformado por los expedientes administrativos de la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Registros Generales y Pericias de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, vinculados al el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del sindicato de trabajadores de zona franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014, por lo cual se va a realizar un estudio indagatorio de la muestra.

3.5.3. SELECCIÓN DE MUESTRA

Para el muestreo se va a delimitar los elementos contenidos en la población de expedientes administrativos del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA en materia de Negociaciones Colectivas del régimen privado del sector público de la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 conforme a los periodos establecidos para la investigación y así poder saber cómo se está dando el desarrollo de las Negociaciones Colectivas, en beneficio de una próspera relación de trabajo.

3.5.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA

3.5.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Son los siguientes:

- Expedientes administrativos en materia de Negociaciones Colectivas del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA del sector público del régimen privado de la ciudad de Tacna en los periodos 2013 y 2014.
- Conciliaciones administrativas del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA en los cuales la autoridad de trabajo

representada por los servidores públicos de la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas, Registros Generales y Pericias, han llevado a cabo durante los años 2013 y 2014.

- Procesos arbitrales llevados a cabo por el Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA en la ciudad de Tacna en los periodos 2013 y 2014.

3.5.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Son los siguientes:

- Procedimientos de registro sindical que no prosperaron debido a la ausencia de requisitos para su presentación.
- Las Conciliaciones en las cuales no se llegaron a un acuerdo entre las partes, debido a la ausencia de una o ambas partes.

3.6. TÉCNICAS E IMAGEN INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.6.1 TÉCNICAS

Tomando en cuenta la naturaleza de la investigación, se va a utilizar las técnicas de Recopilación Documental o Bibliográfica, Técnica de Encuesta, Técnica de la Entrevista, Técnica del Análisis Documental, con el fin de profundizar sobre el tema de investigación :” El Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público, frente a los Limites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.”

3.6.2. INSTRUMENTOS

Los instrumentos a emplearse son la Recolección de Datos y la Guía del Análisis Documental que servirán para poder analizar cómo se dan las Negociaciones Colectivas en el Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna - SIDEZOFRA y así conocer el alcance de la Negociación Colectiva como alternativa de solución de conflictos laborales.

3.6.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Debido a la naturaleza de la investigación, será necesario hacer uso del método inductivo para el análisis de la Negociación Colectiva realizadas por los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna del sector público en los años 2013 y 2014 frente a los Límites Presupuestales.

Mediante un previo análisis descriptivo, se va a poder determinar bajo qué circunstancias se presenta las Negociaciones Colectivas, para luego vincularlos y relacionarlas con las demás variables de investigación.

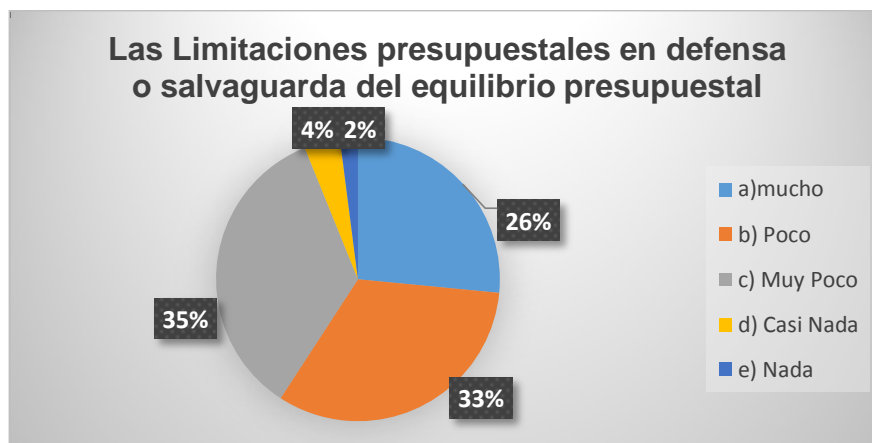
CAPITULO IV

4. ANALISIS, COMPROBACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS GRAFICOS

GRÁFICO N°1

1. ¿Cuán necesario considera que se den las limitaciones presupuestales en salvaguarda o defensa del equilibrio presupuestal (referente a los ingresos y gastos del presupuesto del Estado) frente al ejercicio de las Negociaciones Colectivas?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

Comentario:

El 74 % de los encuestados (35% mas 4% mas 2% mas 33%) no consideran tan importante las limitaciones presupuestales en defensa o salvaguarda del equilibrio presupuestal frente a las Negociaciones Colectivas, esto se debería posiblemente que consideran que las Negociaciones Colectivas se ven restringidas como consecuencia de estas limitaciones presupuestales, específicamente en el aspecto

económico, no pueden negociar incrementos remunerativos, no pueden realizar una negociación colectiva más dinámica y eficaz como consecuencia de esta limitación establecida en la ley de presupuesto. Mientras que un 26% si consideran muy importante las limitaciones presupuestales como defensa del equilibrio presupuestal, puede ser porque consideran que tanto las Negociaciones Colectivas como el equilibrio presupuestal, son importantes para la sociedad.

GRÁFICO N°2

2.¿Considera que el ejercicio de las Negociaciones Colectivas se ven limitadas por el artículo 6 la Ley de Presupuesto del 2013 y 2014, referente a la prohibición de los incrementos salariales de los trabajadores del sector público?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

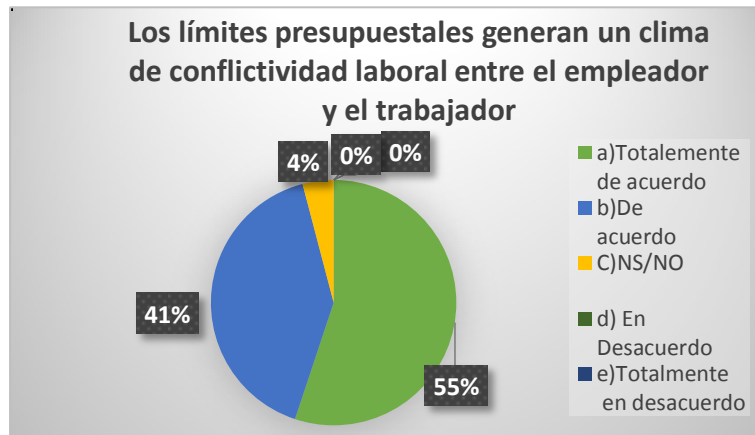
Comentario:

Como se puede ver de este cuadro la mayoría de los encuestados, el 98% de los encuestados (82% mas 10% mas 6%) consideran que las Negociaciones Colectivas si se ven limitadas por el artículo 6 de la ley en mención en los años 2013 y 2014, debido que claramente el artículo 6 de la ley de presupuesto del 2013 y 2014 señala que:” Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo

y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.” Esto posiblemente se debería a las prohibiciones que se ha dado para las entidades públicas de no dar incrementos remunerativos en las Negociaciones Colectivas, los encuestados han considerado que las Negociaciones Colectivas si se ven limitadas en materia económica por el artículo 6 de la ley de presupuesto del 2013 y 2014, tal limitación se da durante el trato directo, la conciliación por lo cual tienen que acudir a un árbitro, pero mediante esta ley se limita la función arbitral en materia de Negociaciones Colectivas ,en los incrementos remunerativos. Mientras que un 2% de los encuestados consideran que en casi nada se ve limitado las Negociaciones Colectivas, consideran que el sindicato está actuando normalmente en las negociaciones posiblemente por desconocimiento de los mismos encuestados, posiblemente no conozcan en su totalidad el trabajo que realiza el sindicato SIDEZOFRA, ya que los representantes del sindicato manifiestan que si se ven limitadas las Negociaciones Colectivas.

GRÁFICO N°3

3. Los Límites Presupuestales generan un clima de conflictividad laboral, que perjudica la relación laboral empleador-trabajador



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

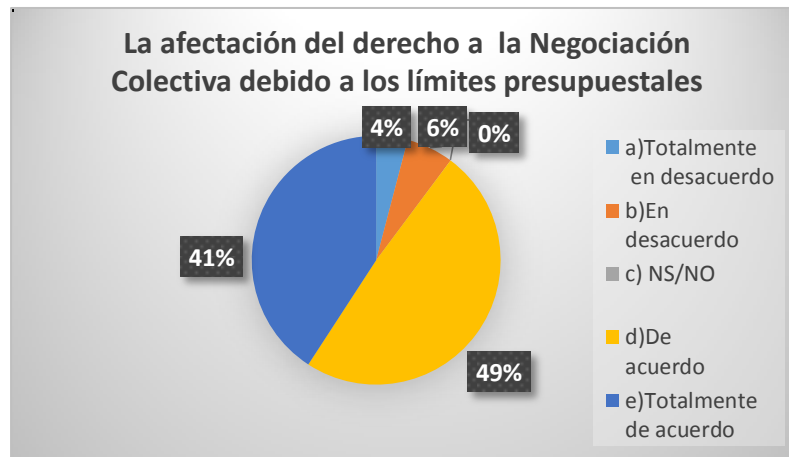
Elaboración: Propia

Comentario:

El 96% de los encuestados (41% más 55%) consideran que los límites presupuestales generan un clima de conflictividad laboral en la relación laboral empleador-trabajador, esto se debería a la negativa de sus peticiones sobre todo en el aspecto económico (incrementos remunerativos) consideran que se está dando un clima desfavorable para la relación laboral, ya que los incrementos remunerativos significan un incremento económico en la canasta familiar de los trabajadores, al darse la negativa de tales peticiones los trabajadores ven tal hecho como un acto hostil hacia ellos como trabajadores, posiblemente consideran que la entidad tiene los recursos necesarios para darles los incrementos peticionados y aun así no lo hacen. El 4% de los encuestados desconocen sobre el tema de la pregunta, posiblemente porque no están tan al pendiente de las reuniones que realiza el sindicato donde se les informa sobre diversos temas sindicales.

GRÁFICO N°4

4. Se ve afectado el derecho a la Negociación Colectiva debido a los límites presupuestales



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

Comentario:

El 90% de los encuestados (41% más 49%) consideran que si se está afectando el derecho a la negociación colectiva debido a los límites presupuestales, esto se debería al no poder realizarse satisfactoriamente las Negociaciones Colectivas, los trabajadores consideran que existe una vulneración y/o afectación al derecho constitucional de la negociación colectiva, al prohibirse negociar aspectos económicos como los incrementos remunerativos, con tal prohibición se está limitando la negociación colectiva y contradiciendo lo que señala la Constitución. Mientras que el 10% de los encuestados (4% más 6%) consideran que las Negociaciones Colectivas no se ven afectados por los límites presupuestales, este porcentaje podría darse debido a que según los encuestados la Negociaciones Colectivas se están dando sin ningún obstáculo de parte de las limitaciones presupuestales y también se debería posiblemente al desconocimiento de temas sindicales de algunos encuestados.

GRÁFICO N°5

5. ¿Cuánto considera que debería ser el nivel de intervención de los límites presupuestales frente al ejercicio de las Negociaciones Colectivas?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

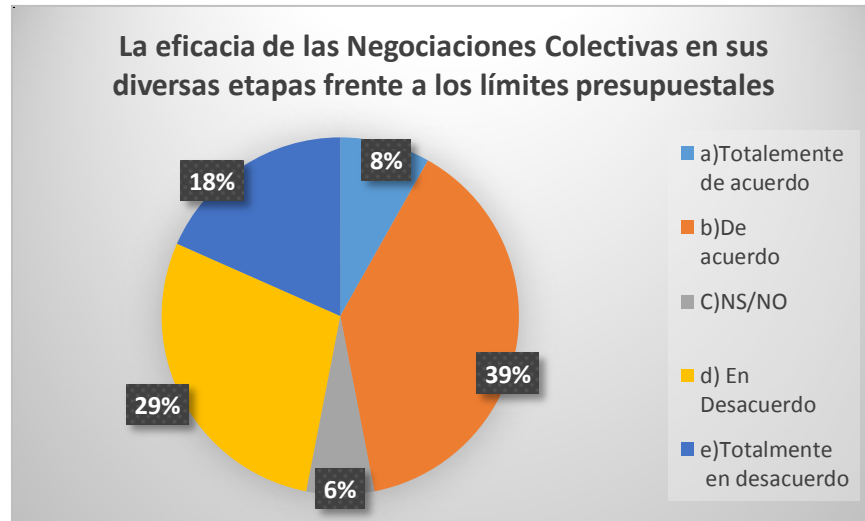
Comentario:

Respecto a cuanto debería ser el nivel de intervención de las limitaciones presupuestales en las negociaciones, el 86% de los encuestados (43% más 35% más 6% más 2%) consideran que el nivel de intervención de los límites presupuestales en las Negociaciones Colectivas no debería ser mucho, esto se debería a que en el ejercicio de las Negociaciones Colectivas los representantes del sindicato han visto limitado sus funciones de negociación por la prohibición de negociar ciertos aspectos económicos por lo cual consideran que las limitaciones presupuestales limitan sus facultades durante una negociación colectiva por lo cual no pueden ver satisfecho todas sus peticiones. Los encuestados en su mayoría consideran que el nivel de intervención de las limitaciones presupuestales debería ser muy poco o poco. Mientras que un 14% de los encuestados consideran que la intervención de las limitaciones

presupuestales en las Negociaciones Colectivas debería ser mucho, posiblemente porque consideran igual o más importante el presupuesto del Estado y puede ser también porque están satisfechos con negociar otro tipo de cosas como condiciones de trabajo.

