



**ESCUELA DE POSTGRADO**

# **TESIS**

**IMPLICANCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 30057 “LEY SERVIR”  
EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS  
DE LA REGIÓN PIURA SEDE CENTRAL, DURANTE EL AÑO 2014**

**PRESENTADA POR  
MG. MANUEL MEJÍA ANTÓN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN DERECHO**

**PIURA - PERÚ  
2015**

## **DEDICATORIA**

A mi Esposa Irma e hijos Manuel Alejandro y Tania Paola, porque con ellos aprendo y en ellos encuentro la razón de ser padre.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que de diferente manera y en diferentes momentos me alentaron para conseguir mis objetivos, y a mi *gran amigo* incondicional Harold Hilario Ramírez por sus aportes.

## **RECONOCIMIENTO**

A los trabajadores públicos de la Región Piura, especialmente de la Sede central y del *Sindicato de Trabajadores*, por la labor esforzada, constante, *muchas veces incomprendida* y de calidad puesta al servicio de la colectividad piurana.

## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
RESUMO	ix
INTRODUCCIÓN	10
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b>	
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b>	12
<b>1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	15
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	15
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	16
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	16
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	16
<b>1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN</b>	16
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	16
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS	17
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	17
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
<b>1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	18
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	18
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS	18
1.5.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)	18
<b>1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	20
<b>1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	20
a) TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN	21
<b>1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	21
a) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	21
b) DISEÑO DE INVESTIGACION	21
<b>1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	22
a) POBLACIÓN	23
b) MUESTRA	23

<b>1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
a) TÉCNICAS	22
b) INSTRUMENTOS	23
<b>1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	23
a) JUSTIFICACIÓN	23
b) IMPORTANCIA	25
c) LIMITACIONES	27
<b>CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO</b>	
FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	29
<b>CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO</b>	
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.2. BASES TEÓRICAS	42
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	84
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	
4.1. ANALISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	87
4.2. CONCLUSIONES	120
4.3. RECOMENDACIONES	122
4.4. FUENTES DE INFORMACIÓN	123
4.5. ANEXOS	
4.4.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	126
4.4.2. ENCUESTAS – CUESTIONARIOS	127
4.4.2. HOJAS Y FICHA DE VALIDACIÓN	133

## RESUMEN

La presente investigación titulada, “Implicancias de la aplicación de la Ley N°30057 -Ley servir- en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura, sede central, durante el año 2014”, tiene como objetivo analizar uno de las normas laborales más controvertidas que ha expedido el legislador patrio.

Nuestro interés por analizar esta problemática, nació desde nuestra posición de trabajador y dirigente en el Gobierno Regional de Piura, en donde apreciamos que, en rigor, se trata de un fenómeno de *flexibilización laboral*, el cual está ligado con el recorte de los *derechos laborales* que se verían afectados por la *Ley N° 30057*, siendo estos temas los ejes que permiten asegurar el éxito de nuestra investigación y su utilidad dentro de la comunidad jurídica, concretamente a los trabajadores públicos, buscando servir de trabajo referencial para el campo legislativo y académico.

Finalmente anotaremos, que los temas indicados responden a una labor de investigación que busca consolidar *la aplicación justa de la ley con el respeto a los derechos laborales de los trabajadores*, que es a lo que apuntamos en última instancia, y a donde debe apuntar toda ley en general al momento de aplicarle al caso concreto, y más específicamente el magistrado, quien a través de una actuación oportuna, imparcial y atinada en la resolución del conflicto jurídico-laboral, debería señalar cual es la aplicación justa y racional de la ley N°30057, en esta línea, este trabajo brindará argumentos razonables sobre las implicancias de la aplicación de la Ley N°30057 con relación a los derechos laborales de los trabajadores públicos.

Palabras claves: Derechos laborales, flexibilización laboral y Ley Servir.

## **ABSTRACT**

This research entitled "Implications of the Implementation of Civil Service Law 30057 on the labor rights of public workers in Piura Region's headquarters, during the year 2014", aims to analyze one of the most controversial labor laws enacted by the national legislators.

Our interest in analyzing these problems stemmed from our position as workers and union leaders in the Regional Government of Piura, where we see that, strictly speaking, it is a phenomenon of labor flexibility, which is linked with the diminishment of workers' labor rights, which would be affected by Law 30057, being these issues the core ideas which ensure the success of our research and its usefulness within the legal community, particularly to public workers, seeking to serve as a referential work for the legislative and academic field.

Finally, we will note that the topics listed herein correspond to a research that aims to consolidate the just application of the law observing the worker's labor rights, which is what we aim at ultimately, and where every law should point to when applied to a specific case, and specifically for the magistrate, who through a timely, fair and wise action in resolving a legal- labor dispute should point out what is the just and rational application of Law 30057. In this line, this work will provide reasonable arguments about the implications of Law 30057 concerning labor rights of public workers.

**KEYWORDS:** labor rights, labor flexibility, and Civil Service Law.



## RESUMO

Esta pesquisa tem direito as “Implicações das aplicações da Lei Nro.30057- Lei Servir- sobre os direitos trabalhistas dos trabalhadores públicos Região Piura, sede durante 2014”, destina-se a analisar uma das normas laborais mais controversas que emitiu o legislador patriótico.

Nosso interesse em analisar este problema nasceu da nossa posição como trabalhador e líder do Governo Regional de Piura, onde vemos que, o rigor, é um fenômeno de Flexibilidade laboral, que está ligada a corte dos direitos trabalhistas que seriam afetados pela Lei Nro. 30057, como estas questões eixos que garantem o sucesso de nossa pesquisa, e a sua utilidade dentro da comunidade jurídica, especificamente trabalhadores públicos, parecendo servir como uma obra de referência para o campo legislativo e acadêmico.

Finalmente falaremos que os temas listados respondem a pesquisa de trabalho, que visa consolidar a justa aplicação da lei com o respeito aos direitos trabalhistas dos trabalhadores, isso é o que estamos buscando em última instância, e para onde direcionar qualquer lei legal quando se aplica no caso específico, e mais especificamente o magistrado, quem através de uma ação oportuna, imparcial e criterioso na resolução do conflito legal de trabalho, gostaria de salientar que é uma aplicação justa e racional da Lei Nro. 30057, em esta linha, este trabalho irá fornecer argumentos razoáveis sobre as implicações da aplicação da Lei Nro 30057 na qual diz respeito aos direitos trabalhistas dos trabalhadores públicos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos trabalhistas, Flexibilidade laboral e Lei Servir.

## INTRODUCCIÓN

Empezaremos anotando que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento de análisis sobre las reformas laborales aplicadas en los países Latinoamericanos, entre ellos el nuestro, señala que luego de la crisis de la década de 1930, el modelo de desarrollo económico prevaleciente en América Latina fue el de la economía «cerrada» y el de la aplicación de una política de crecimiento «hacia adentro», cerrando su mercado a la competencia internacional, modelo que también fue denominado de «sustitución de importaciones».

Es así que en la mayoría de países este modelo mantuvo su vigencia por lo menos hasta la década de los ochenta, época en la que la crisis económica acentuó el cuestionamiento del «Estado Protector» y del modelo de desarrollo económico «cerrado», que se presumía agotado en la medida que daba muestras de incapacidad para mantener el crecimiento económico, generar empleos productivos, controlar la inflación y mejorar o, cuando menos, mantener el nivel de los ingresos. En este contexto, Brasil y Chile ensayaron modelos de inserción en una economía mundial o globalizada aplicando recetas más ortodoxas, basadas en la revalorización del papel del mercado en la asignación de recursos. El éxito particular del modelo chileno animó a que muchos países pusieran en ejecución programas de «*ajuste estructural*», entre los que podemos encontrar a Bolivia, Costa Rica y México, a partir de 1985, Colombia en 1990, Argentina en 1991 y Perú en 1992.

Parte de estos denominados «ajustes estructurales» supusieron, naturalmente, la *flexibilidad del mercado laboral*, la cual como lo ha indicado determinado sector de la doctrina, puede ser llevada a cabo por el Estado. En ese sentido, el propio documento de la OIT deja en evidencia que -junto con Argentina- en el Perú «las reformas han sido más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizador». En definitiva, sea como una crítica al Estado de Bienestar de Europa occidental - que supone un modelo no solo productivo, sino fundamentalmente social- o como un «efecto contagio»

generado por la necesidad de modificar el modelo productivo de sustitución de importaciones en América Latina, la flexibilidad laboral se ha impuesto en Perú como el esquema indiscutible a seguir -hasta ahora- en materia de mercado de trabajo. Es dentro de este contexto que en nuestro país se expide la Ley 30057 -Ley Servir-, bajo el ropaje de la “*modernización del servicio público en aras de una mayor eficiencia y eficacia*”, cuando su verdadera finalidad es “legalizar” despidos arbitrarios, en perjuicio de la masa laboral pública, afectándose derechos laborales constitucionales que son una conquista histórica de los trabajadores.

En atención a lo antes anotado, y a efectos de tener un orden y coherencia en nuestro trabajo, creímos conveniente que en el **CAPÍTULO I** desarrollaremos nuestro marco teórico, analizando ampliamente sobre el tema de la Flexibilización laboral y la Ley Servir. En el **CAPÍTULO II**, abordaremos sobre nuestro marco metodológico, comprendiendo sobre el problema, objetivos, hipótesis, etc. En el **CAPÍTULO III**, analizaremos la probanza jurídico doctrinal, para dejar sentado nuestra posición, y posteriormente emitiremos las conclusiones y recomendaciones correspondientes. No queremos terminar, sin antes pedir las disculpas del caso por las *omisiones y errores* que se puedan detectar durante la elaboración de la presente investigación, los cuales se han buscado minimizar, sin embargo, muchas veces se presentan involuntariamente, por mas esfuerzo que se ponga, esperando que esta pueda servir para despertar algún interés o expectativa sobre la problemática planteada, sin más preámbulos pasamos a desarrollar nuestra tesis.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

A manera de antecedente hay que señalar que con el fenómeno de la globalización económica se incrementan las incertidumbres respecto al factor tecnología y al factor mercado: los mercados se hacen inestables y la tecnología se hace obsoleta a gran velocidad. Dichas incertidumbres ya no pueden ser despejadas a nivel interno de cada país, ni siquiera con apoyo del Estado; por tanto, se rompen las reglas de equilibrio hasta entonces vigentes en muchos países, y los empresarios van variando su estrategia con el fin de controlar cada vez más en exclusiva el tercer factor, el trabajo.

Refiere MIGUELEZ (2001: 142) que «ese es el significado profundo de la llamada flexibilización del trabajo [...] la utilización, según conveniencia, en extensión y en intensidad, del trabajo (jornada) y de la fuerza de trabajo (empleo) permite desplazar las incertidumbres del proceso hacia los trabajadores mismos»

Como puede apreciarse, desde este enfoque, la atención central no recae en un «nuevo mercado» que «impone» la flexibilidad, sino en unas «empresas» que «deciden» cambiar sus estrategias hacia la flexibilización. En definitiva, para las empresas, flexibilidad supone tener certidumbre sobre el factor trabajo y más y mejor disponibilidad de su

fuerza de trabajo; por el contrario, para los trabajadores significa incertidumbre de cara al futuro y cada vez menor disponibilidad sobre su vida cotidiana.

Siguiendo a NEVES MUJICA [1999:156], podemos afirmar que el ordenamiento laboral peruano moderno ha tenido solo dos sistemas de relaciones laborales: (i) el de la primera fase del régimen militar a inicios de la década de 1970; y (ii) el instaurado como consecuencia de la reforma laboral llevada a cabo a inicios de la década del año 1990. Ahora bien, pese a que dichos sistemas tuvieron orientaciones opuestas, se puede constatar en ambos dos características comunes: la metodología autoritaria de su puesta en práctica y la desconfianza por las organizaciones sindicales autónomas. Ello supuso que ambos sistemas fueran impuestos desde el Estado sin diálogo ni concertación con el interlocutor sindical (pese a que sí lo hubo con el empresarial).

Por otro lado, existe coincidencia en apuntar que la necesidad de sustituir el sistema laboral del régimen militar se planteó desde dos perspectivas distintas: la jurídica y la económica. La primera se fundamentaba en la entrada en vigencia de la Constitución de 1979, que adoptaba un modelo de estado democrático y social, opuesto a los rasgos controlistas y represivos de la regulación militar. En el plano económico, América Latina sufría también los efectos de la crisis económica de la década de 1980, lo que impulsaba la necesidad de flexibilizar los mercados laborales, a lo que se sumaba la introducción de innovaciones tecnológicas a las que era necesario adecuarse.

En opinión de VILLAVICENCIO, (2001: 94) se trataba, pues, «de disminuir el exceso de regulación estatal de detalle, dejando márgenes mayores de decisión a la autonomía privada, especialmente en el plano colectivo, pero también en el individual [...] De este modo se daría una adecuación apropiada a las nuevas circunstancias». Ahora bien, es importante resaltar que en el caso peruano la reforma laboral de los

noventa generó, primero, una desregulación de las relaciones individuales de trabajo, haciendo retroceder al Estado en su función compensadora, para luego regular intensamente las relaciones colectivas, manteniendo el esquema intervencionista y restrictivo histórico. Así, la desregulación en lo individual (reforma) y la «sobrerregulación» en lo colectivo (continuismo) resultaron caminos complementarios e intensamente vinculados a un objetivo común: fortalecer la posición del empresario en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

En definitiva, y como se detalla en las siguientes páginas, el ajuste estructural de los noventa en el Perú buscó favorecer al máximo la posición empresarial, en tanto política a través de la cual se generarían más y mejores empleos, lo que -ahora queda en evidencia- nunca sucedió. Todo lo contrario, la rebaja de los niveles de protección de los trabajadores y la casi desaparición de los sujetos colectivos fueron las consecuencias directas de la reforma laboral de los noventa.

Desde nuestro punto de vista, en este aspecto, se pueden identificar de plano dos diferencias básicas con el caso español: (i) no existe en el Perú un marco político de referencia similar a la EEE; y (ii) al inicio de la década de 1990 el Perú sufrió una ruptura democrática que condujo a la aprobación de una nueva Constitución Política.

Efectivamente, con relación a lo primero, más allá de planes coyunturales a favor del empleo, usualmente cambiantes con cada gobierno de turno, no existe en el Perú un marco político de referencia que establezca pilares y objetivos marco que se alineen hacia la consecución de un modelo social nacional. En nuestra opinión, dicha ausencia impide que la flexibilidad laboral sea objeto de un debate político y social serio, y que se inserte como una medida coherente con otras políticas de índole social, educativa, fiscal y empresarial.

Por el contrario, nuestra percepción es que las medidas de flexibilidad laboral implementadas en el Perú han sido concebidas como fines en sí mismas, aisladas y desconectadas de un proyecto nacional marco. Como acertadamente anota Villavicencio, «parte de nuestro drama es que no somos capaces aún de generar un consenso social que se exprese en la Constitución, de manera que luego todos nos preocupemos, en mayor o menor medida, de exigir su cumplimiento. Y ese proceso, desgraciadamente, todavía continúa inconcluso en el Perú».

Ahora bien, con relación a la segunda diferencia mencionada, es importante señalar que a inicios de la década de los noventa la Constitución Política de 1979 -adoptada luego del gobierno militar de los setenta- fue sistemáticamente «acusada» desde la tribuna oficialista y empresarial de ser extremadamente rígida en muchas de sus postulaciones. Desde allí se impulsó la necesidad de superar dichas rigideces y reglamentaciones excesivas que supuestamente venían retrasando el normal desarrollo evolutivo de la legislación laboral de nuestro país (hacia la flexibilidad, se entiende).

En este contexto señala CARRILLO (2009: 162) que la Constitución Política de 1993 se adopta -desde la perspectiva del empleo- con el objetivo de permitir que se legisle a favor de la flexibilización del derecho laboral, incentivando con ello las inversiones privadas, facilitando el crecimiento económico y, supuestamente, la creación de más y mejores empleos.

La tendencia marcadamente flexibilizadora que se adoptó no hace más que poner en evidencia que lo que buscó la «desconstitucionalización» de los derechos laborales fue «que el legislador ordinario o acaso el gobernante -con medidas extraordinarias- sea el libre y no condicionado configurador del nuevo derecho laboral». Con este nuevo marco constitucional, el proceso de flexibilización laboral

llevado a cabo en el Perú en la década de los noventa no fue concertado ni negociado. En realidad, «se llevó a efecto fundamentalmente bajo la orientación de los empleadores, sin que los sindicatos puedan insertarse dentro del proceso, y se efectuó a través de decretos inconsultos por parte del Gobierno» Efectivamente, como recuerda Ciudad, la política laboral del Gobierno en la década de 1990 se caracterizó por la ausencia total de mecanismos de diálogo social y concertación con los actores sociales.

De hecho, las relaciones laborales, impregnadas de un clima de mutua desconfianza, no eran más que el reflejo de la ruptura democrática que se vivió desde 1992. En suma «durante la década del noventa no se valoró debidamente que el marco normativo de una sociedad pluralista debe suponer un compromiso, un pacto normativo de convivencia política entre los distintos sectores sociales».

Es dentro de este escenario actual, a nivel mundial, de flexibilización laboral que nuestro Gobierno Peruano como parte de su política de Estado, dentro de la reforma del sector laboral público, entendió que existían diversos regímenes jurídicos de los trabajadores estatales, que propiciaban desordenes en cuanto al tratamiento de sus remuneraciones y demás beneficios laborales, que traía como consecuencia un trato laboral injusto y discriminatorio, lo que conllevó a que a través las entidades correspondientes se propusiere una proyecto de ley que buscara privilegiar la “MERITOCRACIA” del trabajador estatal.

En este contexto es que el 03 de julio del 2013, nuestro Congreso de la República aprobó la LEY N° 30057 -LEY DEL SERVICIO CIVIL-, que en adelante se denominará Ley SERVIR, el cual refiere en su art.1°: tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en la entidades públicas del Estado, así como de aquellas personas que están encargadas de su gestión, por otra parte, esta ley tiene como finalidad que las entidades públicas del



Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Es bueno precisar que esta ley busca “homogenizar” los tres regímenes laborales existentes en nuestro país, como son: la Carrera Administrativa (D.L. 276), de la actividad privada (D.L. 728) y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS, del D.L. 1057). Y también los otros 12 regímenes especiales (profesores, profesionales de la salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, servidores penitenciarios, militares, policías, entre otros), pero también hay excepciones, dado que esta ley no se aplicaría a los trabajadores de determinados sectores, como son el personal del Banco Central de Reserva, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Aduanas, etc.,

Ahora bien, analizando la ley antes citada, desde una perspectiva constitucional, se tiene que si bien esta permitiría una unificación importante de los regímenes laborales en el sector público, porque permitirá que los trabajadores que desarrollan la misma labor tengan los mismos derechos y deberes, independientemente a que sector correspondan, así como establecería que todos tengan una remuneración estandarizadas.