GRÁFICO N°6

6. Es eficaz el ejercicio de las Negociaciones Colectivas en sus diversas etapas como el trato directo, la conciliación, el arbitraje frente a las limitaciones presupuestales señaladas en la ley de presupuesto del año 2013 y 2014



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

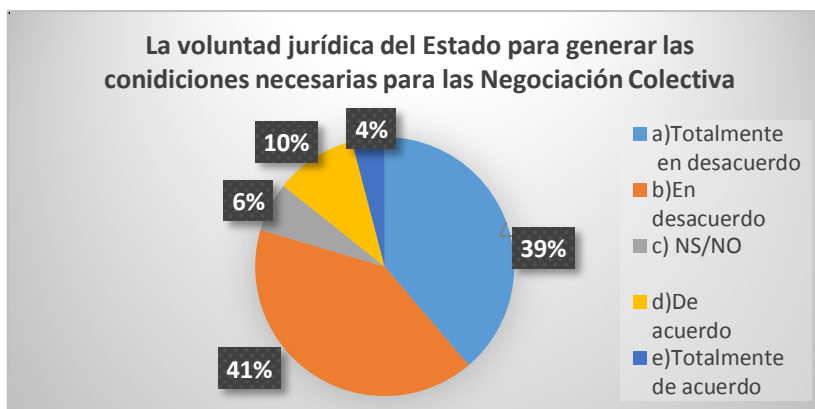
Elaboración: Propia

Comentario:

Respecto como consideran los encuestados la eficacia de las Negociaciones Colectivas en sus diversas etapas, el 47% (8% mas 39%) consideran eficaz las Negociaciones Colectivas mientras que el otro 47% (29% mas 18%) no consideran eficaz las Negociaciones Colectivas, del resultado de esta pregunta se puede deducir que las Negociaciones Colectivas como medio de solución de conflictos laborales es un medio de regular eficacia al momento de solucionarse los conflictos laborales, no todos los encuestados están satisfechos con los resultados obtenidos con la negociación colectiva, y esto puede darse debido a las prohibiciones de la ley de presupuesto.

GRÁFICO N° 7

7. El Estado jurídicamente tiene la voluntad de generar las condiciones necesarias para que se dé un buen ejercicio de las Negociaciones Colectivas



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

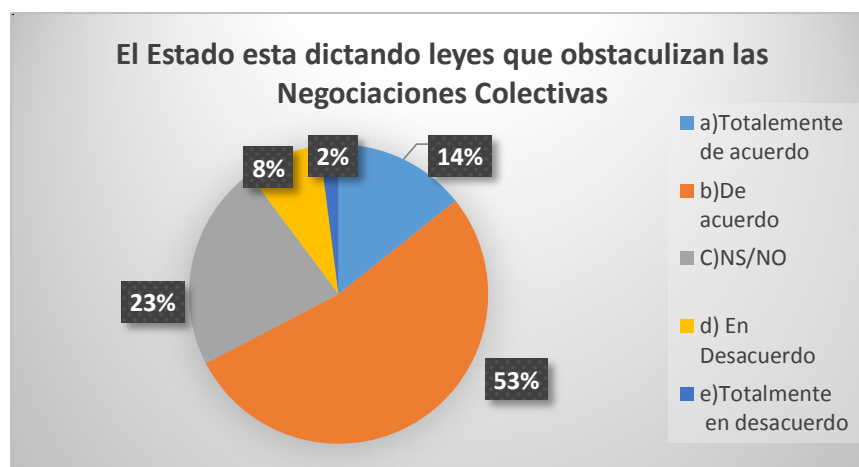
Elaboración: Propia

Comentario:

Respecto a esta pregunta el 80 % (41% más el 39%) de los encuestados consideran que el Estado no tiene la voluntad de generar las condiciones necesarias para el desarrollo de las Negociaciones Colectivas, mientras que un 14% (10% más el 4%) consideran que si tiene la voluntad de generar las condiciones adecuadas para el ejercicio de las Negociaciones Colectivas, este 80% podría darse debido a la Ley de Presupuesto dada por el Estado, cuya ley prohíbe los incrementos salariales limitando las Negociaciones Colectivas, los encuestados ven esto como un obstáculo de parte del Estado para con las Negociaciones Colectivas, otro motivo también podría ser la flexibilización laboral y la experiencia de gobiernos donde no se respetó los derechos sindicales. El 14% se debería a que poco a poco se están dando cambios en las Negociaciones Colectivas, pero aun al parecer los encuestados no sienten que el Estado este dando las condiciones necesarias para el desarrollo de las Negociaciones Colectivas.

GRÁFICO N° 8

8. El Estado está dictando leyes que obstaculizan el ejercicio de las Negociaciones Colectivas



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

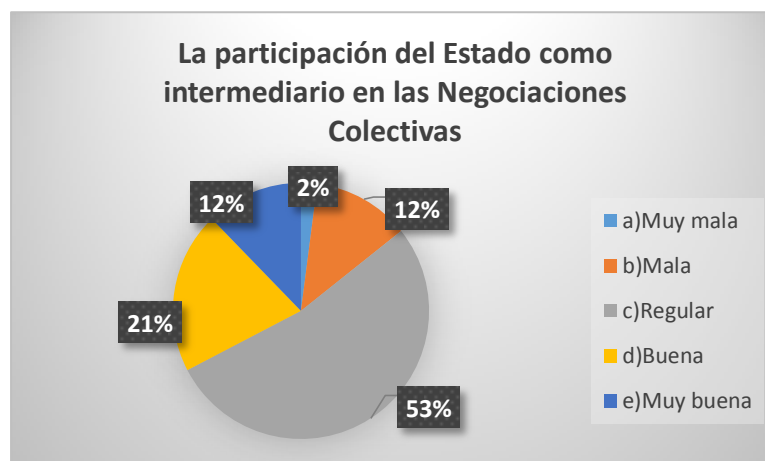
Elaboración: Propia

Comentario:

El 67% (53% más el 14%) de los encuestados consideran que el Estado está dictando leyes que obstaculizan las Negociaciones Colectivas mientras que el 10% (8% más el 2%) de los encuestados consideran que el Estado no está dictando leyes que obstaculicen las Negociaciones Colectivas, y un 23% desconoce este tema, el 67% se debería que los encuestados consideran que el Estado está obstaculizando el desarrollo de las Negociaciones Colectivas mediante la dación de la ley de presupuesto 2013 y 2014 y posteriores, mediante la prohibición que señala esa ley, que incluso contradice lo que establece la Constitución Política, respecto al 10% de los encuestados al parecer ven que el Estado poco a poco está cambiando, creen que se está dando un ambiente cada vez mejor a través del Ministerio de Trabajo, que el Estado está dictando leyes favorables a las Negociaciones Colectivas.

GRÁFICO N° 9

9. ¿Cómo considera la participación del Estado (la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna) como intermediario en el desarrollo de las Negociaciones Colectivas?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

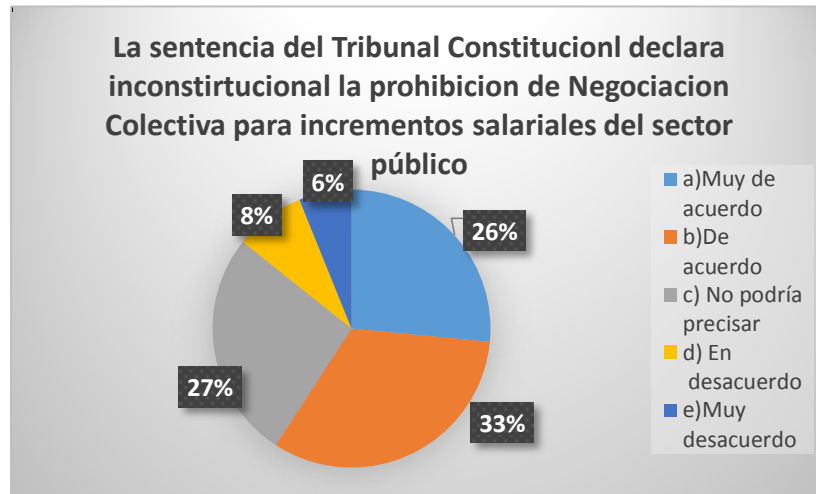
Elaboración: Propia

Comentario:

El 53% de los encuestados consideran regular la participación del Estado, el 21% de los encuestados consideran buena la participación del Estado, el 12% lo consideran muy buena, mientras que el 12% consideran mala la participación del Estado y un 2% lo consideran muy mala. Los encuestados en su mayoría consideran que la participación del Estado en las Negociaciones Colectivas no es mala, esto se debería que poco a poco está mejorando, sienten el apoyo de parte de la Dirección Regional de Trabajo de Tacna, en la otra parte están los que consideran que aún les falta mejorar en el servicio que brinda la dirección regional de trabajo de Tacna, posiblemente porque no sienten el apoyo necesario de parte de esta entidad.

GRÁFICO N°10

10. ¿Está de acuerdo con la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en setiembre del 2015 sobre la declaración de inconstitucionalidad de la prohibición de la negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

Comentario:

El 59% (26% más el 33%) de los encuestados consideran que están de acuerdo con la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, el 27% desconoce tal sentencia y el 14% (8% más el 6%) no está de acuerdo con la sentencia. Más de la mitad de los encuestados consideran que la sentencia es significativa para el desarrollo de las Negociaciones Colectivas, esto se debería a que la sentencia hace posible negociar aspectos económicos en las Negociaciones Colectivas lo cual estaba prohibido por la ley de presupuesto, el 14% no está de acuerdo probablemente por desconocimiento de lo que se ha dispuesto en la sentencia en beneficio de los sindicatos del sector público.

GRÁFICO N°11

11. El Estado ha estado incentivando y promocionando el ejercicio de las Negociaciones Colectivas en los años 2013 y 2014



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

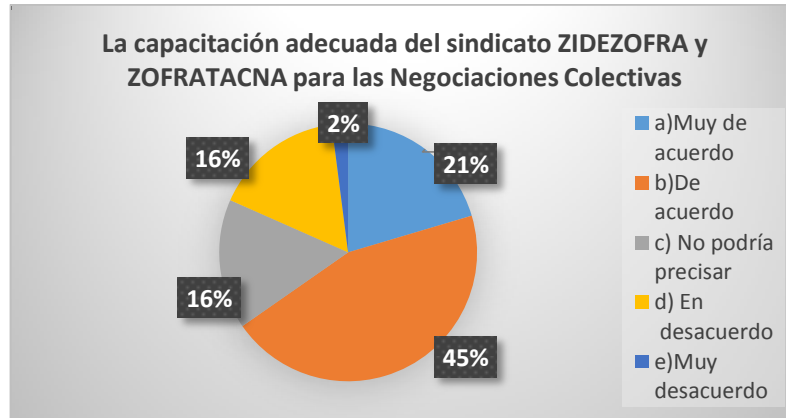
Elaboración: Propia

Comentario:

El 41% de los encuestados desconoce sobre el incentivo y promoción de las Negociaciones Colectivas de parte del Estado, el 29% (25% mas 4%) de los encuestados considera que el Estado este incentivando las Negociaciones Colectivas como medio de solución de conflictos laborales posiblemente se deba que los encuestados sientan que las condiciones para las Negociaciones Colectivas estén mejorando con el transcurso del tiempo debido a que el Estado está incentivando el ejercicio de las Negociaciones Colectivas , el 30% (22% mas 8%) considera que el Estado no está incentivando y promocionando las Negociaciones Colectivas esta idea que tienen este porcentaje de encuestados posiblemente se deba que consideran que el Estado no está haciendo lo necesario para incentivar las Negociaciones Colectivas sobre todo en el aspecto económico.

GRÁFICO N°12

12. Considera que tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRATACNA están adecuadamente capacitados para el ejercicio de las Negociaciones Colectivas



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

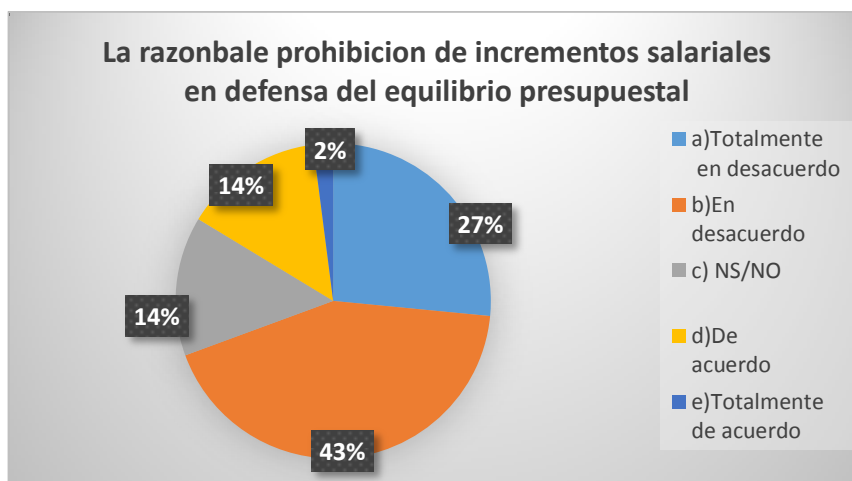
Elaboración: Propia

Comentario:

El 66% (21% más 45%) de los encuestados consideran que tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRATACNA están adecuadamente capacitados para las Negociaciones Colectivas, el 16% desconoce si están bien capacitados o no, mientras que el 18%(16% más 2%) consideran que no están adecuadamente capacitados. la mayoría de los encuestados consideran que los representantes del sindicato están capacitados para representarlos en las Negociaciones Colectivas, esto se debería al conocimiento que manejan sobre temas laborales y los resultados obtenidos en las negociaciones, un porcentaje de los encuestados no están de acuerdo con los resultados obtenidos por los representantes posiblemente por el hecho de las negativas que obtienen el sindicato en las negociaciones económicas como el incremento de remuneraciones, cuyas peticiones no se ven satisfechas.