Sin embargo “Servir” es restrictivo en materia de negociación colectiva, que es un derecho constitucional, dado que los gremios sindicales sólo podrán negociar en materia de “condiciones laborales” más no “bonificaciones” por su labor. Esto detendrá los incrementos de beneficios que cada año piden los servidores de la administración pública, como la homologación de sus aguinaldos al del régimen privado.

De igual modo, no reconoce el derecho a la sindicalización, como lo establece la Constitución Política, y se afecta el principio constitucional de igualdad de oportunidades, porque La ley dice que las entidades solo

pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el 10% de los servidores civiles. Y también precisa que sólo estos trabajadores tienen derecho a la progresión, de ahí que se pueda afirmar con certeza que la ley “SERVIR” es inconstitucional.

Pero algo más, hay un tema de fondo, y es que la referida ley establece una fase de “evaluaciones” para los trabajadores del sector público que ingresaran a esta Ley, y la cuestión es que luego del término de esta fase que comprende, a su vez, varias etapas, el trabajador sería despedido de la actividad pública, lo que permitiría al gobierno de turno hacer “ingresar” a sus “partidarios” en perjuicio de los trabajadores que no pudieron “aprobar” todas las etapas de la evaluación, aún queda en nuestra memoria los cientos de despidos arbitrarios que se produjeron en la década de los noventa, bajo el argumento de “reestructurar” el aparato estatal y lograr una mejor eficacia del servicio público. Así podemos citar, por ejemplo, el caso de los trabajadores del Banco de la Nación de Piura, que fueron despididos durante ese regimen

De esta manera resulta vital poner en “sobre aviso” a la comunidad jurídica sobre las consecuencias nefastas de esta ley servir, como serían la afectación grave de los derechos laborales constitucionales de los trabajadores públicos, ocasionando eventuales despidos arbitrarios.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La presente investigación se desarrolló en la Región Piura, concretamente en la Sede Central, por lo que nuestra investigación comprenderá a todas las oficinas y dependencias de esta área territorial geográfica y el Distrito Judicial de Piura.

### **1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL**

La presente investigación comprende a todos los trabajadores públicos nombrados de la Región Piura - Sede Central, quienes de diferente forma aportaran información valiosa sobre la presente investigación.

### **1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

La presente investigación se llevó a cabo en el año 2014, en razón que es a partir de este año en que está planificado por el Poder Ejecutivo implementar la aplicación de la Ley N°30057.

### **1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

La presente investigación abarco los temas de flexibilización laboral, los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y principio de igualdad de oportunidades, así como el análisis de la Ley N° 30057. Siendo estos temas los ejes que permiten asegurar el éxito de la presente investigación y su utilidad dentro de la comunidad jurídica, concretamente a los trabajadores públicos de la Región Piura, y así mismo puede servir como un trabajo referencial para el campo legislativo y académico, en razón de que en estos escenarios es donde se suscitan fuertes discusiones jurídico-laborales, en torno a la aplicación de la Ley N°30057, el mismo que dígase de paso está siendo analizado por nuestro Tribunal Constitucional y como es de conocimiento público, su análisis puede durar algunos años, como ha sucedido con otros temas de similar envergadura, dado la importancia que esta temática representa tanto para el Estado como para la sociedad en general.

Finalmente hay que anotar, que los temas antes indicados responden a una labor de investigación que busca consolidar la aplicación justa de la ley con el respeto a los derechos laborales de los trabajadores públicos, que es a lo que apuntamos en última

instancia, y a donde debe apuntar toda ley en general al momento de aplicarle al caso concreto, y más específicamente al magistrado, quien a través de una actuación oportuna, imparcial y atinada en la resolución del conflicto jurídico-laboral, debería señalar cuál es la aplicación justa y racional de la ley N°30057, en esta línea, este trabajo brindará argumentos razonables sobre las implicancias de la aplicación de la Ley N°30057 con relación a los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura.

### **1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Cuáles son las implicancias que traerá la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley Servir” en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura - sede central durante el año 2014?

#### **1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**

**P° 1=** ¿A qué Política del Estado responde la promulgación de la Ley N° 30057 “Ley Servir” en nuestro Ordenamiento Jurídico Peruano?

**P° 2=** ¿En qué medida los derechos laborales de negociación colectiva, son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Piura Sede Central - 2014?

**P° 3=** ¿De qué manera el derecho a la sindicalización y el principio de igualdad de oportunidades son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Piura Sede Central - 2014?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar un estudio amplio sobre la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura Sede Central durante el año 2014.

#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- O° 1=** Establecer a que Política de Estado responde la promulgación de la Ley N°30057 en el ordenamiento Jurídico Peruano.
- O° 2=** Analizar en qué medida los derechos laborales de negociación colectiva son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Piura - 2014.
- O° 3=** Indagar de qué manera el derecho a la sindicalización y el principio de igualdad de oportunidades son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Piura - 2014.

### **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura Sede central durante el año 2014, traerá como implicancias la afectación de sus derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades propiciando despidos arbitrarios.

#### **1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS**

- H° 1=** La Ley N° 30057 “Ley SERVIR” responde según el ordenamiento jurídico peruano a una política de flexibilización laboral.
- H° 2=** Los derechos laborales de negociación colectiva de los trabajadores públicos de la Región Piura son afectados por

la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR”, llegando al extremo de carecer de su contenido esencial.

**H° 3=** Los derechos laborales de sindicalización y principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores de la Región Piura se verían afectados por la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR”, en razón que son derogados por esta ley.

### **1.5.3. VARIABLES**

#### **Hipótesis Principal**

**VI:** La aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura.

##### **Indicadores:**

**X<sub>1</sub>:** Numero de trabajadores públicos que se han acogido a la Ley servir.

**X<sub>2</sub>:** Número de trabajadores públicos que no se han acogido a la Ley servir.

**X<sub>3</sub>:** Numero de trabajadores públicos que conocen sobre los alcances de la Ley servir.

**VD:** Afectación de sus derechos laborales.

##### **Indicadores:**

**Y<sub>1</sub>:** Cantidad de trabajadores públicos que están afiliados al régimen laboral CAS.

**Y<sub>2</sub>:** Cantidad de trabajadores públicos que están afiliados al régimen laboral N°728.

#### **Hipótesis Secundaria 1**

**VI:** Ley SERVIR

##### **Indicadores**

**X<sub>1</sub>:** Trabajadores públicos capacitados en la Ley servir.

**X<sub>2</sub>:** Trabajadores públicos que no conocen sobre la Ley servir.

**VD:** Flexibilización Laboral.

**Indicadores**

**Y<sub>1</sub>:** Numero de trabajadores públicos que han sido despedidos durante el año 2014.

**Y<sub>2</sub>:** Numero de trabajadores públicos que han recibido incentivos para renunciar durante el año 2014.

**Hipótesis Secundaria 2**

**VI:** Derechos laborales afectados por la Ley servir.

**Indicadores**

**X<sub>1</sub>:** Número de trabajadores públicos que consideran que sus derechos laborales se verán afectados por la ley servir.

**X<sub>3</sub>:** Número de trabajadores públicos que consideran que sus derechos laborales no se verán afectados por la ley servir.

**VD:** Vaciar de contenido.

**Indicadores**

**Y<sub>1</sub>:** Cantidad de trabajadores públicos capacitados en la Ley servir.

**Y<sub>2</sub>:** Cantidad de trabajadores públicos que conocen sobre los alcances de la Ley servir.

**Hipótesis Secundaria 3**

**VI:** Derechos laborales afectados por la ley servir.

**Indicadores**

**X<sub>1</sub>:** Número de magistrados capacitados en la ley servir.

**X<sub>3</sub>:** Número de magistrados no capacitados en la ley servir.

**VD:** Derogación de derechos laborales.

**Indicadores**

**Y<sub>1</sub>:** Cantidad de magistrados que han resuelto casos sobre la ley servir.

$Y_2$ : Cantidad de magistrados que conocen sobre los alcances de la ley sevir.

## 1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### a) TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo original específica, dado que busca la solución a un problema concreto, en el caso planteado, la Ley N°30057.

#### b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación corresponde al nivel descriptivo, debido a que es un trabajo que explica una realidad concreta, describiendo el contexto en el que se desenvuelve.

### 1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

#### a) MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el análisis y la presentación de datos y resultados, se utilizarán los siguientes métodos:

- **Método Analítico.**- Se utilizara a fin de realizar un análisis minucioso de la doctrina y legislación sobre el tema a investigar.

- **Método inferencial.** Es el que permite realizar la inducción y la deducción en el proceso de análisis y síntesis de los hechos y fenómenos que se investigan.

- **Método Científico:** Este método nos proporciona la orientación adecuada para el trabajo de investigación, así como para regular la actividad intelectual en el planteamiento del problema científico, la contrastación de hipótesis, etc, y obtener nuevos conocimientos.



- **Método Histórico.-** Con este método procuraremos hacer un estudio retrospectivo, que permita comprender el tratamiento que se le ha venido dando al tema materia de estudio.
- **Método Hermenéutico Jurídico.-** Nos permitiría interpretar y analizar la normatividad nacional e internacional sobre el tema propuesto.
- **Método Comparativo.-** Nos permitiría hacer una comparación o contrastación de las normas de derecho comparado sobre el tema, observando las formas como han sido incorporados a los sistemas jurídicos de cada País en los que se encuentran legislados.
- **Método literal.-** Permite establecer el significado lingüístico del texto legal a interpretar, a partir de las palabras que este comprende, es el primer método a utilizar al momento de indagar el significado de una norma legal.
- **Método Exegético.-** Este método de interpretación se preocupa por los orígenes del problema a estudiar, se enfoca en las raíces que presenta el fenómeno a analizar y a partir de allí pretende encontrar su significado.
- **Método sistemático.-** Esta orientado a establecer un significado de una norma legal a interpretar, partiendo de un análisis integral con otras normas que tengan relación dentro del mismo cuerpo legal o textos legales supletorios.

## **b) DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente caso, apelamos a un diseño de investigación no experimental o de campo, dado que, nos apersonamos a los ambientes de los Juzgados Laborales, donde recabaremos la opinión especializada de los magistrados, así como a la Sede central del Gobierno Regional de Piura a fin de recabar la información de los trabajadores públicos.

### **1.6.3. UNIVERSO Y TECNICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **a) UNIVERSO POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población estuvo constituida por 48 trabajadores públicos nombrados y 16 magistrados del área laboral [6 jueces superiores de las Dos Salas Laborales y 10 magistrados laborales y mixtos, teniendo en cuenta que estos también conocen sobre derecho laboral, incluidos los Juzgado de Paz Letrados que también resuelven sobre materia laboral, por tanto, todos estos magistrados tienen conocimiento en Derecho laboral, por la labor que desempeñan]. La muestra, por ser la población pequeña, se tiene en consideración el mismo de la población, por tanto, población y muestra serán las mismas.

#### **B) ELECCIÓN DEL TIPO DE MUESTREO**

El tipo de muestra que se utilizó en esta investigación es de tipo especializado, es decir, por un lado, se ha requerido seleccionar a las personas profesionales que fueron encuestadas. Es por ello que no se abarcó a todos los profesionales del derecho, sino, solamente a aquellos magistrados y abogados especialistas del área del derecho laboral. Así mismo, se ha requerido seleccionar no a todos los trabajadores públicos sino a los trabajadores públicos nombrados.

#### **C) CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**

El criterio utilizado en la presente investigación es *exclusivo*, entendiendo que del universo general de magistrados y trabajadores públicos en la provincia de Piura, se optó por entrevistar a magistrados que conocen y resuelven sobre materias de derecho laboral (juzgados laborales

especializados, jueces superiores, jueces de Paz Letrados que también conocen sobre materia laboral) y trabajadores públicos nombrados, teniendo en consideración que el tema de nuestra tesis está claramente enfocado a esa área tan importante del Derecho en general.

#### **1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **a) TÉCNICAS**

Las técnicas empleadas en la presente investigación son la encuesta, la observación, la descripción y la interpretación.

Hay que señalar que para la recolección de datos y su posterior análisis, hemos apelado la entrevista.

##### **b) INSTRUMENTOS**

Los instrumentos utilizados fueron el fichaje bibliográfico, para recabar la información pertinente y las entrevistas empleadas a los trabajadores públicos y los magistrados especialistas en el tema investigado.

#### **1.6.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **a) JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación se justifica por dos factores específicos, a saber: en primer lugar, permitirá al operador del derecho (especialmente magistrados y abogados) tener conocimientos actualizados y precisos sobre la ley N° 30057, concretamente sobre si esta resulta constitucional o no; y en segundo lugar, a través de la presente investigación, se busca abordar el desarrollo que ha tenido la flexibilización laboral en nuestro país, y demostrar como la Ley N° 30057, se constituye en una expresión de esta, agregando que al

ponerse en práctica este instrumento legal, traerá como consecuencia, en forma progresiva, y en un mediano plazo, el despido de miles de trabajadores del sector público.

Finalmente, tengamos presente que dentro de un Estado Constitucional de Derecho, como en el que nos encontramos, la protección de los derechos fundamentales resulta una prioridad insoslayable, en este sentido, la realización de la presente justificación también se justifica porque busca aportar conocimientos especializados en derechos laboral para la protección del derecho constitucional al trabajo.

## **b) IMPORTANCIA**

Por otro lado, debemos anotar que la importancia radica en que no hemos encontrado bibliografía jurídica a nivel de trabajos de postgrado que traten sobre la “ley N° 30057 y los derechos constitucionales de negociación colectiva, sindicalización y el principio de igualdad de oportunidades con relación a los trabajadores públicos de la Región Piura durante el año 2014”, probablemente por el hecho de que es una ley expedida recientemente, de ahí que si existan muchos artículos especializados por parte de la literatura especializada, siendo un tema de mucho interés para gran sector de la comunidad, especialmente de la masa trabajadora, y los que dependen de ellos.

Así mismo, su importancia radica en que la presente investigación busca constituirse en un referente de consulta, para la discusión jurídico-laboral que se iniciara, de manera ineludible, cuando nuestro Tribunal Constitucional resuelva sobre la constitucionalidad de la Ley N°30057 en su debido

momento, y que estamos seguros -por la trascendencia del tema- será el foco de atención de la colectividad.

### **c) LIMITACIONES**

La presente investigación ha tenido limitaciones en cuanto a material bibliográfico sobre la Ley N° 30057, dado que la presente ley ha sido expedida recientemente, sin embargo, para mitigar dicha falencia, apelaremos a artículos diversos que sobre el particular se han escrito.

De igual manera hemos tenido limitaciones en cuanto a contar con *magistrados especialistas en derecho laboral*, para que nos brinden información de calidad, dado que en la ciudad de Piura, a diferencia de otras ciudades, cuenta con muy pocos jueces en Derecho Laboral, habiendo recurrido a jueces mixto y juzgados de paz letrado que, en rigor, también conocen sobre derecho laboral, no obstante ello, hemos agotado la información pertinente.

## **CAPÍTULO II: MARCO FILOSÓFICO**

### **- FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA**

La filosofía del Derecho -en el caso del Derecho Laboral- permite analizar la ciencia jurídica estableciendo las razones y justificaciones de sus principios, de los comportamientos empíricos y de la lectura social del discurso normativo que establece el orden de la conducta humana como lo define el filósofo Hans Kelsen [1987: 88]. Si la filosofía pertenece al deseo, como manifiesta Jean François Lyotard, entonces la filosofía permite dar una lectura del Derecho Laboral a partir del hombre en todo su entorno, pasiones, deseos, e ideas; y el mundo del trabajo permite ser analizado desde la filosofía del Derecho como parte de ella, pero también, como la idea central de que ese mundo debe ser protegido por la sociedad para que no se convierta en una mercancía más de la sociedad de consumo [1994: 145].

A partir de la filosofía del Derecho se podrá interpretar - analizar en este caso- los alcances de la Ley N° 30057, como una expresión del fenómeno de flexibilización laboral. En este sentido, y para efectos de nuestra investigación, empezaremos definiendo la filosofía del Derecho teniendo como objeto de estudio la legitimidad moral, política y jurídica del Derecho. En palabras de Carl Joachim Friedrich: “La filosofía del Derecho nos ofrece una reflexión de la ciencia jurídica no solamente desde los llamados juicios normativos sino también desde el análisis de tales juicios,

sus valores, opiniones y creencias”; [CJ. Friedrich, 1997: 14], es decir, la crítica del Derecho desde su validez y eficacia. Por ello, la filosofía del Derecho nos obliga a acumular conocimiento, interpretarlo y, sobre todo, nos obliga a pensar en la ciencia jurídica contemporánea y en las influencias reflejadas en ella: la sociedad tecnológica, la sociedad de la información y las realidades socioeconómicas.

A través de este pensar, se establecen relaciones coherentes y sensatas entre las cosas. Por eso, analizar sobre la flexibilización laboral es filosofar alrededor del mundo del trabajo desde la perspectiva del proteccionismo laboral [D. Méda, 1998: 5], de lo contrario, realizar un análisis en contra de este proteccionismo, correspondería a establecer que el mundo del trabajo es simplemente una mercancía más de la sociedad de consumo, en la cual la individualidad y el egoísmo humano son los deseos y las pasiones humanas que prevalecen, considerado el trabajo humano una actividad producida por una máquina.

Al desarrollar la filosofía del Derecho, Carla Cordua [1992: 23], comenta el concepto de la filosofía del Derecho en Hegel y manifiesta que la Filosofía no se ocupa de objetos abstractos como son los meros conceptos, asegura que el asunto de la filosofía son las ideas que son concretas. En el campo del Derecho del Trabajo, el ser humano es concretado en el mundo laboral, -con el cual se logrará fortalecer el proteccionismo laboral- como parte de la razón de ser del Derecho Laboral, en palabras de Manuel Carlos Palomeque López [1995: 3], «una categoría cultural»- fruto del sistema capitalista industrial y no como una normatividad para resolver la conflictividad laboral. No obstante, el citado autor claramente manifiesta que el Derecho del Trabajo tuvo que surgir históricamente como producto inicial del paternalismo laboral, de la clase burguesa naciente y, posteriormente, tuvo que surgir como la necesidad del sistema burgués de producir un control del mercado del trabajo desde una legislación protectora del trabajo asalariado.

Este proteccionismo va a ser el sello que identifique el Derecho del Trabajo y lo distinga de las otras ramas del Derecho, a partir de la necesidad de la intervención del Estado en el mercado de trabajo, protegiendo el trabajo humano frente a las al intervencionismos estatal que busca flexibilizar los derechos laborales del trabajador, como sucede en el caso de la Ley N° 30057 [Adorno, 1991: 168].

Ahora bien, es posible desde la filosofía del Derecho, argumentar la necesidad de fortalecer el principio protector del mundo laboral para contrarrestar el fenómeno de la flexibilización laboral. En realidad la necesidad de fortalecer el proteccionismo laboral como fórmula para contrarrestar las ideas de las teorías económicas neoliberales podrá realizarse desde la filosofía del Derecho al analizar e interpretar el Derecho del Trabajo no solamente desde su desarrollo histórico filosófico, sino también desde la lectura contemporánea de los cambios que ha sufrido el mundo del trabajo.

Recordemos que en la época contemporánea, uno de los análisis que se hace la filosofía del Derecho desde la lectura del Derecho del Trabajo es la problemática del mercado de trabajo bajo el entendido de que ésta es dinámica y proveedora de los asuntos que mejoran la vida de las personas; como diría Theodor Adorno, una Filosofía que no haga referencia a los sistemas grandes no es filosofía: “La filosofía traspasa la mentira al no dejarse hipnotizar por la superpotencia, la mantiene a raya en todos los ángulos del mecanismo social”, agrega que la filosofía cree que la división del trabajo existe para los hombres y que el progreso conduce a la libertad [Horkheimer, 1987: 285].

Se puede declarar que, a través de la historia, la realidad del mundo del trabajo ha tenido diferentes modelos de racionalidad en la cual se han establecido ideas y categorías. En el mundo del trabajo, el modelo de racionalidad constante desde el siglo XIX -en el cual nace el Derecho del Trabajo en Europa- es precisamente, por parte del Estado, proteger el



mundo del trabajo de la mera liberalidad del mercado. En el siglo XXI, hay una nueva racionalidad que ha cambiado debido a los efectos de los avances tecnológicos y modelos sociales e, incluso, debido a las ideas de concebir a la antiguamente llamada “clase obrera”; desde el punto de vista sociológico, esa nueva racionalidad se ha abonado estas categorías.

Hoy, el sujeto social del mundo del trabajo es diferente a los trabajadores del siglo XIX; incluso la psicología social y las formas organizativas de ese sujeto social son diferentes. Sin embargo, en el transcurso del tiempo, la racionalidad de la concepción del mercado por parte del capitalismo no ha cambiado su lectura frente al mundo del trabajo; este argumento permite establecer que el proteccionismo laboral -que nace en la racionalidad del siglo XIX- hoy está vigente por cuanto es la forma de contrarrestar el mercado de trabajo de la ley de la Oferta y la Demanda. El Derecho Laboral ha recibido innumerables denominaciones y definiciones desde la ciencia jurídica. Para Francisco Suárez [2004: 324] y conforme a Santo Tomás, la definición de Ley expresa que es una determinada regla y medida según la cual uno o es inducido a obrar o es apartado de obrar. De allí que Santo Tomás manifieste también que un precepto malo no es Ley sino inequidad.

Con el nacimiento del Estado de Bienestar y a partir del proteccionismo del Estado, el Derecho del Trabajo adquiere una nueva dimensión en el contexto general de las políticas públicas sociales; una vieja discusión que va desde contemplar el Derecho del Trabajo como un derecho o una legislación, hasta darle denominaciones como legislación industrial y obrera, legislación del trabajo, legislación social del trabajo, Derecho de Trabajo o del Trabajo, Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Industrial y Obrero, Derecho Económico, nuevo Derecho, y Derecho Laboral, entre otros. Hoy día, la discusión sobre su denominación no tiene mayor importancia; en cuanto a su objeto o a su definición, todos los autores del Derecho Laboral coinciden en que es “Mundo del Trabajo”.

Se sostiene que el Derecho del Trabajo tiene una dinámica tal que lo hace un derecho histórico, un derecho en expansión, un derecho en constante diferenciación y, en definitiva, un derecho cuyo objeto de estudio es el mundo del trabajo dentro del contexto de la sociedad. Mario de la Cueva señala que el Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como unas normas reguladoras, sino como el estatuto de la clase trabajadora. El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones de trabajo y capital [De la. Cueva, 1988: 98].

Se ha retomado este aspecto y manifiesta que el Derecho del Trabajo tiene como objeto principal varias funciones: la función pacificadora; la función protectora vinculada al control del mercado del trabajo para poder establecer que el trabajo humano no puede considerarse una mercancía y, por tanto, es deber del Estado establecer el proteccionismo del trabajo; y, también como función, la llamada pacificación de la conflictividad social.

Recordemos que el Derecho del Trabajo se origina con el Tratado de Versalles (1919) y con el surgimiento de lo que se conocerá como el Estado de Bienestar; al respecto, Lord Beveridge dice: “El Estado, al establecer la protección social, no debe sofocar los estímulos, ni la iniciativa, ni la responsabilidad. El nivel mínimo garantizado debe dejar margen a la acción voluntaria de cada individuo para que pueda conseguir más para sí mismo y su familia”, [BEVERIDGE, 1943: 256].

El desarrollo del Estado de Bienestar sobre la base de los criterios del autor citado, nace de la necesidad de que el Estado tuviera una mayor intervención en el mercado del mundo del trabajo; dicha intervención se conocerá más adelante como los llamados Derechos sociales que se manifiestan no solamente como la protección contra los riesgos del mercado, sino como parte de los derechos del ser humano.

A partir de estos postulados, las manifestaciones de los Derechos Humanos y del mundo del trabajo se dan a conocer. A partir del Artículo 68

de la Carta de las Naciones Unidas, la intervención estatal a nivel mundial se convertirá en parte de lo que hoy se conoce como Derechos Humanos. Los Derechos Laborales se han considerado parte de los Derechos Humanos; de este modo, se han fortalecido las obligaciones de dar o hacer, los derechos de libertad vinculados al principio de igualdad, el principio protector que produce normas de carácter prestacional, y los derechos de carácter absoluto y universal que se consideran elementos mínimos en la existencia del ser humano.

Como parte del sistema económico capitalista, estas reglas nacen sobre la base de la lucha social del proletariado europeo que exigió las normativas protectoras de las condiciones de vida y de trabajo. La omnímoda voluntad del empleador, a la postre, ha producido la fusión entre un criterio de democracia y el libre mercado, creando un monstruo que ha disuelto todo el proteccionismo laboral; es en este neoliberalismo en donde ideologías y filosofías de Justicia, Libertad e Igualdad pretenden explicar - desde hace siglos- los desequilibrios sociales a través de la práctica y a través de sociedades armónicamente cohesionadas. De este modo, sin embargo, su discurso ha sido vago, poco apto para contribuir a desarticular los centros reales del poder económico y político, los cuales, por el contrario, extraen de ese carácter vago la posibilidad del uso de la bandera liberal al servicio de sus intereses.

Así, nos enfrentamos a concepciones que -en el propio nombre de la justicia y de un liberalismo de pretendidos resultados populares- legitiman aquel real de unos pocos. El trabajo, objeto del Derecho del Trabajo, es aquel que se realiza para obtener una compensación socialmente justa que permita desarrollar la libertad a partir de la voluntariedad del trabajador. De igual manera, el trabajo también es toda acción humana dirigida a producir unos efectos de conformidad con sus propios intereses; este tipo de trabajo ha quedado excluido del Derecho del Trabajo. Hay otras actividades que, por ser construcciones de la sociedad dentro de las relaciones sociales,

son trabajo que carece del elemento de la compensación; por ejemplo, el trabajo de la mujer en el hogar.

El proteccionismo del Estado no ha establecido normas para proteger tanto este tipo de trabajo como otras situaciones socios laborales que se han venido presentando en los últimos años: inseguridad económica; miedo del trabajador a perder su empleo; y retroceso del Estado de Bienestar en cuanto al proteccionismo laboral. Al parecer, el Estado de Bienestar, al igual que la Democracia, ha sido secuestrado por el poder fáctico del mercado.

De acuerdo con momentos históricos y desarrollos sociales, el concepto de trabajo en el Derecho Laboral debe entenderse desde diferentes puntos de vista. Así, se llega a la actualidad del trabajo, considerado una obligación moral, la cual se origina sobre la base de la libertad personal del hombre para definir lo que se considera trabajo humano. En suma, para la denominación del Derecho del Trabajo, es necesario resaltar la diferencia entre el derecho al trabajo -entendido como el derecho a la libertad de escoger trabajo, ocupación remunerada-, los derechos en el trabajo -es decir, el derecho a trabajar en condiciones dignas y satisfactorias-, y el derecho a la protección del trabajo. Hecha esta aclaración, el abordar tanto el derecho al trabajo como los derechos en el trabajo, permite darle fortalecimiento argumentativo a la esencia propia del Derecho Laboral.

Lo anterior, desde la filosofía del Derecho, la cual tiene en común con la filosofía general la ciencia jurídica como naturaleza fundamental de su problemática. El proteccionismo del mercado del trabajo está en contra de considerar a los trabajadores como una mercancía más del mercado. En el siglo XXI, el capitalismo salvaje quiere (o ha establecido como regla general) que el mundo del trabajo y su valor deben estar al vaivén de la oferta y la demanda - como parte del libre juego de mercados, como proteccionismo de las ganancias del empleador-, contradiciendo el carácter

social del trabajo humano como rango fundamental de éste [L. Hunt, 2009: 25].

Al analizar ideas económicas sociales como la problemática del neoliberalismo y su relación con las políticas sociales que caracterizan este siglo y con el mercado de trabajo, se puede establecer que éstas pretenden restablecer la filosofía del esclavo, en donde el mundo del otro no existe; de ahí que el único mundo posible es aquel del mercado que transforma a la sociedad, teniendo como creencia principal que todos los aspectos de la sociedad serán mejorados por el mercado y por la competencia, convirtiéndose en el árbitro de todos los asuntos sociales. Este planteamiento neoliberal olvida que el mercado es un producto de la cultura, de la sociedad y de sus componentes individuales. Dichos componentes se convierten en una fachada que busca esencialmente los beneficios individuales -específicamente la ganancia- al producir un mercado que refleja sus propios valores y componentes éticos.

Someter el trabajo al mercado, permitiendo una mayor ganancia en el valor de la fuerza de trabajo, es la libertad de los liberales. Por ello, el análisis desde la lectura de la filosofía jurídica del mercado de trabajo admite tener una nueva dimensión ética de la vida social a partir de un mercado de trabajo -intervenido por el Estado- que corrige las desviaciones, las exclusiones sociales y valora el trabajo humano en su dimensión social. Esto se llama proteccionismo laboral.

Desde los clásicos griegos hasta los nuevos liberales, la conceptualización del trabajo humano ha sido realizada desde diferentes lecturas (económicas, sociales, metafísicas, políticas, etc.). Por ende, considerar el mundo del trabajo, desde la filosofía jurídica, corresponde a establecer que la actividad humana no puede ser separada de su concepción de ser, pues lo que identifica esta actividad como ser es -precisamente- la actividad física e intelectual del ser humano y de su accionar, no solamente en la vida social sino en su individualidad.

Por su parte, Hannah Arendt diferencia el trabajo de nuestras manos y de nuestro cuerpo: el primero es el que fabrica, el que trabaja, el que hace algo, el que produce algo; cosa que para Marx, es la prueba de la naturaleza humana. De conformidad con Paul Schrecker, las características del trabajo humano están dadas a partir de un gasto de energía que transforma un objeto; de esta forma, el trabajo es analizado desde diferentes aspectos como la religión, la estética, la economía y el lenguaje [A. Montoya Melgar, 1997: 87].

Hoy día, el trabajo humano se encuentra enmarcado en lo que José Antonio Zamora Zaragoza cataloga como el capitalismo fordista y neoliberal, el cual posee la siguiente lógica: Al tener como principio básico que la ley de la Oferta y la Demanda prevalece sobre cualquier proteccionismo del mercado (mercado del trabajo o mercado en términos generales), se permite que el capital tenga las mayores ganancias posibles dentro de la ley del mercado de la Oferta y la Demanda, causando así el mayor daño posible al desvalorizar el trabajo humano.

Ahora bien, el llamado Derecho del Trabajo de la postmodernidad se caracteriza por la multiplicidad de su análisis, la flexibilidad en adaptarse a las nuevas condiciones de la organización del trabajo y la rapidez de esta adaptación. El caso de la flexibilidad (posibilidad de cambiar las reglas sin destruir la organización) es quizá la característica más sobresaliente de la red como paradigma de la tecnología de la información: la red es una «estructura abierta y flexible» capaz de expandirse sin límites.

La crisis actual se caracteriza por ser una crisis de la representación del trabajo, entendida ésta como la quiebra, el derrumbe, la fragmentación del significado de aquellas actividades que hasta ahora eran símbolo, estigma y significante que hablaba de nosotros por nosotros mismos, que denotaba todo aquello que éramos o podíamos ser, que hacía posible que nuestro laborar entrase en el mundo y recibiera sentido sobre la función técnica desempeñada en la división social del trabajo, más allá de las

distinciones analíticas y de la generación de solidaridades mecánicas por afinidad.

En suma, la filosofía del Derecho del Trabajo determina que el Derecho Laboral es un fenómeno eminentemente cultural. Dentro de un proceso político-democrático de la sociedad y teniendo como objetivo el proteccionismo del mundo del trabajo, el Derecho Laboral surge como un discurso normativo del Estado en la ciencia jurídica con el fin de no seguir excluyendo a la naciente clase obrera, sino, por el contrario, integrarla a la sociedad. A pesar de las contradicciones entre capital y trabajo, es aquí donde el propio capital reconoce los abusos que puede cometer si no es controlado por el Estado. Por eso, no es sorprendente decir que, hoy día, el proteccionismo laboral -originado a partir de la conflictividad del siglo XIX- debe nacer de la concertación de los actores sociales del siglo XXI.

García Amado[2004:145], manifiesta que el Derecho del Trabajo ha sido desconocido o ignorado por los filósofos. Por ello, plantea la necesidad de renovar la filosofía del Derecho a partir del análisis de una disciplina; sugiere, igualmente, abordar el estudio de la realidad jurídica con alguna utilidad práctica y con una capacidad más o menos erudita, algo mayor que el cómodo y nada comprometido revestimiento de unos pocos principios y unas cuantas alusiones a la justicia y al bien. En este caso, propone el análisis del Derecho Laboral desde la filosofía del Derecho.

Lo anterior permite asegurar que el principio protector o intervencionismo del Estado -desde la filosofía del Derecho- desarrolla la libertad del ser humano en la sociedad, y en lo que la sociedad económica ha construido cultural, política e ideológicamente. Parte de esa construcción es la capacidad de decidir mediante la voluntad racional; para esto, el Estado establece unas reglas de juego con el fin de que la decisión no esté supeditada a la ley del más fuerte [COING, 1987:19].

En suma, la necesidad de que la sociedad produzca normas protectoras del mundo del trabajo -como elemento regulador del comportamiento de la sociedad- surge desde la lectura que la Filosofía Jurídica hace del Derecho del Trabajo. A su vez, tal elemento regulador debe permitir una libertad con ética, valores y libre albedrío, entre otros; también debe permitir que el valor del trabajo pueda ser determinado desde la relación de los elementos que componen el tripartismo del mercado del trabajo, analizándolo desde lo que se ha denominado Derecho Laboral posmoderno, entre cuyo tópico se encuentra la flexibilización laboral.



## **CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO**

### **3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

El presente trabajo de investigación tiene como antecedentes los trabajos de los especialistas en Derecho Constitucional y Laboral que han tratado sobre el tema en mención, básicamente sobre la flexibilización laboral por parte de los Estados con la finalidad de recortar derechos laborales de los trabajadores, siendo una constante la afectación de derechos constitucionales, y su posterior reconocimiento por parte de la justicia constitucional de los países en donde este hecho ha ocurrido. Si bien es cierto no existen trabajos de investigación en la Región Piura sobre la temática que estamos desarrollando, también es cierto que a nivel **NACIONAL**, existen los trabajos de los profesores:

- **JAVIER NEVES MUJICA** (2013) (4), quien a través de un artículo sobre los alcances de la Ley N° 30057, ha expresado que esta ley tiene algunos puntos que merecen ser analizados como el derecho a la negociación colectiva, que entiende es más desventajoso que la normativa anterior.

- **CARLOS VILLAVICENCIO RIOS** (2013), quien ha señalado los regímenes laborales de la administración pública deberían ser homogenizados en aras de lograr un equilibrio fiscal presupuestario y con igualdad de trato, esto no debería ser en perjuicio de derechos laborales

adquiridos por determinados sectores de la actividad estatal, lo cual debería ser respetado por la Ley SERVIR, de igual modo hay que señalar.

- **JORGE TOYAMA MIYAGOSUKU** (2013), sobre la Ley N° 30057, quien ha aseverado que en términos generales la ley N° 30057 es positivo, salvo el tema relacionado con la negociación colectiva, en donde aprecia una desventaja con relación a la normatividad anterior que si establecía un tratamiento mejor, así como el relacionado con el derecho constitucional a la sindicalización, que no está contemplado en la ley antes mencionada. resaltó que la propuesta del Ejecutivo es “radical e integral” porque se basa en la meritocracia, implementando evaluaciones continuas a los trabajadores.

Ahora bien, en el ámbito **INTERNACIONAL**, tenemos los siguientes trabajos:

El trabajo del profesor Español **MANUEL ALONSO OLEA** (2011), quien se ha pronunciado sobre los efectos negativos del proceso de flexibilización laboral, señalado que esto forma parte de las políticas laborales de muchos Estados presionados por las grandes corporaciones que buscan, a través de los parlamentos, la expedición de leyes que recorten derechos laborales.