GRÁFICO N°13

13. Es razonable la prohibición de incrementos salariales en defensa del equilibrio presupuestal (de los ingresos y gastos del presupuesto del Estado)



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

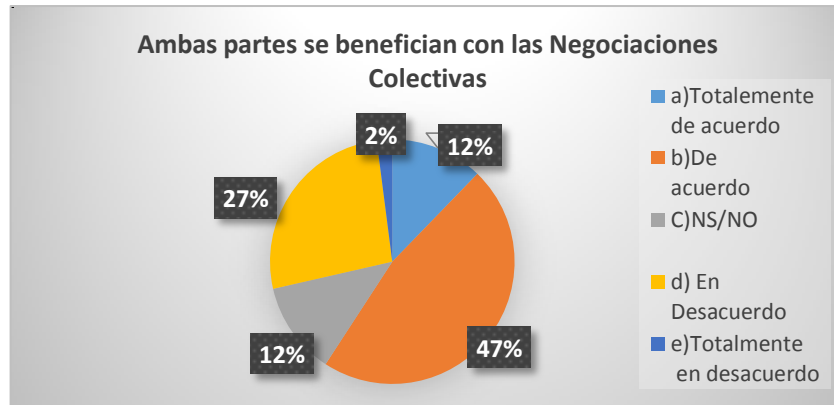
Elaboración: Propia

Comentario:

El 70% (43% más 27%) de los encuestados no consideran razonable la prohibición de los incrementos salariales en las Negociaciones Colectivas en defensa del equilibrio presupuestal, el 16% (14% más 2%) consideran razonable la prohibición y un 14% desconoce el tema. Un gran porcentaje de los encuestados no están de acuerdo con esta prohibición se debería que sienten que mediante esta prohibición se está limitando las Negociaciones Colectivas y no se está dando un desarrollo adecuado de las Negociaciones Colectivas, sienten que se está contradiciendo el fin de las Negociaciones Colectivas. Los encuestados que consideran razonable esta prohibición posiblemente consideran que también se debe salvaguardar el equilibrio presupuestal y a la vez las Negociaciones Colectivas, buscar un equilibrio entre ambas situaciones.

GRÁFICO N°14

14. ¿Considera que ambas partes se han beneficiado con el ejercicio de las Negociaciones Colectivas en los años 2013 y 2014, respecto a la remuneración, condiciones de trabajo, productividad y otros factores?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

Comentario:

El 59% (47% más 12%) de los encuestados consideran que ambas partes si se benefician con las Negociaciones Colectivas, esto se debería a que el sindicato con el transcurso del tiempo ha ido trayendo resultados positivos si bien no en el aspecto económico si en otros aspectos que benefician a los trabajadores y respecto a ZOFRATACNA al estar los trabajadores en cierto modo satisfecho con lo solicitado pueden rendir mejor en sus trabajos y además de la paz laboral del cual se puede beneficiar ZOFRATACNA, mientras que el 29% (27% más 2%) consideran que no se benefician ambas partes con las negociaciones, este porcentaje se da posiblemente debido a la prohibición de negociar ciertos aspectos económicos por lo que sienten que los trabajadores no sienten totalmente satisfechos, y el 12% desconoce si es que ambas partes se benefician con las Negociaciones Colectivas.

GRÁFICO N° 15

15. ¿Considera que el empleador (ZOFRATACNA) tiene la voluntad de querer solucionar el conflicto laboral, mediante las Negociaciones Colectivas?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

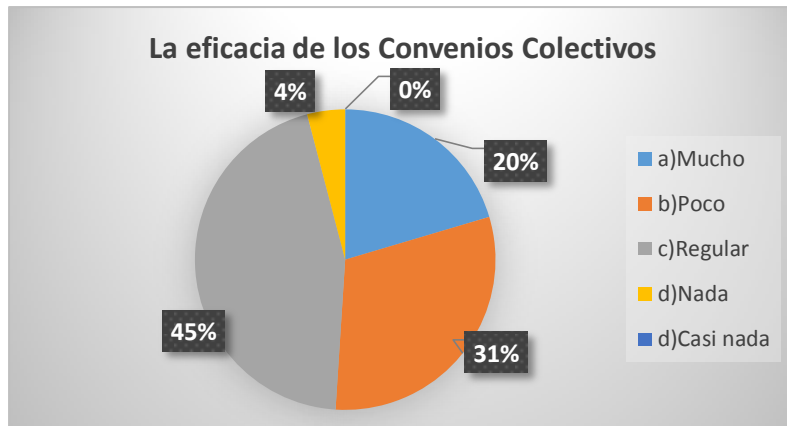
Elaboración: Propia

Comentario:

El 53% (47% más 6%) de los encuestados consideran que si tiene la voluntad de querer solucionar los conflictos laborales mediante las Negociaciones Colectivas, esto se debería a que durante el transcurso de las negociaciones ZOFRATACNA no ponía excusas para negociar con el sindicato, y siempre estaban dispuesto a negociar, mientras que un 31% de los encuestados consideran todo lo contrario, esto se debería a que si bien ZOFRATACNA está dispuesto a negociar, la ley de presupuesto limita las facultades de negociar de ZOFRATACNA prohibiéndole las negociaciones económicas, por lo cual una parte de los encuestados sienten que no hay voluntad de parte de ZOFRATACNA posiblemente porque desconocen esta ley.

GRÁFICO N°16

16. ¿Cuán eficaz considera la ejecución o realización de lo acordado en los Convenios Colectivos de parte de ZOFRATACNA (en cuanto tiempo se dan la realización de los Convenios Colectivos, si se cumple en su totalidad con lo acordado en los Convenios Colectivos o ZOFRATACNA pone obstáculos o excusas para tales actos)?



Fuente: Encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA entre febrero y mayo del 2016

Elaboración: Propia

Comentario:

El 20% de los encuestados consideran que los convenios colectivos son muy eficaces, el 45% de los encuestados consideran que es regular la eficacia de los convenios colectivos posiblemente sea porque no sienten totalmente satisfechos sus peticiones en las Negociaciones Colectivas en el aspecto económico, el 4% de los encuestados consideran que los convenios colectivos no son efectivos, esto se debería a que no sienten que los representantes del sindicato estén desempeñándose adecuadamente en su funciones, mientras que un 31% de los encuestados consideran que son poco efectivos los convenios colectivos, esto sería debido a la ley de presupuesto que prohíbe negociar aspectos económicos.

4.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la comprobación de las hipótesis se ha investigado casos no ordinarios en los que inciden los efectos de la variable independiente, por lo que no se pretende demostrar que la mayoría absoluta de los casos han corrido la suerte de las hipótesis planteadas, sino la existencia de índices y proporciones significativas, para ello realizamos la comprobación a través del Análisis Cualitativo en función de estadística descriptiva utilizando los porcentajes obtenidos para inferir de la información tabulada nuestra confirmación o rechazo de las hipótesis.

4.2.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Hipótesis 01:

“La eficacia del Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público se ve restringida por las Limitaciones Presupuestales impuestas por el Estado para negociar asuntos económicos vinculado a la remuneración y demás aspectos económicos, generando un clima de conflictividad laboral que perjudica cada vez más la relación trabajador-empleador.”

En el cuadro N° 2 el 98% de los encuestados (82% mas 10% mas 6%) consideraron que el ejercicio de las Negociaciones Colectivas si se ven limitadas por el artículo 6 de la ley en mención en los años 2013 y 2014, mientras que un 2% consideró que en casi nada se ve afectado las Negociaciones Colectivas.

En el cuadro N° 3 el 96% de los encuestados (41% más 55%) consideraron que los limites presupuestales generan un clima de conflictividad laboral en la relación laboral empleador-trabajador.

En el cuadro N° 4 el 90% de los encuestados (41% más 49%) consideraron que si se está afectando el derecho a la Negociación

Colectiva debido a los límites presupuestales, mientras que el 10% de los encuestados (4% más 6%) han considerado que las Negociaciones Colectivas no se ven afectados por los límites presupuestales.

En el cuadro N°6 el 47% (8% está totalmente de acuerdo con la eficacia más 39% están de acuerdo con la eficacia) consideraron eficaz las Negociaciones Colectivas mientras que el otro 47% (29% mas 18%) no han considerado eficaz las Negociaciones Colectivas.

En el cuadro N° 8 El 67% (53% más el 14%) de los encuestados consideran que el Estado está dictando leyes que obstaculizan las Negociaciones Colectivas mientras que el 10% (8% más el 2%) de los encuestados consideraron que el Estado no está dictando leyes que obstaculicen las Negociaciones Colectivas

En el cuadro N° 16 El 20% de los encuestados consideraron que los Convenios Colectivos son muy eficaces, el 45% de los encuestados consideraron que es regular la eficacia de los convenios colectivos, el 4% de los encuestados han considerado que los convenios colectivos no son efectivos, mientras que un 31% de los encuestados consideraron que son poco efectivos los Convenios Colectivos.

Por lo tanto, se procede a confirmar la hipótesis, dado que la eficacia del ejercicio de las Negociaciones Colectivas frente a los límites presupuestales, se ven restringidas, limitadas por la Ley de Presupuesto en el aspecto económico, no se puede negociar incrementos remunerativos, debido al alto índice de insatisfacción de parte de los encuestados se comprobó que esta limitación está afectando el ejercicio de las Negociaciones Colectivas.

Hipótesis 2

“Existe un alto nivel de afectación al ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público debido a los límites presupuestales, en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.”

En el cuadro N°2 el 82% de los encuestados consideraron que es mucha la afectación, el 10% consideraron que es poca la afectación, el 6% han considerado que es muy poca, mientras que un 2% consideraron que en casi nada se ve afectada la Negociación Colectiva.

En el cuadro N° 3 el 96% de los encuestados (41% más 55%) consideraron que los límites presupuestales generan un clima de conflictividad laboral en la relación laboral empleador-trabajador.

En el cuadro N° 5 el 86% de los encuestados (43% más 35% más 6% más 2%) consideraron que el nivel de intervención de los límites presupuestales en las Negociaciones Colectivas no debería ser mucho, mientras que un 14% de los encuestados han considerado que el nivel de intervención de las limitaciones presupuestales debería ser mucho.

Asimismo, en la entrevista realizada al abogado Gonzalo Alanoca Choquepuma se verificó que efectivamente existe un alto nivel de afectación al ejercicio de las Negociaciones Colectivas lo cual podría perjudicar y/o empeorar el clima laboral.

Por lo tanto, se procedió a confirmar la hipótesis en el sentido que Existe un alto nivel de afectación al ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA, dado al alto porcentaje de los encuestados que consideraron que existe un alto nivel de afectación al ejercicio de la Negociación Colectiva.

4.2.2. HIPÓTESIS GENERAL

“El ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 1024 se presenta de manera restringida debido a los Límites Presupuestales, que limitan el Ejercicio de la Negociación Colectiva bajo ciertos parámetros de negociación.”

Los resultados presentados en las hipótesis específicas confirmaron que el ejercicio de la Negociación Colectiva se presenta de manera restringida debido a los límites presupuestales, por cuanto los límites presupuestales no permiten que las Negociaciones Colectivas se desarrollen de manera efectiva, generando un clima de conflictividad laboral, entre los trabajadores y el empleador lo cual genera un gran índice de insatisfacción de parte de los trabajadores que no sienten que el Estado este dictando leyes que generen un clima adecuado para las Negociaciones Colectivas, por lo que no se sienten tan satisfechos con los Convenios Colectivos, por lo que consideran que el nivel de intervención de los límites presupuestales en las Negociaciones Colectivas no debería ser mucho.

Por lo tanto, se confirmó la hipótesis en el sentido que el ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el Sector Público en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 1024 si se presenta de manera restringida debido a los Límites Presupuestales, que restringen el Ejercicio de la Negociación Colectiva bajo ciertos parámetros de negociación en el aspecto económico, en los incrementos remunerativos.

CAPITULO V

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tiene como propósito determinar de qué manera se da el ejercicio de la negociación colectiva en el sindicato SIDEZOFRA de Tacna, frente a las limitaciones presupuestales señaladas en la ley de presupuesto, verificar que factores podrían influir en la eficacia del ejercicio de las Negociaciones Colectivas y así poder determinar si es o no eficaz las Negociaciones Colectivas para los trabajadores del sindicato SIDEZOFRA, establecer en que magnitud se podría ver afectada la negociación colectiva frente a las limitaciones presupuestales, por lo cual se analizó, el resultado obtenido de la investigación:

5.1.1. DE QUE MANERA SE PRESENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La Negociación Colectiva como alternativa de solución de conflictos laborales es un método comúnmente empleada por los sindicatos, que permite solucionar conflictos laborales de una manera más rápida en comparación a la vía judicial, mediante un acuerdo entre ambas partes se puede solucionar el conflicto laboral sin necesidad de acudir a la vía judicial, en la práctica la situación no es la misma, la Negociación Colectiva no se da de una manera eficiente como debiera ser, debido a diversos factores como la Ley de Presupuesto, la falta de capacitación de las partes de la negociación.