- El profesor Chileno **RAFAEL PEREIRA LAGOS** (2010), quien ha señalado que el fenómeno de la flexibilización laboral, *dentro del cual consideramos se ha expedido la Ley N° 30057*, consiste en un recorte de beneficios laborales a la masa trabajadora en aras de maximizar la eficiencia del trabajo productivo.

- En la misma línea, el profesor Uruguayo **AMERICO PLÁ RODRIGUEZ (1998)** sostiene, que en un Estado Constitucional de Derecho los derechos laborales deben servir de pautas fundamentales que deben guiar las reformas laborales que emprendan los Estados en

beneficio de los trabajadores, y que en modo alguno, estas reformas pueden contener disposiciones encubiertas que minimicen los derechos constitucionales laborales de la persona, lo cual estaría sucediendo - desde nuestra perspectiva- con la expedición de la Ley N° 30057.

Por otro lado, según VÁZQUEZ, Antonio (1999: 79), el nacimiento del derecho del trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial. Si bien en épocas anteriores el trabajo constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre (por medio de él, éste pudo dominar la naturaleza), y se dieron formas especiales mediante las cuales algunos pusieron su capacidad de trabajo a disposición de otros (esclavitud, siervos de la gleba, después aprendices, compañeros), sólo a partir del siglo XVIII la relación laboral adquirió las características que hoy presenta. Las formas anteriores se desenvolvían dentro de otros "climas" (ello no significa que fueran mejores o peores). El esclavo y el siervo, en cierta manera, reducidos a la condición de objeto de propiedad de otro, presentan características muy distintas del actual trabajo dirigido, que tiene como fundamento el respeto a la libertad del trabajador, aunque, en los hechos, no siempre ha tenido plena vigencia.

La labor realizada en el régimen corporativo, aunque presentaba algunas características análogas a las del actual contrato de trabajo, se desarrolló dentro de una concepción de vida distinta. Los diversos miembros relacionados se sentían integrantes de una comunidad social (no sólo la del taller artesanal, sino también de la global) que participaban de un mismo fin (bienes, cultura, posibilidades de desarrollo de su vida, etc.), lo cual no impidió que se dieran situaciones de injusticia.

La concepción de vida dentro de la cual se produjo la Revolución Industrial, y que le dio un estilo especial, modificó las pautas fundamentales que hasta entonces habían prevalecido en la convivencia social. El concepto de comunidad pierde vigencia, su lugar lo ocupa el contrato. La relación humana (no sólo en el ámbito del trabajo, sino en

todos los órdenes) se basa, no ya en una igualdad de naturaleza y de vocación del hombre (aunque hay que reconocer que no siempre se respetó esa condición; son muchas las circunstancias que acreditan que algunos hombres consideraron a otros como esclavos o enemigos), sino de un trato (contrato). Como una consecuencia de la nueva filosofía de vida que se abre paso, las relaciones entre los hombres se "liberan" de su sujeción al orden moral.

En consecuencia, lo tratado, lo pactado, con prescindencia de si respeta el derecho de cada uno (justicia conmutativa), representa lo "justo". La injusticia, en todo caso, se produce con la violación de lo convenido. Traducido ese principio al orden de las relaciones de trabajo que se daban no sólo en un contexto distinto, sino también con características nuevas: concentración en empresas que desalojan al taller artesanal, utilización de máquinas que requieren un trabajo más simple, etc., crea las condiciones para que se produzca un desequilibrio. La ley de la oferta y la demanda, que tiene aplicaciones prácticas en el "mundo del trabajo", para no convertirse en la "ley de la selva", exige que se cumpla un presupuesto básico: la "paridad de los cambios". Si ésta no se da, es posible que -ya a nivel individual o de grupos quien tiene mayores medios, abuse de la debilidad de otros.

La historia, desde el siglo XVI hasta el actual, acredita que ello no quedó en mera posibilidad. Una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, con sus lógicas consecuencias (no sólo mayor cantidad de bienes, mejores posibilidades de dominio de la naturaleza, de vida, etc.), se acompaña de un subdesarrollo social: injusta distribución de los bienes producidos a nivel de la comunidad, con su lógica secuela de marginamiento de la mayoría del acceso a aquéllos; mayor desnivel entre sectores de la población, etcétera. En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación (una de las concreciones del capitalismo industrial) y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación impone las condiciones. La nueva trama normativa, fruto del

contrato que crea usos y costumbres, se traduce en una frecuente violación de la justicia conmutativa que exige una equivalencia en el cambio, a fin de que una de las partes no se enriquezca a expensas del empobrecimiento de la otra.

Si el derecho de cada uno está condicionado a la ley de la oferta y la demanda del mercado (sobre la que algunos tienen mayor capacidad de "presionar" que otros), es indudable que, en la práctica, muchas de las declaraciones consagradas en la ley quedarán en letra muerta. "El primer tramo del derecho del trabajo se desarrolló bajo la técnica del principio de la autonomía de la voluntad. La experiencia quizás indicaría como más correcto designar esa etapa como la de la imposición del más fuerte o más hábil para negociar.

Sin duda, el trabajador, que sólo contaba con su fuerza de trabajo, no siempre calificada, y apremiado por la necesidad de mantener a su grupo familiar, tenía que ceder en sus pretensiones (que a veces se convertían en fantasías). El hecho se tradujo en la fijación de condiciones de labor muy desfavorables: horarios agotadores, bajos salarios, insalubridad de los ambientes, trabajo de la mujer y de los niños para completar el ingreso del grupo familiar, lo cual a su vez actuaba como un factor de mayor competencia en el mercado laboral.

Recordemos que la intervención del Estado constituye la segunda etapa del desarrollo del derecho del trabajo, y se expresa a través de normas mínimas o máximas que restringen el ámbito de la autonomía de la voluntad. El hecho dio lugar a una verdadera revolución en la historia de las instituciones sociales. Frente a una concepción que sostenía que la función del Estado es la de guardián de un orden jurídico elaborado por la libre iniciativa de las partes, sin otra sujeción que la que impone el mercado, esa intervención significó un cambio fundamental. No obstante que las primeras disposiciones se limitaron a determinados aspectos referentes al trabajo de menores o mujeres -que de acuerdo con las

normas del derecho civil eran incapaces, lo cual en la apariencia disimulaba la novación operada-, actuaron a modo de una brecha que la realidad abrió hasta transformarla en la concepción doctrinaria hoy en día vigente. La intervención del Estado no se reduce a la sanción de la ley y su aplicación por los jueces cuando alguien denuncia su violación; se inviste al poder administrador de la facultad de ejercer el contralor del cumplimiento de dichas normas, así como de sancionar las infracciones comprobadas.

Por otro lado, las constituciones sancionadas en el siglo xix, de acuerdo con el modelo liberal, sólo consideraron los derechos del individuo. Según la filosofía que subyace en esa concepción política, la mejor manera de mantener el orden social consiste en garantizar al hombre su propia independencia de acción, sin necesidad de interferencias por parte del Estado; el pleno ejercicio de su derecho se logra a través de las "garantías individuales". Esa concepción ignora la estructura social, ya que considera sólo al individuo y al Estado; no hay para ello organismos intermedios, ni derechos de los hombres para ejercer con respecto a la sociedad.

El principio de la autonomía de la voluntad es pleno. Esto llevó a situaciones de evidente injusticia, ya que esa ley, de fundamental importancia en la vida de relación entre los hombres, tiene validez en la medida en que se asegura una paridad en el cambio. De lo contrario, puede consagrar la injusticia del más fuerte, que impone sus condiciones. Para ello, no basta la declaración de los derechos fundamentales del hombre a la libertad, a contratar, sino que es necesario reconocerle, mediante disposiciones concretas, la intangibilidad de esos mismos derechos.

En cambio, las constituciones del siglo xx, cuyo primer ejemplo, sin duda, es la mejicana de Querétaro de 1917 (aunque ésta, más que una Constitución, es en materia de derechos sociales una reglamentación

exhaustiva de ellos), no se limitaron a las declaraciones de "índole individual" del hombre; les agregaron los llamados derechos sociales. Conciben al ser humano, no sólo como individuo, sino como miembro de la comunidad social, respecto de la cual es acreedor y deudor, con derechos mínimos a fin de asegurar su dignidad, que no pueden ser violados, y con obligaciones impuestas no sólo por el negocio individual o colectivo, sino por las exigencias del bien común. Estas constituciones no atienden sólo a la dimensión político-jurídica, sino también a la social y económica.

Ese cambio operado en orden a admitir la consagración de los derechos sociales, constituye la característica de la mayor parte de las sancionadas en el siglo xx. Cabe citar como ejemplos, entre otras, las de Weimar, Alemania, 1919; de las Repúblicas Socialistas Soviéticas, 1918; en América latina: Perú, 1933; Uruguay, 1934, reformada en 1938, 1942, 1952 y 1966; Brasil, 1985; Colombia, la reforma de 1945; Cuba, 1940; Bolivia, 1945; Venezuela, 1947, así como en gran cantidad de otros países tanto de América como de Europa (Constituciones española de 1931 y 1978; francesa de 1946 y 1958; de Yugoslavia, 1946; de Italia, 1947; de Bulgaria, 1947; de Rumania, de Polonia, de Checoslovaquia, 1948; de Hungría, 1949). Todas ellas adoptan normas de carácter social, como principios generales ya consignados en el preámbulo o adoptados en capítulos especiales.

Además, en las declaraciones de carácter internacional, se nota el mismo proceso. Al efecto, cabe citar el Tratado de Paz de Versailles del año 1919, cuya parte XIII constituye la fundación de la Organización Internacional del Trabajo y su actualización en la Conferencia Internacional de Filadelfia en 1944; Carta de las Naciones Unidas del 16 de julio de 1945; Declaración de Principios Sociales de América, Chapultepec, marzo de 1945; Carta de la Organización de los Estados Americanos, Bogotá, 1948; Carta Internacional de los Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá, 1948; Declaración Universal de los

Derechos del Hombre, diciembre de 1948; Carta Social Europea, 1961, que acogen principios que reconocen los derechos sociales.

En ese sentido se establece que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: a) "condiciones dignas y equitativas de labor"; b) "jornada limitada"; c) "descanso y vacaciones pagados"; d) "retribución justa"; e) "salario mínimo vital móvil"; / ) "igual remuneración por igual tarea"; g) "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección"; h) "protección contra el despido arbitrario"; /) "estabilidad del empleado público", y j) "organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".

De las citadas declaraciones, con excepción de la de "igual remuneración por igual tarea", que es de carácter operativo (no necesita reglamentación), las demás constituyen un programa de acción.

### **3.2. BASES TEÓRICAS**

En un Estado Constitucional de Derecho, como en el que nos encontramos, se tiene aceptado que la primera norma a respetar es la Constitución Política, que es el cuerpo normativo en donde se cobijan las reglas básicas de convivencia de la sociedad, así como el plexo de principios, valores y derechos fundamentales, sin los cuales no se podría afirmar, sin más, que estamos en un verdadero Estado de Derecho.

Uno de los termómetros que nos permiten monitorear la vigencia plena de los derechos fundamentales, son la expedición de leyes que violen o transgredan estos derechos, en el caso concreto, se tiene que al analizar la Ley N° 30057, se puede apreciar que este viola varios derechos laborales constitucionales, como son el derecho de negociación colectiva, el derecho de sindicalización y el principio de igualdad de



oportunidad, en efecto, como se ha indicado en líneas anteriores, la referida ley busca “homogenizar” los tres regímenes laborales existentes en nuestro país, como son: la Carrera Administrativa (D.L. 276), de la actividad privada (D.L. 728) y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS, del D.L. 1057).

Y también los otros 12 regímenes especiales (profesores, profesionales de la salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, servidores penitenciarios, militares, policías, entre otros), pero también hay excepciones, dado que esta ley no se aplicaría a los trabajadores de determinados sectores, como son el personal del Banco Central de Reserva, la Superintendencia de Banca, Seguros y Afp, Aduanas, etc.,

Ahora bien, analizando grosso modo la ley antes citada, -con cargo a ser más minuciosos en nuestro trabajo acabado-, se tiene que si bien esta norma in comento permitiría una unificación importante de los regímenes laborales en el sector público, porque establecería que los trabajadores que desarrollan la misma labor tengan los mismos derechos y deberes, independientemente a que sector correspondan, así como establecería que todos tengan una remuneración estandarizadas.

Sin embargo “Servir” es restrictivo en materia de negociación colectiva, que es un derecho constitucional, dado que los gremios sindicales sólo podrán negociar en materia de “condiciones laborales” más no “bonificaciones” por su labor. Esto detendrá los incrementos de beneficios que cada año piden los servidores de la administración pública, como la homologación de sus aguinaldos al del régimen privado.

De igual modo, no reconoce el derecho a la sindicalización, como lo establece la Constitución Política, y se afecta el principio constitucional de igualdad de oportunidades, porque La ley dice que las entidades solo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el 10% de los servidores civiles. Y también precisa que sólo estos trabajadores

tienen derecho a la progresión, de ahí que se pueda afirmar con certeza que la ley “SERVIR” es inconstitucional. Pero, algo más, hay un tema de fondo, y es que la referida ley establece una fase de “evaluaciones” para los trabajadores del sector público que ingresaran a esta Ley, y la cuestión es que luego del término de esta fase que comprende, a su vez, varias etapas, el trabajador sería despedido de la actividad pública, lo que permitiría al gobierno de turno hacer “ingresar” a sus “partidarios” en perjuicio de los trabajadores que no pudieron “aprobar” todas las etapas de la evaluación.

### **3.2.1.- FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

Señala DE DIEGO, Julián (2002: 53) que el proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo produce permanentemente nuevos modelos y figuras. Existen versiones apocalípticas sobre el trabajo que llegan, inclusive, a la conclusión de que la actividad productiva y los hombres vinculados a ellas, tal como se los conoce hoy, desaparecerían. Ciertamente, existen señales no tan catastróficas como las que preanuncian los estudiosos de las tendencias del futuro (Robert B. Reich, Jeremy Rifkin, Alvin Tofler y John Naisbitt), pero sí hay evidencias de que los cambios son esenciales y se producen a un ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas inteligentes, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas o a las empresas de tarjetas de crédito.

En materia laboral, por ejemplo, el fenómeno de la globalización ha generado un proceso de fuerte competencia internacional entre los países con mejor oferta de mano de obra, de modo que los bienes y servicios se producen en los lugares que ofrecen una calidad acorde a estándares internacionales (*the best international practice*) al más bajo costo laboral posible.

Los elementos que aceleran la globalización son:

- a) la dinámica de las comunicaciones, con la televisión universal y satelital, la teleconferencia y el teléfono móvil, e internet;
- b) la demanda de la sociedad de consumo para no tener restricciones de ninguna naturaleza en su aspiración por mejorar su calidad de vida y la disponibilidad de los productos sin ningún freno más que la propia voluntad;
- c) la necesidad de ampliar los mercados de trabajo, de producción y de consumo;
- d) la acción del marketing y la comercialización a nivel global;
- e) la caída de los precios de los fletes, que permiten transportar los productos a cualquier parte del globo, sin restricciones y sin costos diferenciales en razón de la distancia;
- f) la caída del valor de los seguros, en razón de la mejora en las tecnologías del transporte y la utilización de los contenedores como medio eficaz para mejorar la seguridad y la calidad de los productos transportados.

Otro fenómeno social ha sido la flexibilidad laboral la cual para muchos es una forma de *vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores*, logrados históricamente con grandes esfuerzos y padecimientos. Para otros, la flexibilidad es un modo de reducir o neutralizar el poder de los sindicatos, cuyo papel es fundamental en la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, en la medida que la defensa sea genuino.

Finalmente, para una visión más moderna y equilibrada de este dinámico proceso de cambio, la flexibilidad tiene por objeto modificar los viejos esquemas de la tradición *tailorista ofordista* de la producción en serie, para adecuarlos a los modernos sistemas productivos que responden a complejas fórmulas en donde se combinan la calidad de

las materias primas, la tecnología y las técnicas industriales, la alta calificación de la mano de obra ocupada, la búsqueda de excelencia y calidad en todo el proceso, la obtención de un resultado competitivo, y el rastreo de mecanismos que prioricen la atención del cliente como destinatario de los bienes y servicios producidos.

En términos muy generales y en el ámbito del Derecho del Trabajo, la flexibilidad puede ser definida como la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa. ¿Cómo se produce esa flexibilización, eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación? De múltiples formas, entre las cuales destacan dos: disminuyendo o eliminando derechos o beneficios laborales o bien modificando la relación entre las fuentes, a través de la disponibilidad de los preceptos legales por la negociación colectiva o la de los acuerdos colectivos por los individuales (*rectius*: generalmente, la voluntad unilateral del empleados).

Esta segunda modalidad flexibilizadora -la «disponibilidad» de normas heterónomas por autónomas o de normas colectivas por acuerdos o actos individuales- es, en última instancia, un vehículo para llegar a la primera -la disminución o eliminación de derechos o beneficios laborales-. En efecto, para cualquier otra finalidad sería innecesaria, porque existió siempre, ya que como bien dice Javillier, «el Derecho del trabajo siempre fue flexible *Izacia arriba*».

El orden público laboral u orden público social siempre admitió su modificación por normas heterónomas o autónomas, colectivas o individuales, *más favorables para el trabajador*. Por eso, lo que hoy se llama flexibilidad, por lo general es, en verdad, la flexibilidad «hacia abajo», de desmejora o «*in pejus*». De las líneas anteriores surge la existencia de muchas flexibilidades. En este apartado se hará

referencia a algunas de las que tienen mayor interés en la actualidad y que son los siguientes:

a) Ya se hizo mención a la clasificación propuesta por Jean-Claude Javillier, que distingue, según su *finalidad*, tres clases de flexibilización: una de protección, otra de adaptación y otra de desregulación.

- La *flexibilidad de protección* es la propia del Derecho del trabajo clásico: el Derecho laboral fue siempre flexible, solo que en un único sentido. La norma laboral tradicional siempre fue superable y adaptable en beneficio del trabajador.

- La *flexibilidad de adaptación* consistiría, por su parte, en la adaptación de las normas legales rígidas a nuevas circunstancias, a través de la negociación colectiva y en una valoración global de qué es lo más conveniente para el trabajador. La idea central es que no estamos ante una derogación lisa y llana, sino ante una adaptación que se hace a través de la autonomía colectiva.

- La *flexibilidad de desregulación* sería simplemente la derogación de beneficios laborales preexistentes o su sustitución por otros inferiores.

b) Una segunda sistematización puede hacerse *en función de la fuente de Derecho* flexibilizadora. Así, según su fuente formal, la flexibilidad puede ser clasificada como autónoma o heterónoma.

La *flexibilidad heterónoma*, que buena parte de la doctrina europea califica como «desregulación» y a veces hasta como flexibilización o desregulación «salvaje», es la impuesta unilateralmente por el Estado, a través de una ley o decreto que simplemente deroga un derecho o beneficio laboral, lo disminuye o lo sustituye por otro menor. En este tipo de flexibilización -lo

mismo que en la impuesta unilateralmente por el empleador- no interviene la voluntad del sujeto pasivo de la flexibilidad.

La flexibilidad autónoma, en cambio, es aquella introducida por la autonomía colectiva. Interviene en ella la voluntad colectiva del «sujeto pasivo» de la flexibilización, sea a través de una convención colectiva o de un pacto social o acuerdo marco.

La flexibilidad colectiva, que supone la ya mencionada disponibilidad colectiva de la ley, es lo que ha permitido formular, a parte de la doctrina italiana, la tesis de un tránsito de la protección estatal a un garantismo colectivo. También conviene consignar aquí, que la «legislación negociada», tan frecuente en Europa, es una mezcla de autonomía y heteronomía, en la cual la primera fija los límites de y legitima a la segunda.

c) En tiempos de debilitamiento sindical –y especialmente en América Latina, por esa y otras razones-, es necesario agregar a la clasificación que antecede, otra que, aunque no lo parezca, es diferente: la deflexibilidad condicionada y flexibilidad incondicional.

- La flexibilidad incondicional, es aquella en la cual los trabajadores renuncian o pierden gratuitamente determinados derechos o lo hacen ante una mera expectativa, por ejemplo, ante la eventualidad o esperanza de que el empleo aumente o se mantenga. No hay, en este caso, una contraprestación determinada y exigible.

- En cambio, la flexibilidad condicionada, que en términos de Derecho civil debería ser, más bien, denominada «bilateral o sinalagmática», es aquella en la cual la renuncia o pérdida de los trabajadores tiene un correspectivo de parte del empleador y eventualmente del Estado. Los derechos o beneficios de los

trabajadores se ceden a cambio de obligaciones asumidas por el empleador o por el Estado y el incumplimiento de estos, hace «renacer» el derecho laboral renunciado o cedido.

Así, los contratos de solidaridad celebrados en Bélgica y en Italia, suponen un acuerdo de reducción salarial y de la jornada y de mantención de la plantilla o de contratación de nuevos trabajadores; a veces se suman subsidios o exoneraciones fiscales. Aquí la reducción salarial está condicionada a la del tiempo de trabajo y al cumplimiento de una obligación determinable y exigible del empleador: la de no reducir o aumentar los puestos de trabajo.

Si no se reduce el tiempo de trabajo, si se reduce la plantilla o no se aumenta la misma según lo pactado, cae también el compromiso de reducción salarial. Otro ejemplo puede ser el de un convenio colectivo de la empresa, que supuso una reducción salarial, por un lado, con la contrapartida, por el otro, de una disminución de la jornada, el aumento de las vacaciones anuales y el pago de una asignación familiar a los trabajadores con dependientes a su cargo.

Por tanto, si se atiende a su condicionamiento o incondicionalidad, no toda flexibilización autónoma y colectiva es condicional, y no toda flexibilidad heterónoma es una exacción incondicionada y gratuita. Especialmente en América Latina, es posible encontrar acuerdos colectivos en los cuales los trabajadores ceden derechos a cambio de nada, ante una pura expectativa de que las cosas mejoren; a la inversa, en Europa es frecuente encontrar casos de legislación negociada, que recogiendo lo convenido en pactos sociales o acuerdos marco, vienen a plasmar negocios bilaterales o sinalagmáticos, en los cuales ha habido un verdadero «do ut des».

d) Una cuarta clasificación puede formularse *en atención a la materia o al instituto laboral* sobre el cual recae la flexibilización, ya que puede flexibilizarse el horario de trabajo o la remuneración, el contrato de trabajo o el despido, la movilidad geográfica o la funcional, etc. En este terreno, es relativamente frecuente distinguir la *flexibilidad interna* de la *flexibilidad externa*.

La *flexibilidad interna* afecta aspectos de una relación de trabajo preexistente y que subsiste: puede recaer sobre el horario de trabajo y los descansos, sobre la remuneración y sobre las movilidades geográfica o funcional.

La *flexibilidad externa*, en cambio, afecta al contrato de trabajo *stricto sensu*, modificando las formas de contratación o las de extinción del contrato. Se habla así de una *flexibilidad de entrada*, cuando se flexibiliza el ingreso a la relación laboral, liberando al empleador de ciertos límites a la libertad de contratar o facilitando las contrataciones atípicas, transitorias, temporales, precarias, menos protegidas o directamente desprotegidas. Y se alude a una *flexibilidad de salida* cuando se facilita el despido, sea ampliando las causas justificantes, disminuyendo el monto de la indemnización o las hipótesis de reincorporación, etc.

e) Además de estas formas abiertas, directas o transparentes de flexibilidad interna y externa, en las cuales el instituto laboral en cuestión es atacado, abordado, afrontado, encarado, modificado, alterado o eliminado directamente, hay también, formas indirectas o encubiertas de flexibilización o, para usar una expresión de Barbagelata, «formas de flexibilización *por deslizamiento*». Se trata de reformas aparentemente ajenas a la cuestión, pero que terminan produciendo efectos flexibilizadores o desreguladores de derechos laborales sustantivos. En Uruguay, donde no ha habido



una reforma flexibilizadora global, se han verificado, en cambio, algunas normas de efectos flexibilizadores indirectos.

Tal el caso, por ejemplo, de la reforma procesal incluida en la ley 16.906 de 22 de diciembre de 1997, que dispuso que no podrían reclamarse créditos o prestaciones laborales que se hubieran hecho exigibles con más de dos años de anticipación, lapso éste que hasta entonces era de diez años. Esta norma, aparentemente procesal y ajena a la flexibilidad laboral, tuvo un importante efecto desregulador en los hechos: fue una norma poderosamente promotora de la *flexibilidad fáctica* -tipo referido pocas líneas más adelante-, ya que a partir de entonces los incumplimientos patronales por reducciones salariales o falta de pago se convirtieron en riesgos reducidos, calculables y fácilmente asumibles.

Otro ejemplo similar, es el de diversas normas de seguridad social que declaran, aunque a los solos efectos de la generación de contribuciones fiscales, que determinadas prestaciones del empleador al trabajador carecerían de naturaleza salarial o que determinados servicios no constituirían una relación de trabajo subordinado. Si bien estas disposiciones se agotan -jurídicamente- en el ámbito de las contribuciones de seguridad social, es inevitable que corran el riesgo de «deslizarse» al terreno del Derecho laboral sustantivo, «deslizamiento» que, de producirse, resulta ser indudablemente desregulador.

### **3.2.2.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

En primer lugar tenemos que hacer referencia a los principios generales del derecho, y sobre ello, el profesor GONZALES NIEVES, refiere que los principios generales se interrelacionan con todas las disciplinas del derecho público, privado o mixto, y su versatilidad es

holística, sincrónica y diacrónica a la vez. Los principios de cada disciplina jurídica se aplican a ésta o a otras, pero no son necesariamente exclusivas de una especialidad aunque tampoco pueden servir para todas las ramas; en dicho contexto, los principios generales funcionan dialécticamente y cumplen un rol de supletoriedad dentro de cada especialidad.

Murgas Torrazza formula múltiples consideraciones que nos permitimos reseñar, con pequeños agregados, en los siguientes acápite:

- Los fundamentos de los principios del Derecho del Trabajo surgen de la ruptura de viejos mitos en el Derecho y la Economía, fluyen de las constataciones materiales y de las concepciones puramente formales de la igualdad y la libertad. La realidad impone los principios, por eso es que los profundos cambios científicos y tecnológicos, así como las nuevas relaciones económicas internacionales imponen al Derecho del Trabajo su adecuación a nuevos escenarios, sin el sacrificio de la esencia de dichos principios.
- El Derecho del Trabajo ha roto múltiples mitos, siendo dos los fundamentales: el mito de la igualdad de los contratantes y el mito de la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación. El primero ha sido un dogma en el derecho privado. En el ámbito jurídico, el revolucionarismo francés, ideologizado por el igualitarismo, construyó un modelo jurídico supuestamente perfecto en el ámbito civil, tomando las instituciones heredadas del derecho romano y utilizándolas con el pretendido paradigma de la igualdad, pero la concepción de los derechos sociales, que llegó más tarde, demostró que no existía igualdad, superándose así la falsa idea de que si todos los hombres eran iguales también lo eran cuando contrataban. De esa manera se introdujo la idea

del contratante jurídicamente protegido por ser el más débil, lográndose la configuración del principio protector que luego se enriqueció con sus aplicaciones de norma más favorable, condición más beneficiosa e in dubio pro operario.

- Otro dogma que destruyó el Derecho del Trabajo fue el de la autonomía de la voluntad y libertad de contratación, que tuvo su origen en la vieja figura del arrendamiento de servicios del derecho romano. El Estado comienza a intervenir en la regulación de las normas laborales precisamente para proteger al trabajador frente a su discapacidad en la contratación, ya que la libertad de contratación no es más que el simple traslado al plano jurídico de las reglas del mercado a la determinación de las condiciones de trabajo. En esta lucha y contexto se acabaron de consolidar los principios de irrenunciabilidad de derechos, primacía de la realidad y continuidad de la relación laboral.

- La ruptura de viejos dogmas por el Derecho del Trabajo se proyectó incluso en la concepción del proceso, abriendo paso al Derecho Procesal del Trabajo, construido sobre bases diferenciadas del Derecho Procesal clásico. Este último, según Couture, citado por Murgas, de tipo individualista, era insuficiente para resolver los conflictos derivados de la relación de trabajo, por eso surgió para restablecer mediante una nueva desigualdad la igualdad perdida por las partes, por la distinta condición que tienen en el orden económico.

- Anteriormente, la idea de la igualdad de los contratantes condujo a la idea de la igualdad de los litigantes ya que sin igualdad procesal no hay debido proceso; sin embargo, esto no es aplicable al proceso laboral porque, por esencia, se generan desigualdades procesales para compensar las de orden material. El Derecho Procesal del Trabajo fue creado con el objeto de evitar

que el litigante más poderoso pueda entorpecer los fines de la justicia.

En opinión de PODETTI, Humberto (1997: 140) más allá de la norma legal positiva y superada la ingenuidad racionalista de que la obra legislativa contemple la totalidad de los casos subsumibles en un precepto positivo, los principios generales del derecho constituyen “los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada”. Se los ha definido como “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico”.

Como ha sido explicado, su función “no se reduce al caso particular de las lagunas existentes en la legislación”, sino que en realidad “toda la experiencia jurídica y, por tanto, también la legislación que la integra descansan sobre los principios generales del derecho, que pueden ser considerados como los pilares y paredes maestros del edificio jurídico”. De ahí, que a la luz de los principios es ‘como debemos interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste’.

En definitiva, dichos principios generales constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico que recibe de ellas su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica. “La vida del derecho es elemento esencial de diálogo en la historia”. Por esta vía cabe conjugar la referencia a la circunstancia histórica determinada, en el juzgamiento del caso concreto. A los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, “porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación”; y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser,

ordenan “que algo sea cumplido de la mejor manera posible”, en búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimización.

La formulación de los principios del derecho del trabajo es el fruto de su extracción del complejo normativo laboral, tal como se ha manifestado durante el siglo XX. Ese complejo normativo varía de país en país y también en el tiempo. Por ello, cuando a título de declaraciones de derechos sociales en las constituciones y por su regulación específica en la legislación, se expresan tales principios, a su exposición sistematizada cabe ubicarla como los principios del derecho del trabajo del respectivo ordenamiento jurídico nacional. En tal caso, su imperatividad es la propia de la norma de derecho positivo que los ha recogido.

### **3.2.3.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Para VÁZQUEZ, Antonio (1999: 179), la historia del desarrollo del derecho del trabajo presenta una etapa caracterizada por el hecho de que las condiciones laborales, en sus aspectos fundamentales, se regulan por acuerdos entre las partes. A una primera etapa, signada por la libertad de contratación (en la que se dieron situaciones de injusticia a consecuencia de la disparidad en la capacidad de negociación de las partes que concertaban el convenio individual de trabajo), siguió otra caracterizada por la intervención del Estado, que estableció normas mínimas de orden público laboral de carácter imperativo, inderogables. A ésta continúa una tercera, en la que las partes intervinientes, a través de sus organizaciones representativas (sindicatos y organizaciones profesionales de empleadores), conciertan las condiciones básicas en que se desarrollará la labor en cada relación individual.

El hecho tiene una trascendencia especial; de acuerdo con ese procedimiento, los grupos se autotutelan y se facilita que las condiciones se adecúen a la realidad concreta de cada actividad, zona o región. Por parte de los trabajadores, el hecho significa la asunción de un papel de participación en la tarea de determinar las condiciones de trabajo (no sólo de las tarifas salariales); ya no se limita el sector a recibir una protección por parte del Estado, sino que realiza una acción concreta en ese sentido.

Este aspecto de la cuestión es característico de la acción desplegada por los organismos sindicales, a los que se ha hecho referencia. De esta manera, los trabajadores reivindican el derecho a negociar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo y que se determinan a través de una ley profesional (en una etapa anterior, las fijaban los empleadores, facultad mitigada luego por la norma laboral).

Como marco de referencia, puede definirse el convenio colectivo de trabajo (CCT), según lo hizo la OIT en la Conferencia Internacional del año 1951, como: "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional". Con posterioridad, la doctrina y la misma OIT han puesto más el acento en el aspecto "dinámico" de la negociación (aquella que por medios formales e informales intenta dar solución a los problemas que a diario se presentan en el seno de la empresa), que en el "estático" (una vez por un período determinado) que aquella definición expresa.

Como ha ocurrido con otros institutos, la aparición de esta nueva figura indujo a los juristas a tratar de situarla dentro de los moldes ya tradicionales. Muchos de ellos la consideraron como una del derecho

privado; su obligatoriedad respondería a una causa de esa índole. Así lo hacían las teorías con base subjetiva, que pretendieron ver en él un contrato tipo al que tienen que ajustarse quienes realizan tareas o usos profesionales; en otras ocasiones, se recurrió al arbitrio de la representación del derecho civil sobre la base de la autonomía de la voluntad individual o estipulación en favor de un tercero. Ninguna de tales apreciaciones explica el nuevo hecho del convenio colectivo, en el que si bien las "partes" invisten una representación, ésta no es la del mandato del derecho civil u otro similar, sino una propia del derecho del trabajo: la de intereses colectivos de una categoría profesional, de trabajadores o de empleadores.

Tampoco hay una gestión de negocios, ni una estipulación a favor de tercero (que en el caso, podría rechazarse). Ello hizo que, para solucionar el encuadramiento de la nueva institución, se recurriera a teorías de carácter objetivo, como la de la solidaridad necesaria, según la cual la decisión del convenio es independiente de la voluntad de los trabajadores, punto en el cual es indudable que se evade ella del ámbito voluntarista. Otras se han basado en la del espontaneísmo jurídico social. Lo cierto es que se trata de un hecho nuevo, que trasciende el marco del derecho civil.

Es una consecuencia de la actuación de los organismos intermedios (entre la persona física y el Estado), con capacidad para establecer normas objetivas obligatorias dentro del ámbito fijado por la ley. Se trata de un instituto que no forma parte ni del derecho privado ni del derecho público, sino de uno nuevo que quizá fue durante muchos años desconocido o descuidado: el del "público-privado", "privado-público" o social, según algunos autores.

Para RICCIARDI, Mario (2006: 67), la negociación colectiva es el principal instrumento de acción para el sindicato industrial, pero también [...] es el proceso de reglamentación conjunta (sindicatos,

empresas o asociaciones empresariales) de las relaciones de trabajo. La negociación colectiva es, al mismo tiempo, instrumento de regulación consensual de las relaciones de trabajo y situación indispensable de tutela de los derechos de quien trabaja frente a múltiples cambios en el contexto laboral general y empresarial. Para VILLAVICENCIO, Alfredo (2007: 67), se debe entender que la negociación colectiva es el “instrumento” de más apropiado para canalizar los conflictos inherentes a la relación laboral y darles una solución idónea y de consenso.

Por su parte OJEDA, Antonio (1990: 667), sostiene que los convenios colectivos son acuerdos colectivos adoptados en el curso de la negociación tipificada entre los representantes mayoritarios de empresarios y trabajadores, al objeto de reglamentar las relaciones jurídicas en el ámbito de su autonomía, de conformidad con las normas específicas de la legislación laboral. Una de las características más saltantes de la convención colectiva es precisamente su carácter normativo u obligatorio a lo que nuestra Constitución ha preferido denominar fuerza vinculante con la finalidad de que no se le pueda confundir estrictamente con la ley.

Como señala PALOMEQUE, Manuel (1997: 228), el convenio colectivo es el acuerdo escrito “que resulta de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y que tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente. El convenio es, así, el producto de un acuerdo expreso de voluntades que constituye el instrumento de regulación característico y propio del Derecho del Trabajo.

En palabra de NEVES MUJICA (2004:69), el convenio colectivo es la fuente por excelencia del derecho del trabajo. La negociación colectiva puede arribar a un acuerdo entre las partes, producido entre ellas mismas (negociación directa) o requerir el auxilio de una persona o



entidad, que o bien intente aproximar las posiciones en discordia (intervención de tercero no dirimente: conciliación y mediación), o bien resuelva el conflicto en sustitución de ellas (intervención de tercero dirimente: arbitraje). Sólo en este último caso, el producto será un laudo arbitral, mientras en todos los anteriores será un convenio colectivo.