La Negociación Colectiva laboral, cuyo propósito es solucionar conflictos laborales, se presenta de manera restringida, tal como se indicó en la hipótesis general, específicamente en el aspecto remunerativo, esto se dedujo de los resultados obtenidos en la investigación, de la encuesta realizada a los trabajadores miembros del sindicato SIDEZOFRA, se les hizo la pregunta si consideran que la Negociación Colectiva se ve limitada

por la Ley de Presupuesto el resultado obtenido fue que los encuestados en un 92 % consideraron que la Negociación Colectiva se presenta una manera limitada, por lo que se corroboró la hipótesis general específicamente en el aspecto remunerativo, cuando se quiere negociar los incrementos remunerativos se topan con una prohibición dada por la Ley de Presupuesto.

Al respecto el sustento del Estado para prohibir estos incrementos remunerativos se basa en la defensa del equilibrio presupuestal, si bien la Negociación Colectiva como tal es un derecho constitucional reconocida en nuestra norma fundamental lo cual no quiere decir que sea un derecho ilimitado, tal situación se da en defensa de otros derechos fundamentales y bienes constitucionales.

También se puede señalar del resultado de la investigación que la Negociación Colectiva se presenta de una manera inadecuada, dado que no se da como debiera ser una Negociación Colectiva entre empleadores y trabajadores donde lo que normalmente debiera darse es que ambas partes se beneficien con el resultado de las Negociaciones Colectivas, con los Convenios Colectivos, situación que no se presenta en los hechos donde solamente el sindicato SIDEZOFRA es el que más se beneficia con los Convenios Colectivos, es el sindicato quien realiza las peticiones mientras que la entidad solamente acepta o rechaza tales peticiones, no se da que la entidad negocie algún beneficio directo para ellos como entidad.

En una negociación hay beneficios directos e indirectos o implícitos los beneficios directos son aquellos que solamente se perciben en determinadas negociaciones como por ejemplo las condiciones de trabajo en materia laboral, mientras que un beneficio indirecto e implícito son aquellos que se perciben en diferentes tipos de negociaciones como por ejemplo la paz obtenida en un acuerdo de una negociación.

El único beneficio que obtuvo la entidad como resultado de un acuerdo de la Negociación Colectiva entre empleador y trabajador es la paz laboral, es un beneficio implícito de toda Negociación Colectiva independientemente del tema o materia de negociación cuando se presenta un conflicto, la paz no es un beneficio directo de la Negociación Colectiva sino es un beneficio indirecto que se puede dar en diferentes tipos de negociaciones que pretenda solucionar un conflicto. en este caso la paz laboral no vendría a ser un beneficio directo de la Negociación Colectiva laboral como mencione líneas atrás ya que la paz se da en los acuerdos de diferentes tipos de negociaciones que pretendan solucionar un conflicto, un beneficio directo de la Negociación Colectiva en materia laboral sería por ejemplo un incremento remunerativo, el incremento de la productividad de los trabajadores y otros más que normalmente no se ven en otros tipos de negociaciones por ejemplo en una negociación entre el Estado y los nativos de la amazonia para solucionar un conflicto ambiental lo más probable es que no negocien incrementos remunerativos o el incremento de la productividad de los trabajadores para solucionar el conflicto, ya que esos son puntos de negociación que normalmente se dan en Negociaciones Colectivas de materia laboral. Como resultado de este análisis no señalaría a la paz laboral como un beneficio directo de una Negociación Colectiva en materia laboral.

Al parecer lo normal en estas negociaciones es que el sindicato SIDEZOFRA sea el más beneficiado con las Negociaciones Colectivas a pesar de las restricciones presupuestales, desnaturalizándose de lo que debería ser una Negociación Colectiva donde ambas partes negocien asuntos laborales y hacer lo posible para que ambas partes vean cumplidas sus peticiones tanto el sindicato como la entidad por ejemplo en el aspecto productividad, pero si solamente se concluye con beneficios para el sindicato, para una sola de las partes entonces estamos frente a una negociación colectiva desnaturalizada donde solamente una de la partes es quien obtiene beneficios directos de la Negociación Colectiva.

Las Negociaciones Colectivas se presentan con ciertas falencias que hay que corregir una de las falencias que se presentan en estas Negociaciones Colectivas sería que solamente el sindicato es el beneficiado con la Negociación Colectiva la otra falencia sería la prohibición de negociar incrementos remunerativos, debido a estas falencias que se han detectado en la investigación, la negociación colectiva se presenta de manera restringida debido a los límites presupuestales.

Pero a esta limitación se da la situación que si bien no hay la posibilidad de negociar incrementos remunerativos debido a la prohibición de la Ley de Presupuesto, se puede negociar condiciones de trabajo favorables a los trabajadores, como por ejemplo negociar un parqueo para que los trabajadores puedan estacionar sus autos y así poder ahorrarse una determinada cantidad de dinero, la cual podrían usar para fines personales o de sus familias.

5.1.2. EFICACIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De la investigación realizada se determinó que la eficacia de la Negociación Colectiva es regular, lo cual se puede constatar con la encuesta realizada a los trabajadores miembros del sindicato SIDEZOFRA donde el 47% de los encuestados consideraron eficaz las Negociaciones Colectivas mientras que otro 47% no consideraron eficaz las Negociaciones Colectivas, esta regular eficacia se da debido a la prohibición de negociar incrementos remunerativos y al desconocimiento o falta de capacitación para llevar adecuadamente las Negociaciones Colectivas, por lo cual se puede deducir que la eficacia de la Negociación Colectiva se da de una manera restringida y su eficacia en el procedimiento en sus diversas etapas es regular.

Desde el punto de vista de los resultados esta eficacia se ve limitada debido que en los Convenios Colectivos no se puede establecer una cláusula de incrementos remunerativos como resultado de la Negociación Colectiva, debido a la prohibición de la Ley de Presupuesto también porque en los hechos la entidad no negocia cláusulas que puedan beneficiarla como el incremento de la productividad, dándose la situación de que solamente los sindicatos puedan beneficiarse directamente con los Convenios Colectivos, desde el punto de vista del procedimiento considero que esas falencias deben ser corregidos, debido a que si no fuese por la etapa de Arbitraje posiblemente no habría resultados ya que se ha tenido que llegar hasta esta etapa final de la Negociación Colectiva pasando las otras etapas en las cuales se pudo haber solucionado el problema y evitar así la incertidumbre y la preocupación de la demora de la solución del conflicto, haber acudido hasta el Arbitraje implica tiempo, preocupaciones tanto emocional como económica, debido que los arbitrajes no son económicos y aun así no hay la seguridad de que se dé un Laudo Arbitral favorable y si a esto le sumamos que la Ley de Presupuesto le ha prohibido al árbitro emitir Laudos Arbitrales en materia económica. Lo ideal sería que los conflictos laborales se solucionarían en una Conciliación, en una mesa de dialogo, y no tener que llegar hasta la última etapa o a una Huelga.

También se puede deducir la eficacia de la Negociación Colectiva a través de la satisfacción de los trabajadores que puedan sentir como resultado de las Negociaciones Colectivas, esa tranquilidad que les pueda dar a ellos y a sus familias

Si bien a pesar de las limitaciones que se ha encontrado en las Negociaciones Colectivas en defensa de la Ley de Presupuesto es actualmente la alternativa de solución más eficaz que se da en la actualidad.

5.1.3. NIVEL DE AFECTACIÓN DEL EJERCICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Del resultado de la investigación se puede deducir que el nivel de afectación del ejercicio de la Negociación Colectiva es alto, corroborándose lo que se indica en la segunda hipótesis específica, al respecto en la encuesta realizada al sindicato SIDEZOFRA se preguntó si consideraron que se está afectando la Negociación Colectiva debido a los límites presupuestales de lo cual el 90% de los encuestados consideraron que si se está afectando las Negociaciones Colectivas.

Otra pregunta que se realizó a los encuestados fue sobre si consideraban que el ejercicio de las Negociaciones Colectivas se ven limitadas por las limitaciones presupuestales, el 98% de los encuestados consideraron que si se ven limitadas, el 82% de los encuestados consideraron que es demasiada la limitación.

Justamente esta limitación dada por la Ley de Presupuesto genera en los encuestados y entrevistados tal nivel de afectación en el ejercicio de las Negociaciones Colectivas por lo que se corrobora esta hipótesis sobre el nivel de afectación, de igual modo de la entrevista que se realizó al actual Sub Director de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Tacna y al abogado Gonzalo Alanoca Choquepuma ex asistente administrativo de la oficina de Negociaciones Colectivas en el periodo 2013 y 2014 se puede concluir que el nivel de afectación es alta. Con la prohibición de negociar el incremento de las remuneraciones a los trabajadores del sector público se está claramente afectando el libre ejercicio de la Negociación Colectiva, se está limitando la facultad otorgada por la Constitución a los sindicatos de poder negociar sin limitación alguna aspectos remunerativos, claramente contraviniéndose la Constitución, si bien esta afectación se da en defensa del equilibrio presupuestal, tal hecho no justifica que se haya tomado

estas acciones de prohibir negociar el incremento remunerativo de los trabajadores.

Esta afectación no solo perjudica a los trabajadores sino también a la misma entidad, ya que la entidad pudiendo tener la posibilidad y la intención de otorgar incrementos remunerativos como resultado de una Negociación Colectiva no lo hace debido a la prohibición de la Ley de Presupuesto, al temor de ser sancionados administrativamente por otorgar un incremento remunerativo, tales hechos como decía no solo perjudica a los trabajadores sino también a la imagen de la entidad frente a los trabajadores, al no darse tales incrementos en el caso que la entidad tuviese la posibilidad de otorgar incrementos remunerativos quedan con la imagen de ser una entidad que no valora el esfuerzo de los trabajadores y por lo cual no quieren retribuir tal esfuerzo, y esto podría generar un clima de conflictividad laboral, en vez de que se mejore la relación laboral se estaría afectando el vínculo que existe entre empleador y trabajador ya que los trabajadores al no ver satisfecha su petición pueden sentir un desapego hacia un buen rendimiento laboral lo cual perjudicaría no solo a los trabajadores sino también a la entidad. Al respecto de la encuesta realizada se realizó la pregunta si tales límites presupuestales generan un clima de conflictividad laboral de lo cual el 96% de los encuestados consideraron que tales limitaciones si generan un clima conflictividad laboral.

El nivel de afectación del ejercicio de la Negociación Colectiva es alto específicamente en el aspecto de incremento remunerativo.

Se dedujo del resultado de la investigación que la Negociación Colectiva se da de manera restringida tanto para el sindicato como para la entidad

Esta restricción que se da en las Negociaciones Colectivas del sindicato SIDEZOFRA y la entidad ZOFRATACNA se da debido a la defensa del

equilibrio presupuestal del Estado se pretende mantener en equilibrio los ingresos y gastos del Estado, ya que el temor del Estado es que se genere un desorden del sistema presupuestal, lo cual podría perjudicar a la sociedad en general.

La restricción para la entidad también se da en la libre facultad de negociar ya que la prohibición de negociar aspectos remunerativos no solo es para el sindicato sino también para la entidad si negociaran incrementos remunerativos pueden ser sancionados administrativamente, por lo que la entidad no puede negociar libremente a sabiendas que podría solucionar un conflicto laboral en el caso que tuvieran las posibilidades para satisfacer las peticiones de incrementos remunerativos y así solucionar el problema, se encuentra atado de manos ya que la Ley de Presupuesto prohíbe negociar incrementos remunerativos prolongando aún más el conflicto creando un ambiente tenso para la relación laboral, tanto para la entidad como para el sindicato.

Del análisis de los resultados se concluyó que las Negociaciones Colectivas se presentan como una Negociación Colectiva con limitaciones, en el caso de los trabajadores no pueden negociar incrementos remunerativos, en el caso de los empleadores no se dan Negociaciones Colectivas donde se den resultados de beneficios directos para la entidad, y tampoco pueden negociar incrementos remunerativos.

La magnitud de la afectación de la Negociación Colectivas como bien dije es alta la cual afecta no solo al sindicato sino también a la entidad por lo que también la relación laboral se vería afectada.

La Negociación Colectiva nos da a conocer la situación de la relación laboral entre ZOFRATACNA y el sindicato. Va más allá de si se negocia tal o cual aspecto, la magnitud de los resultados de la Negociación Colectiva se verá reflejada en la satisfacción que puedan tener las partes

negociadoras del resultado de la Negociación Colectiva, si bien no siempre ambas partes se verán beneficiados se debe tratar en lo posible de que ambas partes se beneficien, pero si se da una ley que de plano prohíbe negociar incrementos remunerativos para los trabajadores con eso se podría estar generando un clima laboral hostil en la relación laboral, lo que a corto o a largo plazo podría perjudicar el rendimiento laboral de la entidad.

Tal prohibición de negociar incrementos remunerativos dada por el gobierno deja atados de manos a la entidad ZOFRATACNA, así tuviera la posibilidad para dar los incrementos no podría hacerlo debido a la prohibición , hecho que desincentiva a los trabajadores, si bien el que se beneficia es el Estado debemos recordar que los trabajadores también buscan beneficiarse para poder mantener a sus familias, si el gobierno no quiere que trabajadores eficientes del sector público se sigan yendo a empresas privadas debería hacer lo posible por mantener a sus trabajadores satisfechos con sus puestos de trabajo y eso incluye obviamente una buena remuneración.

La Constitución en el artículo 28 inciso 2 señala que el Estado debe fomentar la Negociación Colectiva de la investigación se puede concluir que tal fomento de parte del Estado es relativo ya que en el sector privado las normas son claras pero en el sector público se da la restricción de los incrementos remunerativos, hecho contrario al fomento de la Negociación Colectiva más bien esta prohibición es una manera de desincentivar a los trabajadores, ya que pensarían para que voy a constituir un sindicato o formar parte de uno si el Estado mismo es el que pone restricciones al ejercicio de las Negociaciones Colectivas.

Otro aspecto a tomar en cuenta es que fomentar la Negociación Colectiva no quiere decir simplemente que se den Negociaciones Colectivas sin tomarse en cuenta el cómo se están dando tales negociaciones si

realmente se está cumpliendo con la naturaleza de una negociación donde ambas partes negocian y tratan de beneficiarse con el Convenio Colectivo cosa que hasta el momento en las Negociaciones Colectivas entre SIDEZOFRA y ZOFRATACNA no se está dando, para que tal hecho no se siga repitiendo tanto la Dirección Regional de Trabajo de Tacna y las partes negociadoras deben estar adecuadamente capacitadas.

CAPÍTULO VI

6.1. CONCLUSIONES

PRIMERA: La eficacia de la Negociación Colectiva se ve limitada por la Ley de Presupuesto en el aspecto económico motivo por el cual los miembros del sindicato SIDEZOFRA consideran que la Negociación Colectiva es de regular eficacia, debido a las falencias que presenta, situaciones que deben ser corregidos si se desea que se den Negociaciones Colectivas eficaces.

Se ha realizado estudios, análisis para poder conocer la real situación de la Negociación Colectiva entre la entidad ZOFRATACNA y el sindicato SIDEZOFRA para así poder plantear alternativas que mejoren el desarrollo de las Negociaciones Colectivas.

Tales estudios y análisis corroboran la limitación que se da en la eficacia de la Negociación Colectiva y nos muestra ciertas falencias , pero a pesar de todas las falencias que se presentan en las Negociaciones Colectivas, en la actualidad sigue siendo la alternativa de solución de conflictos laborales más efectivas, que podría mejorar si se remedia las falencias que se presentan en el desarrollo de las Negociaciones Colectivas que se da debido a las decisiones que toma el gobierno y a la falta de capacitación de las partes negociadoras.

SEGUNDA: La magnitud de la afectación a la Negociación Colectiva es alta debido a la Ley de Presupuesto según se puede constatar de la encuesta realizada a los trabajadores miembros del sindicato SIDEZOFRA, también de la entrevista realizada al Sub Director de la Oficina de Negociaciones Colectivas y al abogado Gonzalo Alanoca.

Esta afectación perjudica al sindicato y también la entidad ZOFRATACNA, en el caso que se dé una Negociación Colectiva y los representantes de

ZOFRATACNA conociendo la situación económica de la entidad y tuvieran la intención de conceder incrementos remunerativos podrían incurrir en responsabilidad administrativa por no observar los límites presupuestales establecidos en la Ley de Presupuesto, situación que limita la facultad de negociar incrementos remunerativos a los representantes de la entidad, como posible consecuencia de esta afectación se podría generar un clima laboral hostil que podría perjudicar la relación laboral entre empleador y trabajadores, lo cual podría desencadenarse en bajos rendimientos laborales que no solamente perjudicaría a la entidad sino también a la sociedad, específicamente a los usuarios que reciben los servicios de ZOFRATACNA, por lo cual debería tomarse las medidas necesarias para prevenir futuros conflictos laborales.

TERCERA: La Negociación Colectiva se presenta de manera restringida debido a las limitaciones presupuestales establecidas por la Ley de Presupuesto donde se prohíbe negociar incrementos remunerativos a los trabajadores del sector público, por lo que el sindicato SIDEZOFRA se ha visto perjudicado, ya que no puede negociar incrementos remunerativos, tales limitaciones restringen la facultad de negociar de los representantes del sindicato SIDEZOFRA y de otros sindicatos, a esta restricción se suma el hecho de que se están dando Negociaciones Colectivas desvirtuadas de la naturaleza real de una negociación donde solamente el sindicato SIDEZOFRA es el que se ve beneficiado con el resultado de las Negociaciones Colectivas, cuando lo que debería ser es tratar en lo posible que ambas partes se beneficien con el resultado de las Negociaciones Colectivas, justamente estas dos falencias como la prohibición de incrementos remunerativos, el modo en que se está dando las Negociaciones Colectivas son situaciones que deben remediarse para prevenir futuros conflictos laborales y evitar que se den ambientes laborales hostiles.

Pero a esta limitación se da la situación que si bien no hay la posibilidad de negociar incrementos remunerativos debido a la prohibición de la Ley de Presupuesto, se puede negociar condiciones de trabajo favorables a los trabajadores, como por ejemplo negociar un parqueo para que los trabajadores puedan estacionar sus autos y así poder ahorrarse una determinada cantidad de dinero, la cual podrían usar para fines personales o de sus familias, esta medida que se ha optado es una manera de paliar las limitaciones que se presentan en el ejercicio de las Negociaciones Colectivas.

CAPÍTULO VII

7.1. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Una alternativa para mejorar la eficacia del desarrollo del ejercicio de las Negociaciones Colectivas sería a través de un procedimiento eficaz una nueva manera de llevar las Negociaciones Colectivas, la cual sería por medio de NEGOCIACIONES MACRO Y NEGOCIACIONES POR RESULTADO, pasos de la negociación:

1° Evaluación a nivel Central, Regional y Local.

- Cada entidad realizara sus propias evaluaciones con orientación técnica del MEF, y con participación como veedor de un representante de la organización sindical.
- Se evaluara el presupuesto de cada entidad.
- También se hará una evaluación del personal (cuánto ganan, el régimen laboral y otros aspectos).

2° Definir los niveles de Negociación: Central, Regional, Local

NIVEL CENTRAL:

- Se negociaría con los Ministerios cada dos años mediante comisiones integradas por representantes del Estado (del SERVIR, el MEF y los demás serían técnicos) y representantes de los trabajadores de los ministerios, se negociarían incrementos remunerativos los demás puntos de la negociación se darían a través de los sindicatos de manera individual.
- Negociar los incrementos remunerativos mediante una escala de incrementos remunerativos y una agenda de competitividad (metas y objetivos) se daría la negociación por resultados, previa evaluación del sistema presupuestal de cada entidad.
- Determinar qué tipo de entidad es, si es una entidad que genera su propio presupuesto como por ejemplo la SUNAFIL o si es una

entidad que reciben un presupuesto cuya finalidad es brindar un servicio público como la dirección de trabajo.

NIVEL REGIONAL:

- Cada región tendría sus representantes conformado por el MEF, SERVIR, los representantes de parte del gobierno regional, de parte de los trabajadores de las entidades que dependan del gobierno regional, como por ejemplo el PET, ZOFRA tendrían sus representantes quienes negociarían incrementos remunerativos cada
- dos años a través de comisiones por medio de una escala de incrementos remunerativos y una agenda de competitividad (metas, objetivos medibles) se daría la negociación por resultados previa evaluación del sistema presupuestario de cada entidad.

NIVEL MUNICIPAL

En el caso de las municipalidades sería diferente la situación aquí sería la negociación de la municipalidad con el sindicato se mantendría la situación con la diferencia que ya podrían negociar incrementos remunerativos tal como señala el T.C. aquí se aplicaría la negociación por resultados en base a la escala de incrementos remunerativos y la agenda de competitividad, previa evaluación del sistema presupuestario de la municipalidad y determinar si es una municipalidad de ciudad o de zona rural.

Lo que se busca con este procedimiento es mejorar la eficacia del ejercicio de las negociaciones colectivas en base a negociaciones macro y en base a la escala de incrementos remunerativos, agenda de competitividad negociar incrementos remunerativos por resultados.

SEGUNDA: Debido a la magnitud de afectación que se da en las Negociaciones Colectivas se podría generar una relación laboral hostil encadenándose posibles conflictos laborales, por lo cual se recomienda que se haga un estudio, un análisis de la situación real de la entidad para poder plantear propuestas, alternativas que mejoren el ejercicio de las Negociaciones Colectivas, se debe corregir las falencias que se presentan en el ejercicio de las Negociaciones Colectivas, en el aspecto remunerativo, en el desarrollo de las Negociaciones Colectivas, en la capacitación a las partes que intervienen en las Negociaciones Colectivas.

TERCERA: La Negociación Colectiva se presenta de manera restringida, con ciertas falencias que hay que corregir, una de las falencias que se presentan en estas Negociaciones Colectivas sería el ejercicio de las Negociaciones Colectivas de manera inadecuada, la falta de capacitación de las partes, las limitaciones presupuestales y el hecho de que el Estado no está generando las condiciones necesarias para el normal desarrollo de las negociaciones colectivas, falencias que deben ser corregidas.

El inadecuado ejercicio de la Negociación Colectiva se puede corregir capacitando a las partes, para que ambas partes negocien adecuadamente, las limitaciones presupuestales mediante el T.C. ya se está empezando a corregir esta situación, lo que hace falta es un procedimiento adecuado para llevar las Negociaciones Colectivas, respetándose la Negociación Colectiva y el equilibrio presupuestal. Con respecto a las condiciones para las Negociaciones Colectivas el Estado no debería emitir leyes que de plano nieguen los incrementos remunerativos porque eso puede generar conflictos en las relaciones laborales y a su vez esto perjudicaría a los usuarios, lo que el Estado debería hacer una evaluación presupuestaria de la entidad y recién determinar si puede o no dar incrementos remunerativos.

7.2. BIBLIOGRAFÍA

- ALVA CANALES, Armando (2010) Editora Gaceta Jurídica S.A. título:” COMO RESOLVER CONFLICTOS LABORALES Conciliación, Arbitraje, Extra proceso y otras formas.”
- ALVAREZ PEDROZA, Alejandro (2016) Pacifico Editora S.A.C. título: “Presupuesto Público Comentado 2016”
- AREVALO VELA, Javier Pag. Web de Ministerio de Trabajo:” http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_25/doc_boletin_25_02.pdf tema: “Protección penal de la Libertad Sindical
- AVALOS JARA, Oxal Víctor, título:” Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Publico.” Página de internet:” www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin.../doc_boletin_43_1.pdf “p.1
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (Marzo 2013) Jurista editores E.I.R.L., Título: “El despido en el derecho laboral peruano”
- CARO PACCINI, Eliana (febrero 2015) Editorial Gaceta Jurídica, Título: “Manual de seguridad y salud en el trabajo”
- CORTES CARCELEN, Juan Carlos (febrero 2006) Editorial Gaceta Jurídica S.A. título: “La Constitución Comentada Análisis artículo por artículo”
- CHANAME ORBE, Raúl (2015) Editora Ediciones Legales E.I.R.L., título:” La Constitución Comentada”

- CHIRRE OSORIO, Alfonso (2012) Editorial Chirre S.A. Primera Reimpresión: “La Constitución Política del Perú Comentada”
- DEL AGUILA VELA, Robert (Setiembre del 2015) Pagina Web:” <http://www.laboraperu.com/tc-permite-negociacion-colectiva-salarial.html>” Artículo tema:” Sector Público: TC declara inconstitucional prohibición de Negociación Colectiva salarial”.
- ESPINOZA PEREDES, Brucy (2013) Editora Gaceta Jurídica S.A. La conciliación administrativa laboral: Suspensión del plazo de caducidad para impugnar el despido.”
- Editora, Jurista Editores E.I.R.L. (2012), Código Penal
- Editorial Jurista Editores E.I.R.L. (2014) Edición Enero de 2014, Titulo: “Legislación Laboral Régimen Privado y Sector Público
- Editorial Jurista Editores E.I.R.L. (2014) Edición Enero de 2014, Titulo: “Legislación Laboral Régimen Privado y Sector Público,
- Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales, primera edición, abril del 2014
- Editora Jurídica, Gaceta jurídica, Soluciones Laborales Primera Edición, setiembre 2014
- Editora Jurídica “GACETA JURIDICA, Soluciones Laborales”, Primera edición, setiembre del 2015.”

- F. ALBUQUERQUE. Rafael, tema libertad y autonomía sindical
página web:” <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1950/12.pdf>”
- GARCIA MANRIQUE, Álvaro y otros (setiembre 2014) Editorial Gaceta Jurídica S.A., Título:” Remuneraciones y Beneficios Sociales”
- GARCIA CHOCHAGNE, Manuela E., web de Ministerio de Trabajo;
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/pub_05.pdf,
tema:” Reflexiones sobre el Conflictos Intra e Inter Sindicales.”
- GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2012) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Título:” Negociación Colectiva y Huelga en el Derecho Laboral Peruano”
- HARO CARRANZA, Julio Enrique (2013) Editora Ediciones Legales E.I.R.L. Título: “Derecho Individual del trabajo”
- JIMENEZ ORTIZ, Franklin Augusto (2015) Editora Gaceta Jurídica, Soluciones Laborales Título: “Conductas antisindicales vinculadas al otorgamiento de las licencias sindicales la respuesta al problema desde la Constitución.”
- MARGARY BRIGNOLE, Carlos E.,(2006) Editorial Gaceta Jurídica, primera reimpresión, tema: “La Constitución Comentada, Análisis Artículo por Artículo”

- MACHICADO, Jorge (2010) Ediciones New Life, página <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf>, título: "Historia del derecho del trabajo".
- MESINAS MONTERO, Federico (2007) Editora Gaceta Jurídica S.A. título: "Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral".
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013) editorial TECNOS (Grupo Anaya S.A.) trigésima cuarta edición, título: "Derecho del Trabajo"
- NEYRA SALAZAR, Carole Ivonne (2014) tesis para optar el grado de magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor: Dr. Jorge Toyama Miyagusuku, página http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5613/NEYRA_SALAZAR_CAROLE_ARBITRAJE_POTESTATIVO.pdf?sequence=1 p.06
- RAMOS BOHORQUEZ, Miguel (2015) editora Berrio, título: "NUEVO CODIGO PENAL"
- RENDON VASQUEZ, Jorge (2014) Editora Jurídica Grijley 8ª edición título: "Derecho del Trabajo Colectivo, relaciones colectivas en la actividad privada" Octava Edición Lima-Perú.
- REYNA ALFARO, Luis Miguel, Artículo tema: "Los delitos contra los trabajadores en el Código Penal peruano" publicado en la página web: <http://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA3/delitos.htm>
- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (1990) Editorial Astrea, título: "La Negociación Colectiva"

- TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (mayo 2015) Editora Gaceta jurídica, séptima edición Título: “Guía Laboral”
- VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis (2015) Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, Título: “El Sistema de Legislación Laboral 2015”
- OSORIO, Manuel (2007) Editorial Heliasta título: “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”
- VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2010) Editorial Jurídica PLADES, Primera Edición, Título: “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”

CAPÍTULO VIII

8.1. ANEXOS

8.1.1. ANEXO N° 01

8.1.1.1. ENTREVISTA AL ABOGADO GONZALO ALANOCA

Ex trabajador de la Dirección Regional de Trabajo de Tacna en el área de Negociaciones Colectivas

1. ¿Considera usted razonable o lógico las prohibiciones establecidas en la Ley de Presupuesto?