Nuestra Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone en su artículo 70, que cualquiera sea el producto, tiene la misma naturaleza y surte los mismos efectos. Pero también puede suceder que excepcionalmente la negociación colectiva no conduzca a ningún resultado, hipótesis en la cual careceríamos de un producto.

El convenio colectivo -según la tesis tradicional de la doctrina, objeto de múltiples cuestionamientos, pero finalmente de extendida aceptación- tiene naturaleza dual: una parte normativa y otra obligacional. Es posible identificar una tercera, llamada por nuestro ordenamiento delimitadora (artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo). La primera parte establece derechos y obligaciones para los trabajadores comprendidos, cuya titularidad es individual; la segunda, lo hace para los propios sujetos pactantes, generando derechos y obligaciones de titularidad colectiva; y la tercera, determina las reglas para la aplicación del convenio colectivo mismo.

Son así cláusulas normativas las que se refieren a las remuneraciones, bonificaciones, jornadas, horarios, descansos, beneficios sociales, etc.; obligacionales, las que otorgan facilidades al sindicato para el desarrollo de sus actividades, como la concesión de un local, o establecen comisiones para la administración del convenio colectivo; y delimitadoras, las que disponen para quienes rige, en que ámbito, desde cuándo y hasta cuándo. Por excepción, se considera también

### **3.2.4.- EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN**

Señala PEREZ, Benito (2010: 303-304) que el movimiento sindical surge en la realidad social contemporánea a consecuencia de la llamada revolución industrial. Este fenómeno técnico-económico aparece coetáneamente con otro acontecimiento histórico de indudable trascendencia político-social como fue la Revolución Francesa, ya que ambos sucesos se manifiestan, casi simultáneamente, a fines del siglo xvii y podemos decir que su conjunción trae en sí implícitos los gérmenes de una nueva organización del trabajo.

Como es sabido, la Revolución Francesa creó el ciudadano como categoría racional en la ordenación política de la sociedad y la revolución industrial, por su parte, alumbró al proletariado como categoría social, derivada de una nueva organización económica. La primera de las revoluciones hacía al hombre libre. La segunda, limitaría en la práctica el ejercicio de esa libertad, concebida en abstracto, como lo era entonces la libertad contractual. Ahora bien, a consecuencia del ejercicio de la libertad política se opera el fenómeno de la concentración industrial, con sus dos manifestaciones: la concentración de masas, en núcleos urbanos de población y la concentración de capital, en grandes explotaciones, que unifican la oferta y la demanda de operarios en gran escala.

A su vez, el mercado de trabajo se ve influido por uno de los presupuestos técnicos de la revolución industrial: el proceso del maquinismo que se desarrolla con ritmo acelerado a causa del descubrimiento del vapor, aplicado como fuerza motriz. Porque el vapor empleado como fuerza motriz, junto con el progreso técnico aplicado a las actividades industriales, determinaron el desplazamiento de una gran cantidad de mano de obra, lo cual acrecentaba el fenómeno de la desocupación que se iba acentuando paulatinamente alrededor de los

grandes centros fabriles; fenómeno que venía a agravar de una manera inicua el método en la fijación del salario.

Por su parte, el poder político, impulsado por la ideología liberal individualista de la Revolución Francesa, propugnaba el abstencionismo del Estado en las relaciones entre el capital y el trabajo. Y aquel abstencionismo estatal dejaba, lógicamente, a los trabajadores, exentos entonces de la dirección de los gremios y, por lo tanto, gozando de plena libertad política, librados a sus propias fuerzas en la lucha con las grandes empresas para estipular y defender condiciones humanas y equitativas de trabajo.

Pero a medida que transcurre el tiempo y se van operando las grandes transformaciones industriales, los trabajadores advierten que las consecuencias de la revolución industrial, iluminada por la ideología política de la Revolución Francesa, les va demostrando que su condición de ciudadanos libres los entrega inermes a la organización económica de la cual dependen, ya que su contrato de trabajo, en ese sistema de organización económica, no es más que un acto de adhesión a las estipulaciones de trabajo impuestas por el patrón, con el agravante de que, dentro de la concepción del liberalismo económico, el trabajo humano se considera una mercancía y consecuentemente, las estipulaciones del contrato de trabajo quedaban sometidas a la conocida ley económica de la oferta y la demanda.

A decir de GALLART, Alejandro (1957: 44), una de las manifestaciones de la revolución industrial fue la concentración de grandes núcleos de población instalados alrededor de los centros fabriles, lo cual determinó la formación y desarrollo del proletariado industrial moderno, de cuyo seno surge el sindicalismo como uno de los fenómenos sociales más trascendentes de nuestra época, el que con el tiempo se sitúa entre el individuo y el Estado y termina por adquirir forma y expresión institucional. Por eso, el fenómeno sindical de la época moderna es de

una gran complejidad; sus causas principales son el maquinismo y la expansión de la gran empresa, al concentrar la producción y homologar las formas de vida y de trabajo de grandes núcleos de población.

En efecto, los hábitos de vida y de trabajo de los que viven agrupados alrededor de los centros fabriles terminan con el tiempo por crear en ellos asimilaciones psíquicas colectivas, con tendencias asociadoras, las que impulsadas por distintas ideologías, acaban por conformar el sindicalismo de nuestra época.

De esas circunstancias nació el sindicalismo, como hecho histórico y como realidad sociológica. Por lo tanto, el fenómeno sindical, como lo anota Gallart Folch, es el movimiento desarrollado en los últimos cien años, en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables, distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses profesionales de categoría. De ahí que no deban confundirse los gremios de la Edad Media con el sindicalismo moderno, ya que su estructura, su composición y los fines que persiguen unos y otros, son completamente diferentes. Asimismo cabe puntualizar que ni bien aparece el movimiento sindical a fines del siglo xviii y en los albores del siglo xx, la burguesía naciente se apodera inmediatamente del poder político, como una consecuencia de la Revolución Francesa y trata de oponerse al desarrollo sindical, valiéndose de todos los medios a su alcance.

Para demostrarlo, bastaría recordar la famosa ley Le Chapelier sancionada en Francia por la Constituyente de 1791, que, a pretexto de garantizar la igualdad y libertad de los ciudadanos con la instauración del Estado democrático, prohibía expresamente el derecho de asociación profesional bajo sanciones penales. Algo semejante aconteció en Inglaterra por la misma época, al poner en vigencia la *Combination Act* de 1799, la que según Asthon establecía que

cualquier persona que se asociara con otra u otras, con el fin de obtener un incremento de salario o una reducción de sus horas de trabajo, podía ser sometida a los tribunales y, si salía convicta, condenada hasta a tres meses de prisión.

AVALOS, Oxal (2013: 803), refiere que el derecho a la libertad sindical, el que se asienta sobre el derecho de asociación, se construye sobre cuatro pilares básicos, el derecho a sindicalizarse, a no sindicalizarse, a ejercer libre y plenamente las actividades propias del sindicato y, finalmente, el derecho a desvincularse asociativamente del sindicato. Por tal consideración, el derecho a la libertad sindical puede ser concebido como aquel por el cual toda persona, por un fin común y en defensa de sus intereses, puede integrarse con otras, libremente y de modo permanente, para fortalecer y equilibrar el bien común buscado, teniendo como correlato la conformidad con la ley.

Constitucionalmente este derecho ha encontrado consagración en el numeral 1 de su artículo 28°, en donde precisamente se señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Así mismo, se indica que cautela su ejercicio democrático, entre otras formas, garantizando la libertad sindical.

Para RENDON VASQUEZ (2004: 34), la libertad sindical es la facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar todos los actos inherentes a ella. En el mismo sentido nuestro Tribunal Constitucional, en el Exp.N°0008-2005-PI/TC, refiere que la libertad sindical es la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Como se aprecia de las definiciones citadas, el derecho de libertad sindical es un derecho complejo que puede analizarse desde varios planos de la propia sindicalización, como es el aspecto individual y colectivo de este derecho o el plano de organización o de actividad que caracteriza a este derecho.

De acuerdo con la naturaleza compleja del derecho de sindicación, este derecho es posible enfocarlo en diferentes planos de contenidos y formas de protección. De esta manera, desde un primer plano, la libertad sindical puede analizarse partiendo de la titularidad del derecho que corresponde a los sujetos intervinientes, diferenciándose así desde un plano individual y otro colectivo. En el primer plano podemos ubicar al derecho que posee la persona individualmente considerada, mientras que en el plano colectivo de la sindicación se hace referencia al derecho de la propia organización sindical (sindicatos, federaciones o confederaciones). A su vez, se puede diferenciar el derecho de sindicalización dentro de un contenido de organización y otro dentro de un contenido de actividad. En suma, de la confluencia de los distintos planos señalados del derecho de sindicalización se apreciará pues las distintas formas de actuación de la libertad sindical.

En efecto, respecto al derecho de libertad sindical, se ha dicho que este, además de los diversos planos de actuación, tiene dos formas de expresión con relación a los mecanismos de su protección, que según SARTHOU, Helios (1997: 183), tiene un rostro activo que exige la disposición de los derechos aludidos. Pero tiene también un rostro defensivo pasivo que requiere de protección y defensa contra la agresión de la personalidad física y moral del que ejercita la libertad sindical. No se trata pues, de un contenido de la libertad sindical, sino de la trascendente necesidad de cautelar y garantizar su ejercicio, toda vez que su consagración constitucional implica una garantía negativa y otra positiva,

A decir de VILLAVICENCIO RIOS (2002: 225), la primera dirigida a remover todos los obstáculos que pueden impedir o enervar su ejercicio, limitando la actuación estatal en el terreno de la imposición de restricciones. En el segundo caso, estamos ante un conjunto de garantías frente al empleador, que conllevan al establecimiento de reglas, procedimientos, medios de reparación, sanciones y facilidades

para su ejercicio dirigidas a asegurar la efectividad del derecho y promover su desarrollo.

Queda claro, entonces, que existen dos clases de obligaciones respecto a la protección del derecho de libertad sindical: una protección de actuación por parte del Estado ante las posibles vulneraciones que el empleador puede acometer, y otra respecto a la no actuación del Estado, en función de no restringir con trabas administrativas el libre ejercicio de la sindicalización (por ejemplo en los casos de los registros o aprobaciones de documentos sindicales).

### 3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Constitución Política.-** Ley fundamental que establece los derechos de la persona y la forma de gobierno de los gobernantes y funcionarios.
- **Constitucionalidad.-** Efecto que se le otorga a una norma legal que guarda coherencia con los principios y valores que informan las normas constitucionales.
- **Distrito Judicial de Piura.-** Espacio territorial donde el Estado administra justicia a través de un conjunto de órganos especializados en distintas áreas (penales, civiles y laborales).
- **Derechos constitucionales.-** Normas fundamentales que se encuentran incorporados en la Constitución Política.
- **Derecho comparado.-** Información jurídica que brindan sobre el mismo tema los diferentes doctrinarios de diversos países, en donde se analiza la misma problemática.
- **Dogmática laboral.-** Estudios de investigación de profesionales en derecho laboral que gozan de reconocimiento en la comunidad jurídica.
- **Flexibilización laboral:** Fenómeno por el cual, bajo determinadas condiciones, se varían la forma y circunstancias de la relación laboral trayendo como consecuencia un relajamiento de los derechos laborales.

- **Jurisprudencia Constitucional.-** Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional que aportan criterios aplicables frente a casos similares.
- **Jurisprudencia Ordinaria.-** Sentencia expedidas por la Corte Suprema de Justicia que busca uniformizar y otorgar seguridad jurídica en casos similares.
- **Legislación Laboral.-** Cuerpo normativo que regula las relaciones laborales de los trabajadores, estableciendo los procedimientos e instancias y mecanismo a accionar.
- **Legislación Supranacional.-** Textos legales vigentes en otros países que sirven como referente en la labor legislativa y académica.
- **Política de Estado.-** Estrategias del Estado para abordar la problemática de un determinado sector de la sociedad que requiere urgentes medidas legales y de otra índole.
- **Región Piura.-** Espacio o zona territorial en donde se están ubicados los habitantes de Piura, así como están asentados las diversas instituciones públicas y privadas y el sector comercial y financiero.



## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El presente estudio tiene una confiabilidad que consideramos en un 97%, el 3% que estimamos como margen de error, sólo lo tenemos en consideración previendo que probablemente alguno de los encuestados por cuestión de tiempo, u otro factor, no haya podido contestar adecuadamente las diez preguntas previamente seleccionada con nuestra investigación o se haya guiado del parecer del otro colega que respondió la encuesta, y que es posible y no se puede prever, ya que está en el ámbito subjetivo de cada entrevistado y se confía en su credibilidad.

Además de ello, es necesario tener en consideración que la muestra tomada para efectos de la aplicación de nuestro instrumento de investigación ha contado con la participación directa y activa de los encuestados, todos ellos profesionales especializados en Derecho laboral y trabajadores públicos nombrados, por tanto, conocedores del tema investigado, siendo la gran mayoría de encuestados abogados y magistrados especializados en la jurisdicción laboral y que cotidianamente resuelven casos relacionados con derecho laboral, a la cual pertenece la Ley SERVIR, en tanto que otros casos nuestros encuestados son trabajadores públicos nombrados.

#### 4.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

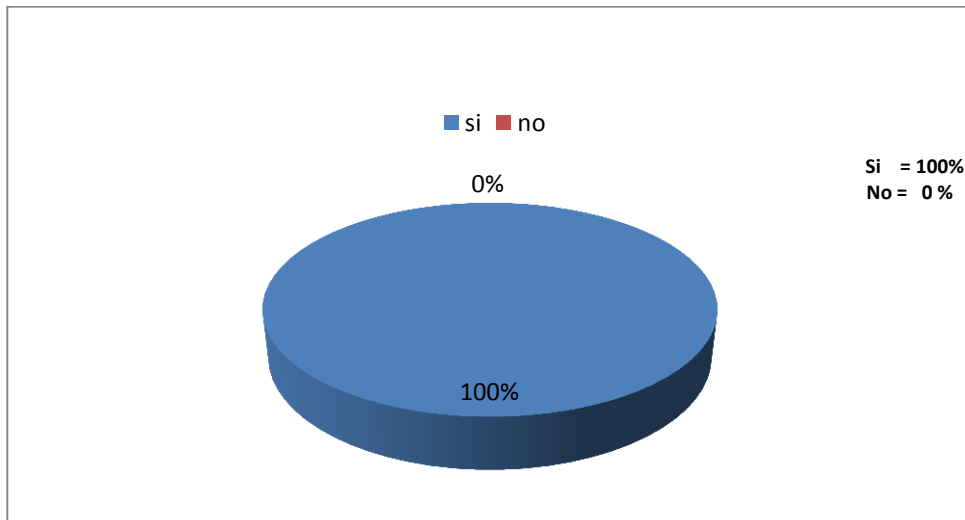
##### A.- ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LOS MAGISTRADOS

**Cuadro N°01:** ¿Tiene usted un conocimiento pleno sobre los alcances de la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?

Respuestas	f1	%
Si	16	100
No	0	0
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°01:** ¿Tiene usted un conocimiento pleno sobre los alcances de la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

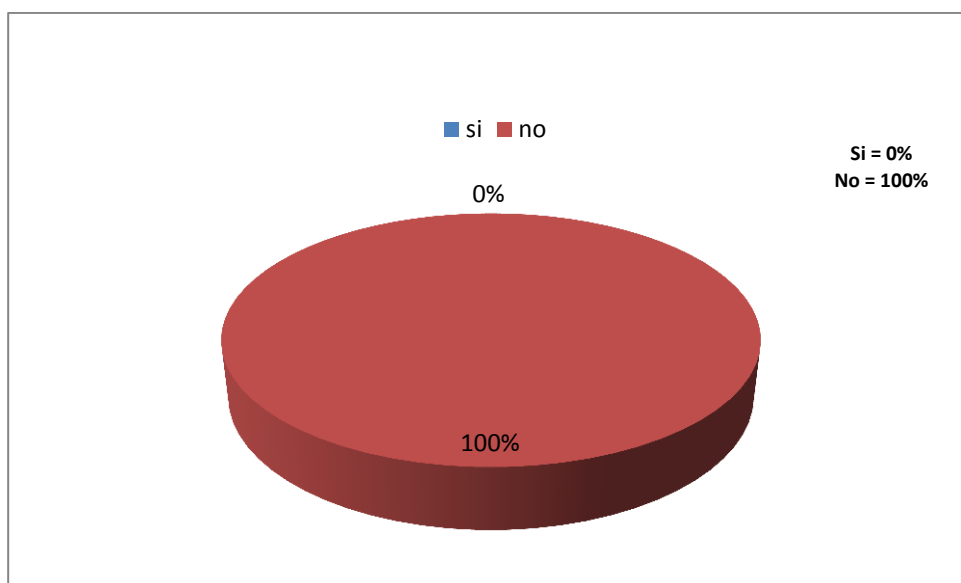
**Interpretación:** El **100%** de los encuestados en Derecho laboral, expresan que sí conocen sobre la Ley SERVIR.

**Cuadro N°02: ¿Tiene usted conocimiento si la Ley N°30057 “LEY SERVIR” se aplicará a los trabajadores Públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014?**

Respuestas	f1	%
Si	0	0
No	16	100
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°02: ¿Tiene usted conocimiento si la Ley N°30057 “LEY SERVIR” se aplicará a los trabajadores Públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

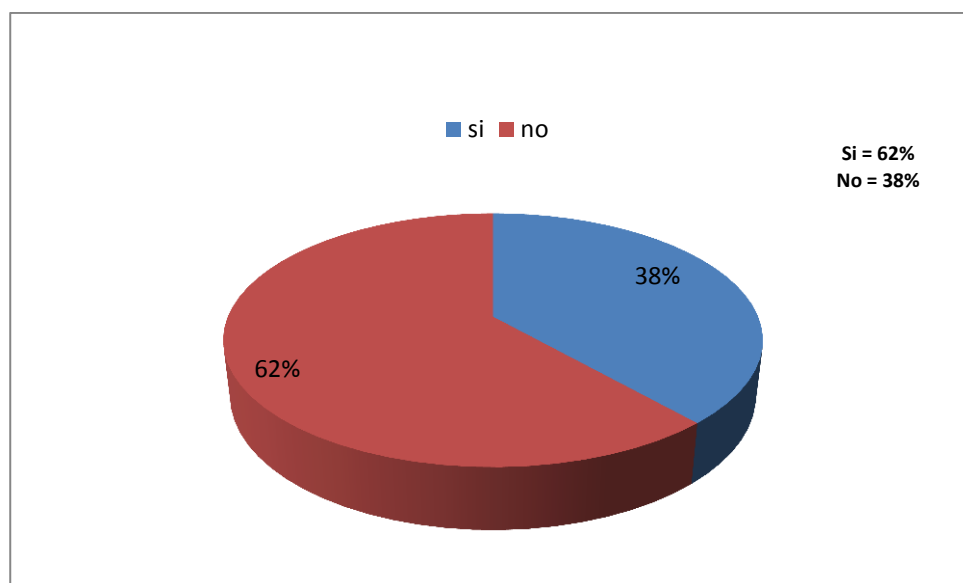
**Interpretación:** El **100%** de los magistrados encuestados, no conocen si la Ley N°30057 “LEY SERVIR” se aplicará a los trabajadores Públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014.