Respecto a la primera pregunta si considerar lógico o razonable una prohibición acerca de los incrementos salariales en las Negociaciones Colectivas, considero de que no deberíamos hablar de una prohibición, sino de una regulación especial, la OIT al momento de dar sus apreciaciones o regulaciones acerca del derecho a la Negociación Colectiva, claramente estableció ciertos parámetros en los cuales se pueden limitar en cierta manera, entonces considero que en nuestro país hemos mejorado muchísimo en cuanto a la situación económica y eso debe ser también una muestra de que la Negociación Colectiva debe ir creciendo en ese sentido, por eso considero yo que esa regulación especial debiera recoger esa realidad, me parece que debería haber una evaluación de los distintos niveles que hay en el gobierno, gobierno central, regional, locales porque la realidad de cada uno de ellos es distinta inclusive por cada región de acuerdo a la distribución económica que existe hay unas diferencias bien claras en cuanto a los presupuestos que manejan cada una de estas instituciones, por eso creo yo que esa regulación especial va a permitir indicar por ejemplo hasta que limite puedo yo otorgarte de incremento remunerativo o hasta que condición de trabajo se puede permitir o de que presupuesto de recursos ordinarios o recursos directamente recaudados pueda llevarse a cabo, el pago de

estas Negociaciones Colectivas, considero yo que todo debe ser parte de una regulación especial, y no hablar de una prohibición, al hablar de prohibición vamos a estar negando cualquier tipo de solución, lo que no debería ser el tratamiento que debiera darse a la negociación

2. ¿Considera usted que las Negociaciones Colectivas del sindicato SIDEZOFRA se hayan visto limitadas por la prohibición de incremento salarial señalada en la Ley de Presupuesto del año 2013 y 2014?

Bien, bueno durante el transcurso del tiempo se dio Negociaciones Colectivas a nosotros como entidad en ese momento nos tocó ser parte de la Negociación Colectiva al tratar de buscar un acuerdo entre estas partes nos pudimos dar cuenta claramente en que la principal limitación que hacía que la parte empleadora no pudiese concluir o acordar un tipo de negociación fue justamente las limitaciones presupuestales ya que no solamente hablan de una prohibición como tal sino también las consecuencias que puede haber sobre una responsabilidad administrativa, entonces ciertamente todo esto genera un sin sabor por parte de la parte empleadora también porque muchas empleadoras conocen su realidad, en el caso de ZOFRATACNA conocían su realidad y yo estoy seguro que sabían que podían otorgar algún beneficio adicional sin embargo estas limitaciones hacían que no pudiera darse de esa manera sin embargo conocemos ya que en estos procedimientos de Negociación Colectiva, si bien es cierto el Trato Directo se dio en un cierto porcentaje ayuda muchísimo a las juntas de Conciliación y existe también Arbitrajes por parte de SIDEZOFRA para con la Negociación Colectiva de ZOFRATACNA y esto ayudo un poco para poder hacer una evaluación real sobre la primacía de la Constitución sobre la Ley de Presupuesto en este caso, desde ese punto de vista se vio limitada si se vio limitada en las partes en el Trato Directo, Conciliación, el Tribunal Arbitral en un procedimiento de Negociación Colectiva que conocemos

pues se hizo una valoración de que había una supremacía de parte de la Constitución respecto a eso no se sintió mucho el límite o la prohibición de los incrementos, pero más aún si se sintió en la parte del Trato Directo y la Conciliación ahí viene la parte en la cual hay responsabilidad por parte de los funcionarios para poder acordar entonces consideraríamos que si se vio limitada en las etapas del trato directo y conciliación, se tuvo que recurrir a un procedimiento arbitral a la valoración por parte de los árbitros que hicieron una evaluación sobre la supremacía sobre las Leyes de Presupuesto.

3. ¿Cuánto considera usted que se hayan visto afectadas las Negociaciones Colectivas como consecuencia de estas limitaciones de los incrementos salariales establecidos en la Ley de Presupuesto para el sindicato SIDEZOFRA?

yo considero que la afectación ha sido alta porque no solamente tenemos que ponernos a evaluar los beneficios en si logrados o que podemos negociar o que no podemos negociar sino que la Negociación Colectiva va más allá va a un punto en el que en las mesas de negociación no solamente se pone a discutir puntos sino se pone también a discusión y aprueba como se dice la relación que existe entre ambos los procedimientos de Negociación Colectiva en realidad nos ayudan a dar un termómetro de cómo se manejan las relación entre el empleador y el trabajador como van evolucionando año tras año el vínculo que existe porque ellos después de un procedimiento de negociación siguen trabajando y la relación que van a tener va a ser directa siempre entonces considero yo que la Negociación Colectiva si es que al momento de tratar los puntos va a ver una prohibición de un tajante no a ciertos aspectos y que a cualquiera de nosotros nos puede parecer justo obviamente las relaciones cuando inicien no van a ser las mejores entonces eso influye de todas maneras en la misma relación laboral por eso considero yo que la negociación colectiva no solamente tratan sobre

estos puntos de beneficios o no sino al momento de evaluar si hay afectación o no de la relación laboral va muchos más allá entonces lo que tenemos que hacer es que la negociación colectiva en esta negociación sea satisfactoria para ambos y si la entidad no está en realidad en poder de otorgar un beneficio por encima de sus presupuestos eso puede manejar eso se puede comunicar expresar porque al fin el trabajador es parte de una entidad en este caso, pero si de plano nos sentamos en la mesa y recibimos un rotundo no que está plasmado en una ley en un procedimiento en una directiva, obviamente el sin sabor que va haber respecto a la relación laboral que se va a manejar se va a ver afectada entonces en ese caso si existe alguna prohibición absoluta sobre el incremento remunerativo en la negociación colectiva en este caso la afectación que va haber sobre el vínculo laboral sobre la relación laboral que se van a dar pues van a ser altísima.

4. ¿Cómo consecuencia de estas limitaciones en las Negociaciones Colectivas se ha visto afectado el clima laboral en ZOFRATACNA?

Bien respecto a la evaluación de un clima o alguna conflictividad que puede haberse suscitado recuerdo sí que ha habido alguna comunicación de Huelga creo que se llegó a materializar en uno de los procedimientos justamente de negociación colectiva y esto también porque como referíamos un poco antes presidir por parte del gobierno no hablemos como entidad hablemos como gobierno porque al final el gobierno es el que genera estas limitaciones a través de las diferentes normas que pueden darse las consecuencias son estas justamente de que antes que yo pueda evaluar la realidad en la entidad a saber si yo puedo otorgar o no un beneficio ya recibo de por si un no que a pesar de que tenga un presupuesto o a pesar de que no lo tenga entonces como evaluamos la productividad como incentivamos a los trabajadores a que puedan sentirse parte de la entidad que todo lo que generen no solamente va a ser retribuido para el estado sino también para ellos entonces justamente

esto no es una solución no voy a dar un absoluto no que el gobierno central va encargarse de esto yo creo que las diferentes entidades funcionan de manera distinta los presupuestos que muchas veces están vinculados al tema de recursos ordinarios recursos directamente recaudados entonces esta evaluación debe permitir esa regulación especial porque si no vamos a seguir viendo comunicaciones de huelga nos solamente aquí en Tacna sino a nivel nacional eso no es lo que busca el derecho laboral lo que busca si bien es cierto el derecho de huelga es un derecho innato de la Negociación Colectiva y a los trabajadores en si en realidad no es lo ideal decir que vamos a ir a un procedimiento de huelga lo ideal es poder concluir en un trato directo fácilmente una Negociación Colectiva entonces hacia eso debemos apuntar.

5. ¿Considera usted que el Estado está generando las condiciones necesarias para tener buenas Negociaciones Colectivas?

Bien creo que para poder responder esta pregunta debemos tener en cuenta que en realidad la respuesta es un si un no en realidad el Estado al momento de plantear las regulaciones referentes a la Negociación Colectiva en el sector privado como tal ha establecido unos procedimientos bien claros que a simple vista cualquiera diría que ps efectivamente se está promocionando la Negociación Colectiva pero en el sector publico la realidad puede ser distinta esto debido a que justamente ahora que la nueva regulación el tema del servicio civil y observamos de que aún se deja bien en claro de que los únicos conceptos que pueden ser materia de discusión son las condiciones de trabajo en el estricto sentido de la palabra entonces considero que si se va a definir de manera absoluta que un incremento remunerativo es un no para las diferentes entidades o empresas del estado pues creo yo que no hay un verdadero fomento de las Negociaciones Colectivas como tales sino si queremos analizar el real concepto de una Negociación Colectiva deberíamos ir al Convenio 154 de la OIT donde nos establece bien claramente en que

consiste un Convenio Colectiva una Negociación Colectiva entonces creo que si se tiene que generar tiene el Estado la tarea de fomentar las Negociaciones Colectivas debe apuntar a eso y eso solo se va a regular a través de una regulación especial no a través de una prohibición porque esto no fomenta ningún tipo de Negociación Colectiva real.

6. ¿De parte de ZOFRATACNA existe el interés o la voluntad de querer solucionar los conflictos laborales mediante las Negociaciones Colectivas?

Bien el momento en que veíamos los procedimientos de Negociación Colectiva llevada entre ZOFRATACNA y el sindicato que justamente era parte de este procedimiento podemos observar una voluntad de la entidad en este caso e sin embargo como referíamos muchas entidades pasan por esto tienen conocen la realidad de su presupuesto y reconocen que si puede otorgarse un beneficio y conocen la evolución que ha tenido las remuneraciones respecto a sus trabajadores pero aun a pesar de que han hecho esa evaluación y tener los presupuestos se ven limitados por una ley que de por si da el gobierno da igual para todos de que no se debe dar un incremento entonces uno como funcionario obviamente se ve atado de manos porque por un lado reconozca realmente a los trabajadores y la realidad permite dar algún tipo de incremento pero sin embargo en el otro lado tengo una responsabilidad todos me van a perseguir por haber otorgado un beneficio entonces desde ese punto de vista puede haber interés puede haber la voluntad pero hasta que no haya una regulación especial en materia de Negociación Colectiva que permita dar incrementos desde conocer la realidad de cada una de las entidades entonces esto va seguir y va a crear un sin sabor de parte de los trabajadores de que es la entidad la que pone obstáculos cuando muchas veces no es así **¿A qué se debe de que no exista la regulación que usted menciona cual es el motivo por el que no se da?** Creo que no ha habido un estudio un análisis tan profundo que permita conocer cada

uno las realidades de las diferentes entidades es decir muchas de las entidades manejan sus presupuestos de acuerdo a programas de acuerdo a presupuestos por resultado por ejemplo entonces que es lo que busca presupuesto por resultado busca la productividad el logro de los objetivos de las metas y en base a ello el presupuesto va a seguir otorgándose en realidad la Negociación Colectiva es muy similar a quienes hemos podido evaluar las Negociaciones Colectivas en su momento, lo que busca la negociación colectiva productividad también yo te doy pero yo también espero recibir esto y es un poco que se ha perdido por parte del Estado porque el Estado también puede negociar esto no se ha dicho que no lo puede exigir al sindicato y a los trabajadores yo te voy a dar esto pero quiere recibir esto entonces eso creo que ha sido un poco de falta de capacitación y análisis de parte de un órgano rector y de recursos humanos como el servir por ejemplo ahora el servir tiene la tarea de analizar todo lo referente a recursos humanos después de que desaparece INAP existió un vacío en el cual no se pudo evaluar eso con la llega del servir el Estado deber darle esa oportunidad porque el servir viene funcionando algunos años en los cuales ha podido conocer las diferentes realidades entonces creo por ahí deben partir el camino a realizar ese análisis de investigación de cada una de las entidades y reconocer que cada uno manejan presupuestos distintos hay algunos que definitivamente pueden generar recursos de acuerdo a la realidad de los trabajadores que realizan para estas empresas o entidades del Estado en cambio hay otras que no y otras que se ven limitadas definitivamente entonces porque de por si determinar un no y cerrar cualquier posibilidad de incremento respecto a los ingresos que puedan tener los trabajadores

¿Esta regulación especial más que todo en que aspecto pondría énfasis que sea de importancia para las Negociaciones Colectivas?