**Cuadro N°03:** ¿Conoce usted exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades?

Respuestas	f1	%
Si	10	62
No	6	38
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°03:** ¿Conoce usted exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

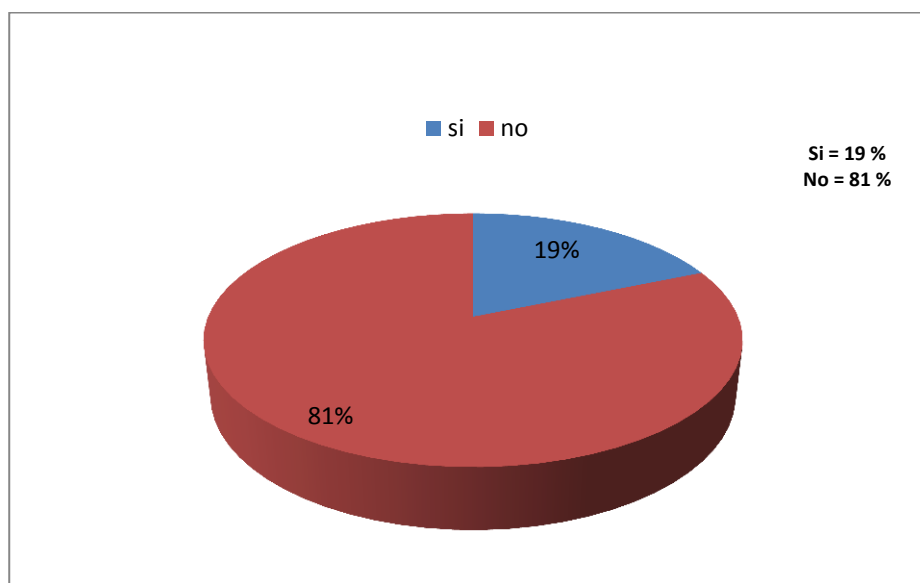
**Interpretación:** El **62%** de los magistrados encuestados conocen exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva y sindicalización, en tanto que el **38%** de los otros encuestados manifiestan que **NO** conocen.

**Cuadro N°04:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” beneficia a los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos de la Región Piura - Sector Sede Central?

Respuestas	f1	%
Si	3	19
No	13	81
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°04:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” beneficia a los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos de la Región Piura - Sector Sede Central?



*Fuente: Cuestionario aplicado a magistrados en Derecho laboral*

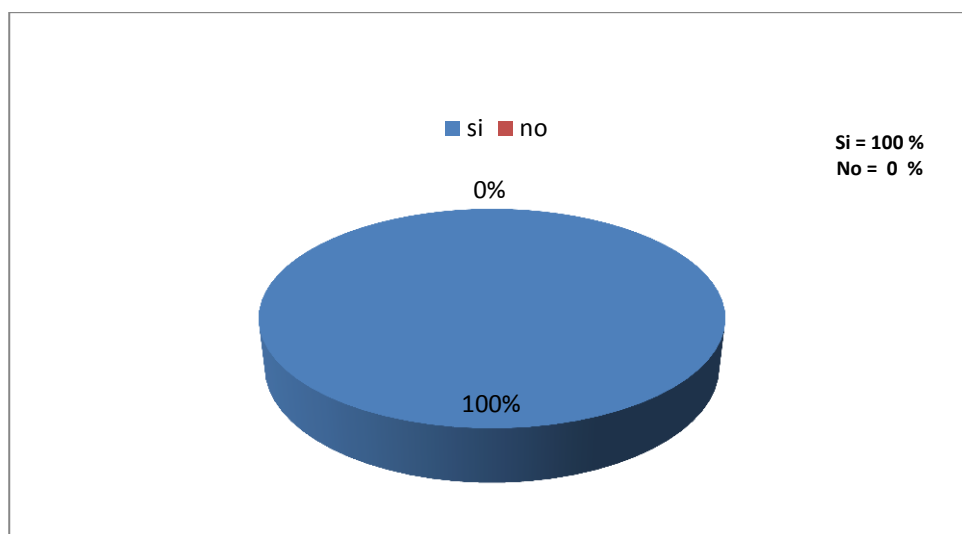
**Interpretación:** El **19%** de los encuestados expresan que la aplicación de la Ley N°30057 “LEY SERVIR” **SI** beneficia a los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede Central, mientras que el **81%** de los encuestados refieren que no.

**Cuadro N°05:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos como la meritocracia?

Respuestas	f1	%
Si	16	100
No	0	0
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°05:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos como la meritocracia?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

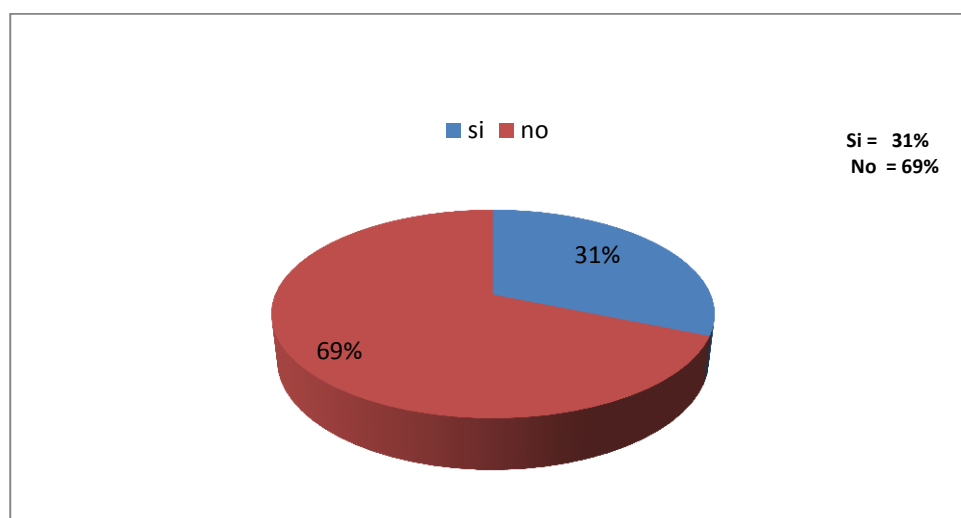
**Interpretación:** El **100%** de los encuestados Si considera que la Ley N° 30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos como la meritocracia.

**Cuadro N°06:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 ha sido ampliamente difundida por el Estado a través de las instituciones correspondientes?

Respuestas	f1	%
Si	5	31
No	11	69
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°06:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 ha sido ampliamente difundida por el Estado a través de las instituciones correspondientes?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

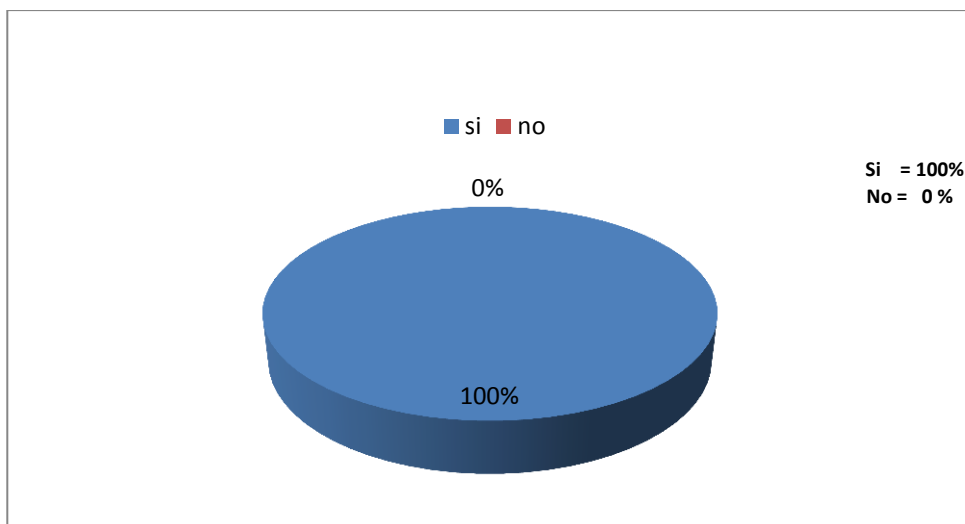
**Interpretación:** El **31%** de los encuestados, consideran que la Ley N°30057 ha sido ampliamente difundida por el Estado a través de las instituciones correspondientes, en tanto que el **69%** de los encuestados consideran que **NO**.

**Cuadro N°07: ¿Conoce usted en que consiste un despido arbitrario?**

Respuestas	f1	%
Si	16	100
No	0	0
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°07: ¿Conoce usted en que consiste un despido arbitrario?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Interpretación:** El **100%** de los magistrados en Derecho laboral encuestados, expresan que sí conocen en que consiste un despido arbitrario.

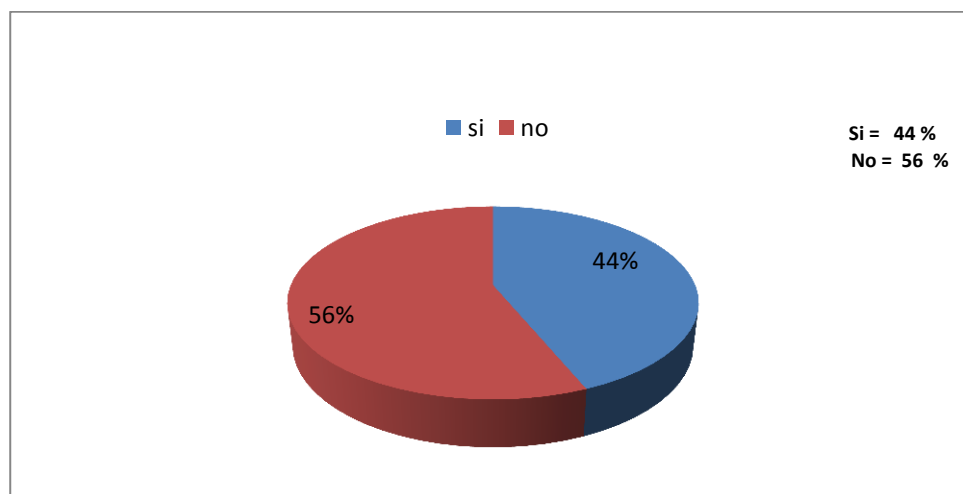


**Cuadro N°08:** ¿Considera usted que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios?

Respuestas	f1	%
Si	7	44
No	9	56
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°08:** ¿Considera usted que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

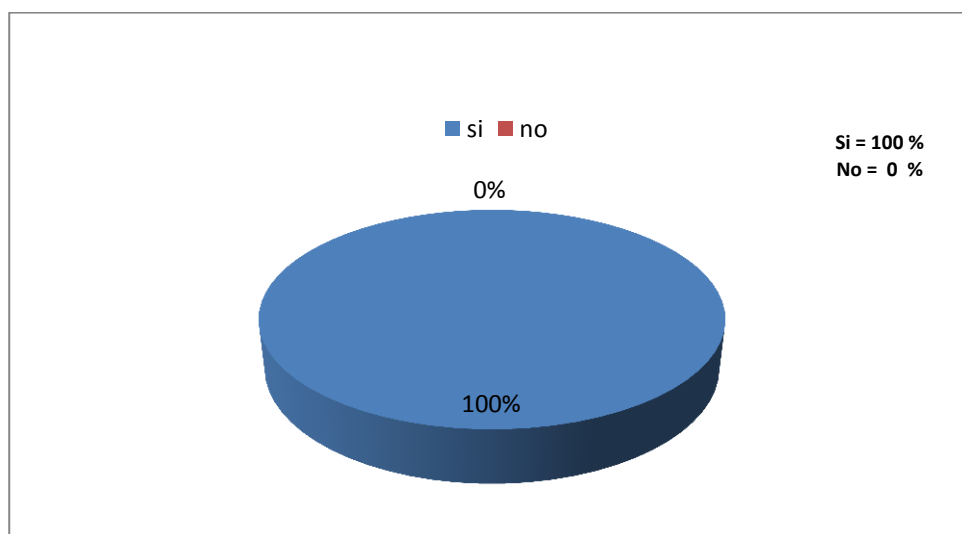
**Interpretación:** El 44% de los magistrados encuestados, expresan que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014, **SI** propiciará despidos arbitrarios, mientras que el 56% de los especialistas encuestados, consideran que **NO**.

**Cuadro N°09: ¿Conoce usted en qué casos una norma legal debe ser declarado inconstitucional?**

Respuestas	f1	%
Si	16	100
No	0	0
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°09: ¿Conoce usted en qué casos una norma legal debe ser declarado inconstitucional?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral.*

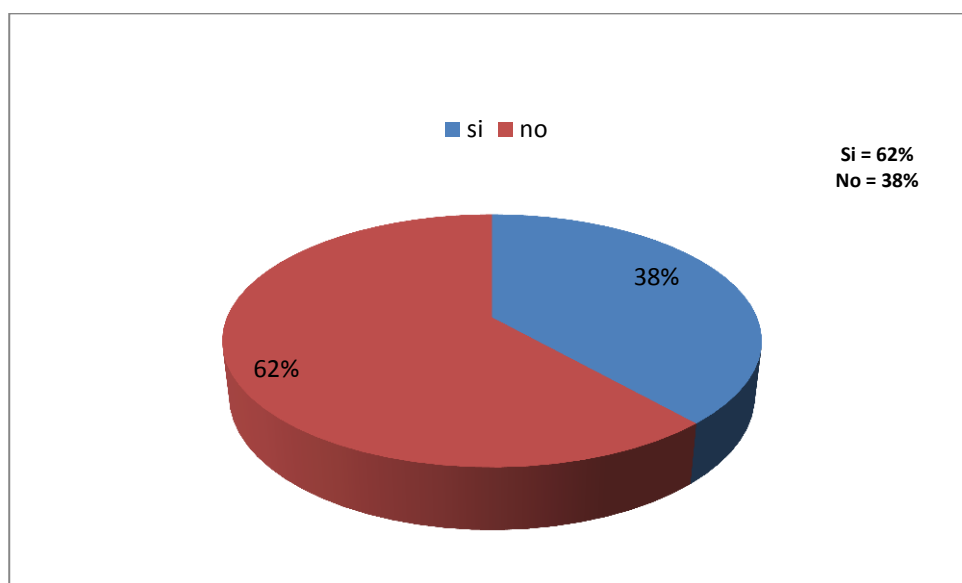
**Interpretación:** El **100%** de los magistrados **SI** conoce en qué casos una norma legal debe ser declarada inconstitucional.

**Cuadro N°10: ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene aspectos de inconstitucionalidad?**

Respuestas	f1	%
Si	10	62
No	6	38
Total	16	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los magistrados en Derecho laboral*

**Gráfico N°10: ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene aspectos de inconstitucionalidad?**



**Interpretación:** El **62%** de los magistrados consideran que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene aspectos de inconstitucionalidad, en tanto que el **38%** considera que no.

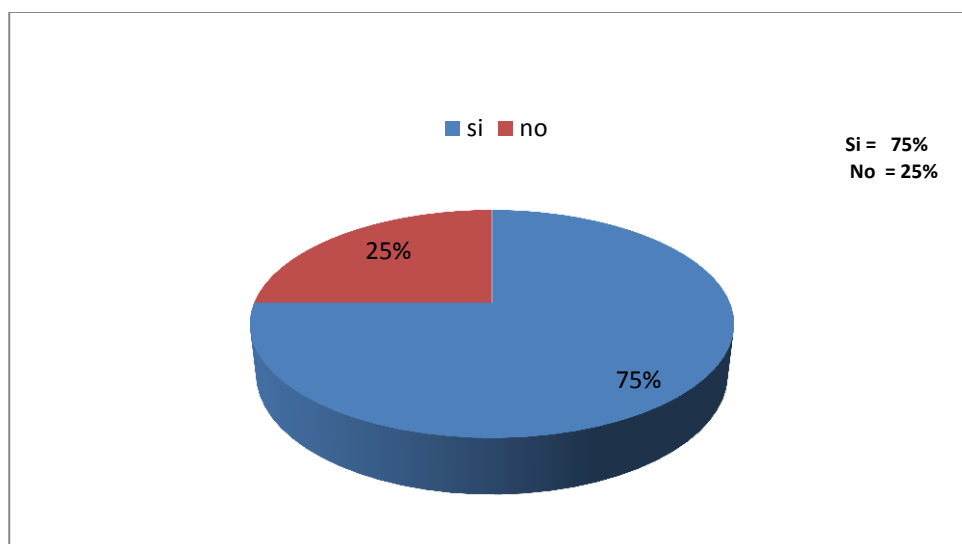
## B. - ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS SOBRE LOS TRABAJADORES

**Cuadro N°01: ¿Ha leído usted la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?**

Respuestas	f1	%
Si	36	75
No	12	25
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°01: ¿Ha leído usted la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

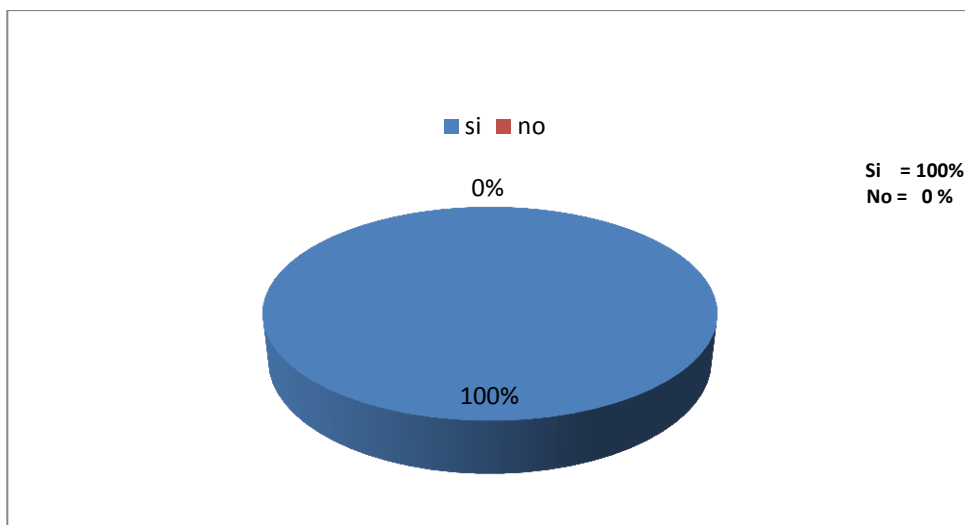
**Interpretación:** El **75%** de los encuestados refiere que ha leído la Ley N°30057 “LEY SERVIR”, en tanto que el **25%** de los encuestados expresan que **NO**.