Me parece que esta regulación especial debería apuntar justamente a la evaluación de los presupuestos que tiene cada entidad me ha tocado muchas veces que en los procedimientos de Negociación Colectiva los trabajadores conocen saben que no pueden pedirle más y ellos mismos lo

reconocen en la mesa reconocen la realidad sabemos que no podemos recibir esto pero que hay con este beneficio tal vez la entidad dice si pero no sé si eso entra como una condición de trabajo no sé si puedo otorgártelo entonces eh ahí la solución que se debe plantear muchos conocemos que las Negociaciones Colectivas por ejemplo tienen un planteamiento de un año o ahora con el servicio servir cuando en la ley del servicio civil establece en dos años un Convenio Colectivo, entonces por ejemplo eso nos puede permitir evaluar entonces si tenemos un fin común como en este caso una determinada meta de parte de esta entidad bueno establecemos una condición puedo otorgarte este beneficio pero planteemos esta agenda de competitividad en este caso para lograr esa meta y en base a eso se va a poder permanecer porque yo también te voy a manejar como entidad presupuestos para el Estado como yo le voy a demostrar al Estado que me brinda el presupuesto, economía y finanzas al final quien interviene de todas maneras como le voy a demostrar que estamos trabajando de la mano de los trabajadores si la meta y los objetivos siguen paralizados o falta justamente lograr algunos entonces creo yo a eso apunta eso es lo que debería trabajar por ejemplo una correcta política un sistema de gestión de recursos humanos conocer la realidad la parte humana del Estado que en este caso son los trabajadores y los funcionarios y los responsables del manejo de cada una de las entidades conocer la realidad y sustentarla y aprobar yo ya otorgue este beneficio a los trabajadores , los trabajadores recibieron y han respondido con estos objetivos entonces que bien que perfecto pero en cambio si yo otorgo un beneficio por parte y no recibo de los trabajadores lo esperado y la evaluación de la entidad es malísima entonces creo yo que definitivamente algo está mal esa regulación especial debe apuntar a ello justamente es lo que busca la Negociación Colectiva y productividad la OIT , es lo que en cualquier libro podemos nosotros encontrar esa naturaleza, esa es la naturaleza real de la Negociación Colectiva sino que hemos visto que muchas veces se ha desnaturalizado por un mal uso que ha habido en ella.

7. ¿Considera que ambas partes tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRTACNA se vean beneficiados con el resultado de las Negociaciones Colectivas?

Bien respecto a que si ambas partes se benefician ps definitivamente cuando se suscribe un Convenio Colectivo el primer resultado que tenemos es la paz laboral entre ambos porque ya no va a ver esa posibilidad de un plazo de huelga referente de repente a no cerrar o no acordar un Convenio Colectivo entonces es muy importante cerrar una Negociación Colectiva porque el primer punto que ganamos es la paz laboral entre ambos ahora respecto a evaluar el beneficio desde el punto de la satisfacción creo que ahí viene ya otra historia porque después de una Negociación Colectiva podemos ver caras largas un trabajador podemos ver que tal vez no sienta que ha tenido un resultado muy bueno en el proceso de Negociación Colectiva por eso es importante que haya una comunicación adecuada de que no solamente cerremos por presión que no vamos a poder conseguir nada sino de que debemos cerrar una Negociación Colectiva donde ambos podamos beneficiarnos, ahora hay que preguntarnos qué puedo hacer yo también por mi entidad o que voy hacer si es que de repente he dejado alguna condición para que ese beneficio perdure por ejemplo tengo un compromiso salgo contento porque se que la entidad va reconocer el esfuerzo que yo pueda hacer respecto al cumplimiento de esa Negociación Colectiva para con mi entidad y la entidad puede verse beneficiada por que puede darse condiciones determinadas metas objetivos pero creo que eso se logra con una capacitación adecuada sabiendo como realmente acordar esos puntos porque si solamente vamos a tener la idea de que Negociación Colectiva es pedir y por parte de los representantes de la entidad solamente dar entonces nunca vamos a llegar a este punto que debe ser el real en un proceso de negociación colectiva por eso pienso yo que ahí es donde debe intervenir bastante el tema de capacitación en ambos para que estos factores puedan ser puedan ayudar y no a cerrar ideas y

tirar esos paradigmas de que solamente es pedir pedir y por el otro lado dar ¿Entonces el sindicato no se ha visto beneficiado con las Negociaciones Colectivas ?

Si osea tal como referí en el momento en que hubo una suscripción de Convenio Colectivo en el otro en que intervino el Tribunal Arbitral perdón un Arbitraje unipersonal me parece no recuerdo muy bien desde ese momento en que se cierra una negociación ya hay un beneficio para ambos hay una paz laboral para ambos, ¿Más que en el aspecto laboral me refiero por ejemplo en el aspecto productividad negociar el aspecto productividad ZOFRATACNA se ve beneficiado en ese aspecto? Bueno en el aspecto productividad definitivamente tiene que ver con la propia entidad tal vez la propia entidad tenga que hacer un balance económico respecto a si hubo mejoras por parte de los trabajadores porque era un sindicato mayoritario pero realmente objetivamente como podríamos hacer una evaluación de la negociación colectiva en referencia a la productividad y es que de repente en el Convenio Colectivo no establecimos ello no, si solamente hemos establecido beneficios sin de repente establecer un parámetro o compromiso de productividad que se pueda medir entonces va a ser un poco difícil medir la negociación colectiva el Convenio Colectivo a un siguiente año por ejemplo si es que habido relación directa para con los trabajadores respecto a cumplimiento de metas entonces ahí viene el punto en el cual los trabajadores pueden demostrar si ha habido la satisfacción a través de que por ejemplo cuando un trabajador ciertamente se siente reconocido por la empresa o la entidad en este caso se ve en su forma de trabajo se ve por ejemplo en el tema salud cuando un trabajador trabaja adecuadamente sin preocupaciones económicas vemos que el nivel de estrés disminuye el nivel de estrés está probado que es un factor determinante para las enfermedades entonces lo podemos evaluar por ahí si podemos evaluarlo si es que hay un beneficio para los trabajadores recordemos que los beneficios económicos trascienden también al tema de la tranquilidad del trabajador la calidad de vida que va a recibir su

familia entonces creo yo que es un factor muy importante, ¿ZOFRATACNA durante el desarrollo de la Negociaciones Colectivas solicitaba que se dé mediante una clausula el incremento de productividad o no negociaron o ni siquiera hubo intención de tocar ese tema? Me parece que si hubo el tema lo tocaron sin embargo el tema de debate principal era plantear una figura de un incremento era o no una condición de trabajo desde el punto de vista de la productividad lamentablemente tuvimos un límite normativo que definía la condición de trabajo como todo los elementos necesarios para que el trabajador pueda cumplir su labor y no desde el punto de vista de la calidad por eso es que primero se estableció mediante un Tribunal Arbitral de que puedan someter a evaluación valoración justamente estos puntos determinando un beneficio para los trabajadores si no me equivoco el vale de alimentos y la evaluación si era o no una condición de trabajo luego ya bueno a partir de ello ps este eso permitió realmente conocer un poco más sobre este beneficio pero creo yo que el real beneficio que pueda darse se va a dar no solamente en medir la parte económica sino también el tema de calidad de vida del trabajador que si bien es cierto al momento de negociar diferentes clausulas podemos nosotros encontrar incrementos remunerativos podemos encontrar incrementos no remunerativos pero que son de disposición del trabajador que puedan por ejemplo establecer beneficios a sus hijos vacaciones útiles, becas, vales de alimentos que puedan otorgarse entonces eso pienso yo que va a determinar un beneficio real para los trabajadores y por parte de la entidad porque no comprometerlos también a que de repente de alguna forma objetiva medir los niveles de productividad y decir trabajemos sobre esto, quien no aceptaría que se siga un procedimiento si es que da resultados entonces creo yo que para eso primero tiene que haber una comunicación confianza entre el empleador y los trabajadores y una vez que tengamos esto podemos trabajar juntos e incentivar esto ante el gobierno central ministerio de economía y finanzas que es el que al final el que va tomar la decisión sino por ejemplo los que hemos visto en algún momento la Ley

de Presupuesto el FONAFE que regula para las empresas del Estado por ejemplo da una posibilidad que se pueda prácticamente no observar esa prohibición debidamente sustentada en este caso creo que por ahí puede partirse un inicio par que no sea solamente para empresas del Estado sino también para entidades que pueda manejar recursos propios en este caso.

8. ¿Respecto a esta prohibición o limitación de los incrementos salariales que perjudican seriamente las Negociaciones Colectivas, además de la regulación especial habría algún otro tipo de solución que se pueda dar a este tipo de prohibiciones o limitaciones de los incrementos salariales?

Respecto a una solución que podría darse desde el punto de vista referente a las Negociaciones Colectivas, considero yo que una solución aun mediano y largo plazo justamente parte de esta regulación especial porque esta regulación especial también tiene que permitir conocer la realidad y desde ese punto de vista lograr adecuarlo a la Negociación Colectiva entonces eso realmente requiere de un proceso de capacitación que va a demorar un poco porque son muchísimas entidades empresas del Estado de los cuales conforman ello y desde ese punto de vista puede verse un mediano y largo plazo sin embargo referente a un corto plazo creo yo que podríamos tomar ejemplos en este caso algunos conocemos algunas realidades como Uruguay en el cual hay una Negociación Colectiva que se da a nivel macro en este caso o a nivel de federaciones y confederaciones caso por ejemplo en el Perú del régimen de construcción civil en donde los acuerdos se celebran se otorgan en forma general a cualquier trabajador que realice la actividad de construcción civil es cierto que esta negociación debe regir para el sector privado sin embargo los que hemos visto muchas entidades como las municipalidades o gobiernos regionales a nivel nacional observamos de que en realidad el trabajador que trabajan como obrero en estas

entidades del Estado realmente se les paga de acuerdo al régimen de construcción civil negar ello también significaría cerrar los ojos ante una realidad si bien es cierto los diferentes juzgados a nivel nacional se han pronunciado respecto a que los obreros no deben laborar bajo un régimen de construcción civil en las entidades públicas sin embargo la realidad es otra y vemos claramente de que al laborar en esas entidades a través también del cuerpo inspectivo que puede haber por parte del ministerio de trabajo al momento de evaluar justamente los pagos exigen que cuando se da en julio agosto los incrementos

9. ¿Cuál es su opinión referente a la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en setiembre del 2015 sobre la inconstitucionalidad de determinadas expresiones del artículo 6 de la Ley de Presupuesto del año 2012, 2013 y posteriores años?

Creo que ha sido un primer paso que ha dado el Tribunal Constitucional para enmendar en cierta manera las motivaciones que dio cuando evaluó en su momento la Ley de Servicio Civil quienes podemos recordar un poco indico de que si era factible las limitaciones referentes a temas presupuestales inclusive prácticamente elimino la posibilidad de que en vista de esos recursos directamente recaudado también se puede negociar fue creo muy alarmante porque cerro definitivamente una brecha y exclusivamente negociar contratos en la Ley del Servicio Civil y sobre todo porque una de las motivaciones principales era que el Perú al no ratificar el Convenio 154 de la OIT no podía ejercer las regulaciones propiamente dicha como la OIT los ha definido en este caso entonces a través de esa sentencia creo yo que ha sido un primer paso para justamente tratar creo yo de enmendar algunos errores quienes hemos podido analizar desde varios puntos de vista la Negociación Colectiva claramente podemos determinar que un absoluto no a un incremento remunerativo no es razonable en este caso la realidad que vive el Perú no es una realidad optima tal ves que estamos a un nivel de un país del

primer mundo pero tampoco es que se ha ido disminuyendo al contrario ha ido mejorando y muchas entidades de estar en rojo han estado en azul sin embargo aún los sueldos siguen congelados y no hay mejoras de ningún tipo entonces creo yo que ahí se debe plasmar un poco esos efectos que debe sobra la mejora económica del país entonces observamos dentro de la sentencia de que evaluación de los límites presupuestales indicando de que ya en la realidad que vive el Perú ya no es razonable mantener un régimen absoluto de una prohibición en las leyes de presupuesto que en este caso se han venido dando pero si algunos cuestionamos de que se haya mantenido en suspenso tal situación en este caso dicha sentencia porque esperar que el congreso legisle sobre ello justamente la evaluación de la ley del servir dio un plazo para que se pueda regular a través de una ley en este caso un mecanismo distinto a la Negociación Colectiva como tal no pareció en su momento algo extraño porque una figura paralela a la Negociación Colectiva prácticamente innovar este tipo de procedimientos y no se ha hecho como esperamos de que el congreso pretenda cumplirla tenemos que estar en este caso alerta no solamente los operadores del derecho sino las diferentes organizaciones sindicales hay que detrás definitivamente para que se cumpla y justamente por parte del congreso legislar sobre esta materia el tema es que pasa ahora que pasa desde la publicación de la sentencia hasta el momento que se legisle hemos visto por ejemplo unos informes del servir que indica al dejar en suspenso prácticamente la declaración de inconstitucional, las prohibiciones deben seguir y claramente hemos evaluado la Ley de Presupuesto 2016 que prácticamente es idéntica a las del 2015 respecto a las limitaciones y las prohibiciones o sea la relación es la misma entonces cual ha sido el efecto que ha cambiado a través de esta sentencia en realidad parece que no ha cambiado nada incluso podemos leer algunos informes del servicio civil donde se indica y analiza que el Tribunal Constitucional ha dicho que lo que se ha reconocido es que se puede negociar incrementos remunerativos discutirlos tratarlo en mesa pero no acordarlos eso parece

un poco absurdo de parte del servicio civil que indica que ahora solo se tiene la posibilidad de negociarlos discutirlos ponerlos en mesa pero no así que se pueda plasmarlos en acuerdos entonces creo que estamos aplicando unos criterios restrictivos literales que no son propios de aplicar entonces pienso yo y creo que debería haber de parte del Tribunal Constitucional alguna aclaración sobre esta sentencia, quienes han planteado la acción deberían solicitar una aclaración sobre cuál va a ser el efecto sobre la sentencia en donde prácticamente no ha considerado en nada este al menos desde el punto de vista de los motivos llevado a cabo esta declaración de parte del Tribunal Constitucional no vemos realmente nada no vemos los efectos entonces creo yo debe existir una real interés de partes de las organizaciones una aclaración sino el efecto que vamos a tener es esperar a que el congreso cumpla con esa tarea pero y si no la cumple que es lo que va a suceder entonces debemos estar atento a ello.

8.1.1.2. ENTREVISTA AL SUB DIRECTOR DE LA OFICINA DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE TACNA

1.¿Considera usted que las Negociaciones Colectivas del sindicato SIDEZOFRA se hayan visto limitadas por las prohibiciones de incrementos salariales señalada en la Ley de Presupuesto del año 2013 y 2014?

Si considero que se han visto limitadas las Negociaciones Colectivas debido a la Ley de Presupuesto si bien esta limitación dificulta las Negociaciones Colectivas se han dado en salvaguarda del equilibrio presupuestal, por otro lado se ha visto una manera de paliar esta limitación a través de condiciones de trabajo.

2.¿Cuánto considera usted que se hayan visto afectadas las Negociaciones Colectivas como consecuencia de estas limitaciones de los incrementos salariales establecidos en la Ley de Presupuesto para el sindicato SIDEZOFRA?

La afectación que se ha dado ha sido alta específicamente en lo económico en negociar incrementos remunerativos estas limitaciones afectan el desarrollo de las Negociaciones Colectivas lo que podría traer problemas a la Entidad si no se maneja adecuadamente esta situación.

3. ¿Considera que ambas partes tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRTACNA se vean beneficiados con el resultado de las Negociaciones Colectivas?

Considero que sí, ambas partes se benefician con el Convenio por un lado la Entidad se beneficia con la paz laboral y el sindicato con las cláusulas que se han señalado en el Convenio. ¿Algún otro beneficio recibió ZOFRTACNA como por ejemplo la productividad? En ese

aspecto no se ha visto beneficiado ya que no se ha llegado concluir ese punto.

4. ¿Considera eficaz el ejercicio de las Negociaciones Colectivas como alternativa de solución de conflictos laborales en los periodos del 2013 y 2014 entre ZOFRATACNA Y SIDEZOFRA?

Considero que está mejorando cada vez las partes tienen más conocimiento sobre el tema si bien hay algunas cosas que hay que mejorar se están dando buenos resultados a pesar de las limitaciones que se dan.

8.1.1.3. ENTREVISTA AL EX DIRIGENTE SINDICAL BLADIMIR CALLE GUTIERREZ

1. ¿Considera usted que las Negociaciones Colectivas del sindicato SIDEZOFRA se hayan visto limitadas por las prohibiciones de incrementos salariales señalada en la Ley de Presupuesto del año 2013 y 2014?

Si efectivamente si considero que hay una limitación que no permite negociar tranquilamente incrementos remunerativos, que ocasiona ciertas limitaciones al momento de negociar con los representantes de ZOFRATACNA que dificulta obtener Convenios Colectivos totalmente satisfactorios.

2. ¿Cuánto considera usted que se hayan visto afectadas las Negociaciones Colectivas como consecuencia de estas limitaciones de los incrementos salariales establecidos en la Ley de Presupuesto para el sindicato SIDEZOFRA?

Bueno la afectación que se da a las Negociaciones Colectivas es más que todo al momento de negociar los incrementos remunerativos en ese punto hay una afectación relativamente alta que limita las Negociaciones Colectivas.

3. ¿Considera que ambas partes tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRTACNA se vean beneficiados con el resultado de las Negociaciones Colectivas?

Si considero que ambas partes se ven beneficiadas con las Negociaciones Colectivas tanto nosotros como zofra ¿Cómo se ve beneficiado ZOFRATACNA? Se beneficia generándose un buen clima laboral donde los trabajadores desempeñan bien sus labores lo que beneficia a ZOFRATACNA.

4. ¿Considera eficaz el ejercicio de las Negociaciones Colectivas como alternativa de solución de conflictos laborales en los periodos del 2013 y 2014 entre ZOFRATACNA Y SIDEZOFRA?

Si considero eficaz las Negociaciones Colectivas a pesar de tener algunas falencias que deben ser corregidas considero que es una alternativa de solución eficaz para solucionar conflictos laborales.

8.1.1.4. ENTREVISTA AL EX REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD ZOFRATACNA EL SEÑOR WALTER CANO

1.¿Considera usted que las Negociaciones Colectivas del sindicato SIDEZOFRA se hayan visto limitadas por las prohibiciones de incrementos salariales señalada en la Ley de Presupuesto del año 2013 y 2014?

Si en cierta manera si se está dando una limitación, pero esta limitación se da en defensa del equilibrio presupuestal del Estado la limitación más que todo se da en los incrementos remunerativos al momento de negociar.

2.¿Cuánto considera usted que se hayan visto afectadas las Negociaciones Colectivas como consecuencia de estas limitaciones de los incrementos salariales establecidos en la Ley de Presupuesto para el sindicato SIDEZOFRA?

Considero que la afectación no ha sido mucho ya que los trabajadores pueden negociar diferentes tipos de peticiones como las condiciones de trabajo y otros puntos más que se puede negociar que beneficiaría a los trabajadores.

3. ¿Considera que ambas partes tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRATACNA se vean beneficiados con el resultado de las Negociaciones Colectivas?

Respecto a la pregunta considero que el más beneficiado es el sindicato, en el caso de ZOFRATACNA no se ha visto tanto el beneficio más que en la paz laboral, pero en el aspecto productividad se intentó negociar ese punto pero no se pudo llegar a concluir lo cual hubiera beneficiado no solamente a ZOFRATACNA sino también al sindicato y a los usuarios en general.

4. ¿Considera eficaz el ejercicio de las Negociaciones Colectivas como alternativa de solución de conflictos laborales en los periodos del 2013 y 2014 entre ZOFRATACNA Y SIDEZOFRA?

A pesar de las falencias que pueda tener hasta la fecha considero que es una medida eficaz para solucionar los conflictos laborales que se suelen presentar no solamente en ZOFRATACNA sino también en otras entidades del Estado.

8.1.2. ANEXO N°02

8.1.2.1. FICHA DE ENCUESTA

Sobre “El Ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva de los Trabajadores del Régimen Laboral Privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los Límites Presupuestales en la Ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.”

La presente encuesta es anónima se realiza para saber cómo se están dando las Negociaciones Colectivas frente a los límites presupuestales señalados en la Ley de Presupuesto (prohibiciones de incrementos salariales), si el Estado está dando las condiciones necesarias para un buen desarrollo de las Negociaciones Colectivas, y así poder determinar la eficacia de las Negociaciones Colectivas frente a los límites presupuestales.

Por favor responda marcando con una X

1. ¿Cuán necesario considera que se den las limitaciones presupuestales en salvaguarda o defensa del equilibrio presupuestal (referente a los ingresos y gastos del presupuesto del Estado) frente al ejercicio de las Negociaciones Colectivas?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Muy Poco
- d) Casi nada
- e) Nada

2. ¿Considera que el ejercicio de las Negociaciones Colectivas se ven limitadas por el artículo 6 la Ley de Presupuesto del 2013 y 2014, referente a la prohibición de los incrementos salariales de los trabajadores del sector público? ‘

- a) Nada
- b) Casi Nada
- c) Muy poco
- d) Poco
- e) mucho

3. Los limites presupuestales generan un clima de conflictividad laboral, que perjudica la relación laboral empleador-trabajador

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NS / NO
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4. Se ve afectado el derecho a la negociación colectiva debido a los limites presupuestales

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) NS / NO
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

5. ¿Cuánto considera que debería ser el nivel de intervención de los límites presupuestales frente al ejercicio de las Negociaciones Colectivas?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Muy Poco
- d) Casi nada
- e) Nada

6. Es eficaz el ejercicio de las Negociaciones Colectivas en sus diversas etapas como el trato directo, la conciliación, el arbitraje frente a las limitaciones presupuestales señaladas en la ley de presupuesto del año 2013 y 2014

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NS / NO
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. El Estado jurídicamente tiene la voluntad de generar las condiciones necesarias para que se dé un buen ejercicio de las Negociaciones Colectivas

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) NS / NO
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

8. El Estado está dictando leyes que obstaculizan el ejercicio de las Negociaciones Colectivas

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NS / NO
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cómo considera la participación del Estado (la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna) como intermediario en el desarrollo de las Negociaciones Colectivas?

- a) Muy mala
- b) Mala
- c) Regular
- d) Buena
- e) Muy buena

10. ¿Está de acuerdo con la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en setiembre del 2015 sobre la declaración de inconstitucionalidad de la prohibición de la negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública?

- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) No podría precisar
- d) En desacuerdo
- e) Muy desacuerdo

11. El Estado ha estado incentivando y promocionando el ejercicio de las Negociaciones Colectivas en los años 2013 y 2014

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) NS / NO
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

12. Considera que tanto el sindicato SIDEZOFRA como ZOFRATACNA están adecuadamente capacitados para el ejercicio de las Negociaciones Colectivas

- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) No podría precisar
- d) En desacuerdo
- e) Muy desacuerdo

13. Es razonable la prohibición de incrementos salariales en defensa del equilibrio presupuestal (de los ingresos y gastos del presupuesto del Estado)

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) NS / NO
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

14. ¿Considera que ambas partes se han beneficiado con el ejercicio de las Negociaciones Colectivas en los años 2013 y 2014, respecto a la remuneración, condiciones de trabajo, productividad y otros factores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NS / NO
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

15. ¿Considera que el empleador (ZOFRATACNA) tiene la voluntad de querer solucionar el conflicto laboral, mediante las Negociaciones Colectivas?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) NS / NO
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

16. ¿Cuán eficaz considera la ejecución o realización de lo acordado en los convenios colectivos de parte de ZOFRATACNA (en cuanto tiempo se dan la realización de los convenios colectivos, si se cumple en su totalidad con lo acordado en los convenios colectivos o ZOFRATACNA pone obstáculos o excusas para tales actos)?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Regular
- d) Nada
- e) Casi nada

8.1.3. ANEXO N°03
8.1.3.1. MATRIZ GENERAL DEL PROYECTO

PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Principal</p> <p>¿De qué manera se presenta el ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014?</p>	<p>General</p> <p>Determinar de qué manera se da el ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna-SIDEZOFRA en el sector público frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014</p>	<p>General</p> <p>El ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 se presenta de manera restringida debido a los límites presupuestales, que limitan el ejercicio de la negociación colectiva bajo ciertos parámetros de negociación.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Parámetros establecidos por los límites presupuestales.</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>negociaciones colectivas limitados</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación según su finalidad será Básica, porque se pretende profundizar sobre el ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014 y así poder comprender sobre el desarrollo y eficacia de la negociación colectiva.</p>
<p>Sub preguntas (secundarias)</p> <p>¿Cuál es la eficacia del ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014?</p>	<p>Específicos</p> <p>Verificar si el ejercicio del derecho a la negociación colectiva es eficaz para los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna-SIDEZOFRA en el sector público, frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.</p>	<p>Específicas</p> <p>La eficacia del ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público se ve restringida por las limitaciones presupuestales impuestas por el Estado para negociar asuntos económicos vinculado a la remuneración y demás aspectos económicos, generándose un clima de conflictividad laboral que perjudica cada vez más la relación laboral. Trabajador empleador.</p>	<p>VI: Límites presupuestales impuestos por el Estado</p> <p>VD: Un clima de conflictividad laboral que perjudica cada vez más la relación trabajador-empleador</p>	<p>Por el ámbito en que se desarrollará es socio jurídico, se tomará en cuenta como se dan las Negociaciones Colectivas en el sector público del régimen privado en la ciudad de Tacna determinar cuál es la situación de la Negociación Colectiva y la de los trabajadores ante este mecanismo alternativo de solución frente a los límites presupuestales.</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>El nivel de investigación es el descriptivo puesto que se pretende determinar las características del ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva del sindicato de trabajadores de la zona franca de Tacna - SIDEZOFRA frente a los límites presupuestales, así mismo se pretende dar a conocer las consecuencias de tales limitaciones presupuestales en el desarrollo de la negociación colectiva.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de afectación del ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna -SIDEZOFRA en el sector público frente a los límites presupuestales en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014?</p>	<p>Establecer en que magnitud se afecta el ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público frente a los límites presupuestales, en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.</p>	<p>Existe un alto nivel de afectación al ejercicio del derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del régimen laboral privado del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna – SIDEZOFRA en el sector público debido a los límites presupuestales, en la ciudad de Tacna en los años 2013 y 2014.</p>	<p>VI: Límites presupuestales impuestos por el Estado.</p> <p>VD: Alto nivel de afectación del derecho de la Negociación Colectiva del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Tacna SIDEZOFRA del régimen privado en el sector público</p>	<p>Método de investigación</p> <p>El Método de Investigación por el origen de los datos será documental y empírico, dado que se hará la indagación, análisis y estudio de diversas fuentes documentales y entrevistas a las partes que intervienen en la Negociación Colectiva.</p>

--	--	--	--	--