**Cuadro N°02: ¿Comprende usted los alcances de la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?**

Respuestas	f1	%
Si	48	100
No	0	0
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°02: ¿Comprende usted los alcances de la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

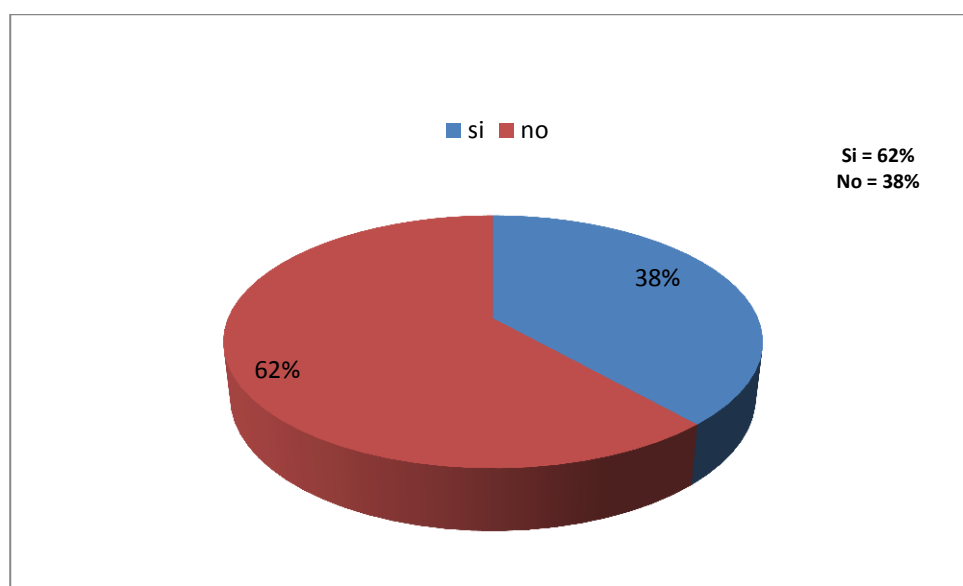
**Interpretación:** El **100%** de los encuestados, expresan que sí comprenden los alcances de la Ley SERVIR.

**Cuadro N°03:** ¿Conoce usted exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades?

Respuestas	f1	%
Si	30	62
No	18	38
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°03:** ¿Conoce usted exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

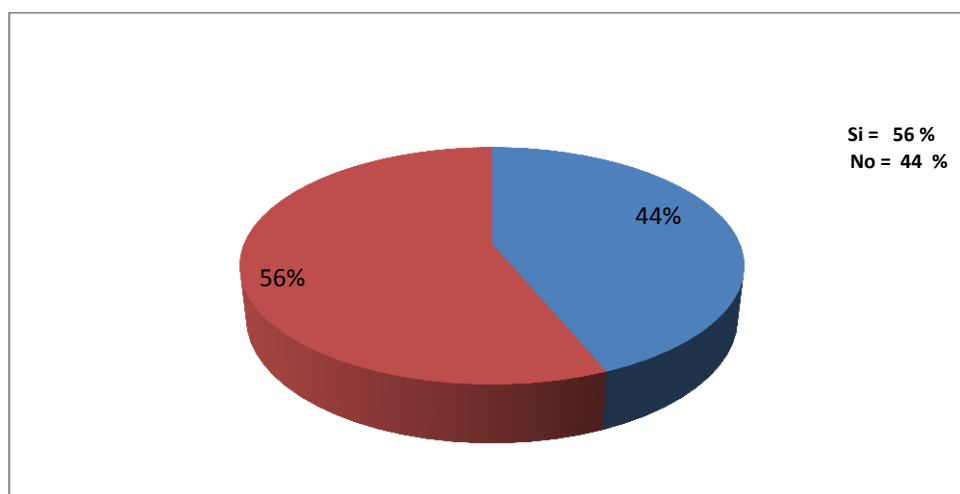
**Interpretación:** El **62%** de los encuestados conocen exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva y sindicalización, en tanto que el **38%** de los otros encuestados manifiestan que **NO** conocen.

**Cuadro N°04: ¿Considera usted que la aplicación de la Ley N°30057 “LEY SERVIR” afectará los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos de la Región Piura - Sector Sede Central?**

Respuestas	f1	%
Si	27	56
No	21	44
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°04: ¿Considera usted que la aplicación de la Ley N°30057 “LEY SERVIR” afectará los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos de la Región Piura - Sector Sede Central?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

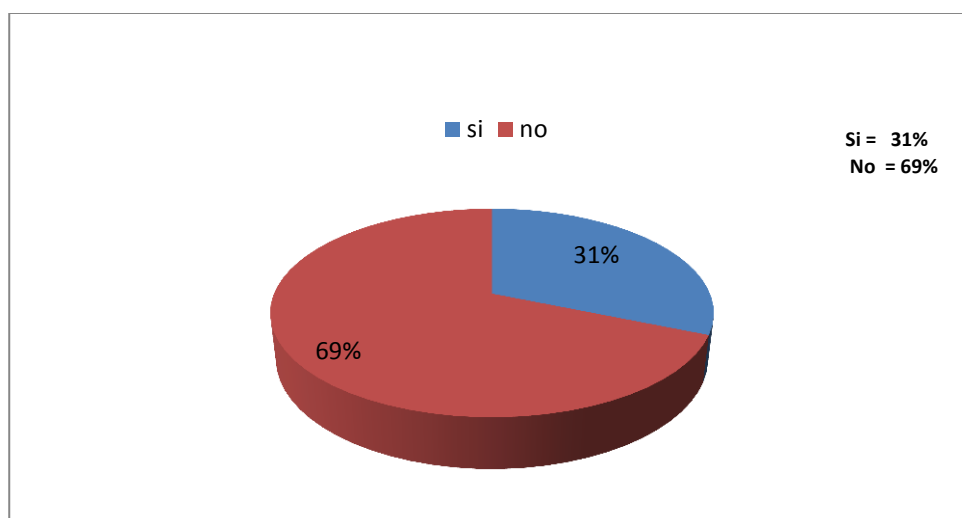
**Interpretación:** El **56%** de los encuestados, expresan que la aplicación de la Ley N°30057 “LEY SERVIR” afectará los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos, mientras que el **44%** de los encuestados, consideran que **NO**.

**Cuadro N°05: ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos?**

Respuestas	f1	%
Si	15	31
No	33	69
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°05: ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Interpretación:** El **31%** de los encuestados refieren que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos, en tanto que el **69%** de los encuestados consideran que **NO**.

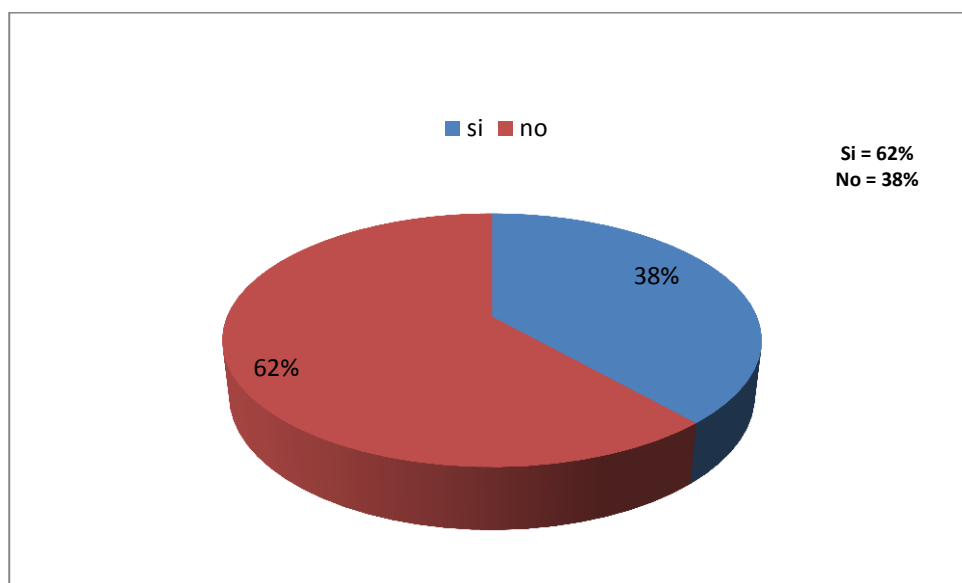


**Cuadro N°06: ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” favorece la meritocracia en el sector público?**

Respuestas	f1	%
Si	30	62
No	18	38
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°06: ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” favorece la meritocracia en el sector público?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

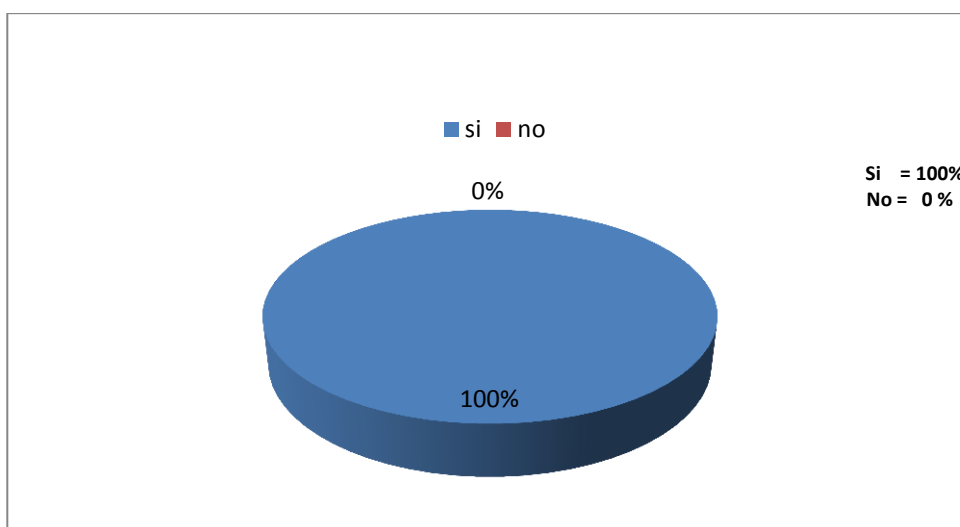
**Interpretación:** El **62%** de los encuestados consideran que la Ley N°30057 favorece la meritocracia en el sector público, en tanto que el **38%** de los otros encuestados manifiestan que **NO**.

**Cuadro N°07:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” debería ser modificada en los aspectos que afectan derechos laborales?

Respuestas	f1	%
Si	48	100
No	0	0
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°07:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” debería ser modificada en los aspectos que afectan derechos laborales?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

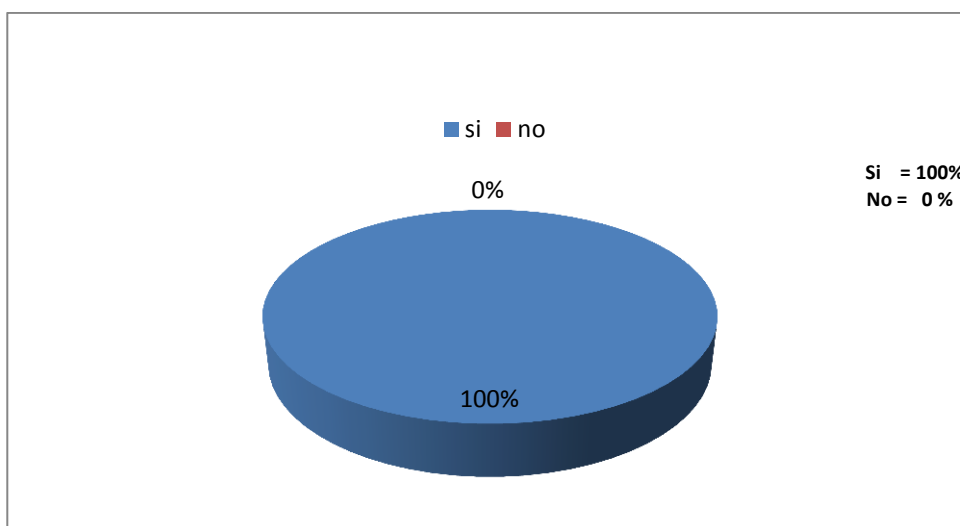
**Interpretación:** El 100% de los encuestados consideran que la Ley N°30057 debería ser modificada en los aspectos que afectan derechos laborales.

**Cuadro N°08:** ¿Conoce usted en que consiste un despido arbitrario?

Respuestas	f1	%
Si	48	100
No	0	0
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°08:** ¿Conoce usted en que consiste un despido arbitrario?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

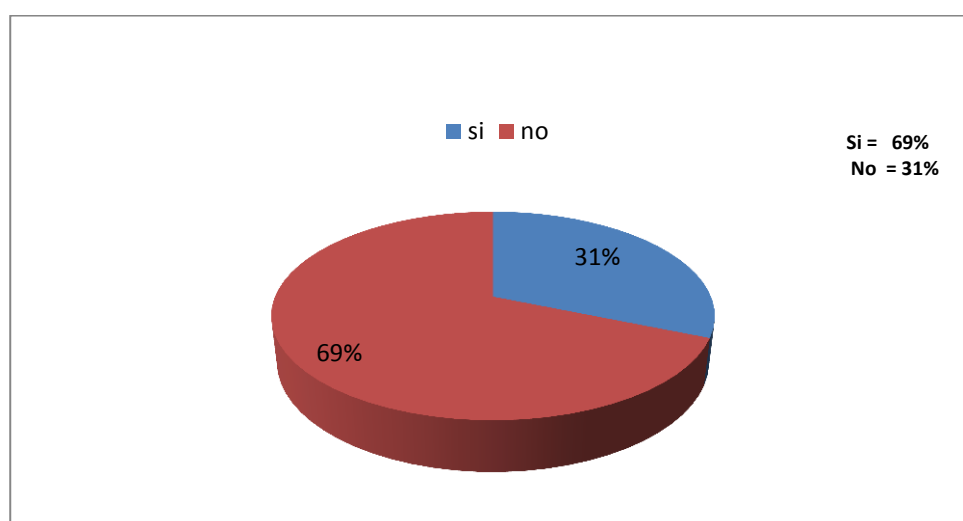
**Interpretación:** El 100% de los encuestados, expresan que sí conocen que es un despido arbitrario.

**Cuadro N°09: ¿Considera usted que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios?**

Respuestas	f1	%
Si	33	69
No	15	31
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°09: ¿Considera usted que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios?**



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

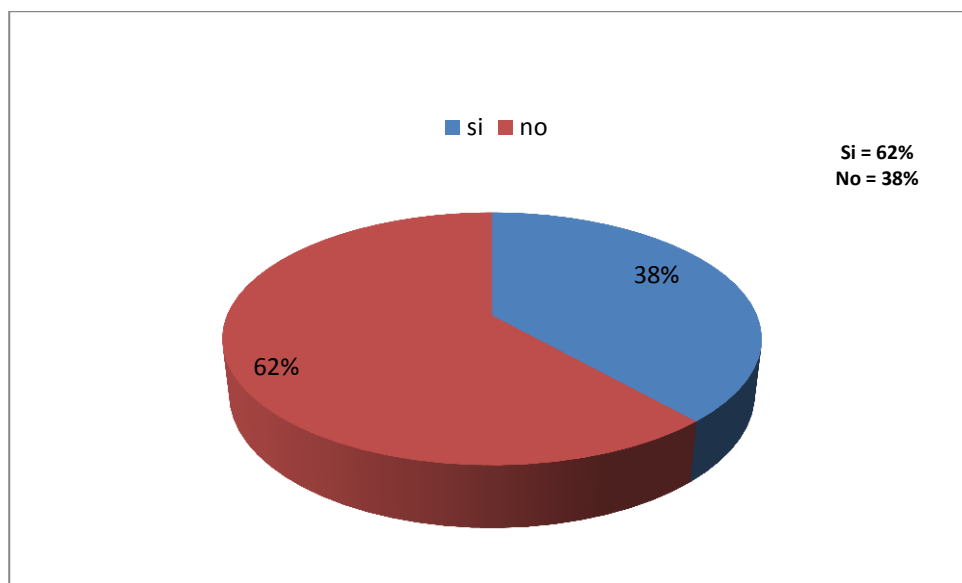
**Interpretación:** El **69%** de los encuestados, consideran que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios, en tanto que el **69%** de los encuestados consideran que **NO**.

**Cuadro N°10:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” ha sido elaborada sin tener en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores públicos?

Respuestas	f1	%
Si	30	62
No	18	38
Total	48	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Gráfico N°10:** ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” ha sido elaborada sin tener en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores públicos?



*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores públicos.*

**Interpretación:** El **62%** de los encuestados consideran que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” ha sido elaborada sin tener en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores públicos, en tanto que el **38%** de los otros encuestados manifiestan que **NO**.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En esta etapa de nuestra investigación queremos hacer la siguiente precisión, nuestra encuesta en base a diez preguntas, fue realizada en **16 especialistas que conocen sobre Derecho laboral** en el Distrito Judicial de Piura, que está conformada por Jueces y abogados, y **48 trabajadores públicos nombrados**, quienes respondieron sobre la base de una encuesta que contenía diez preguntas, cada segmento encuestado, claro está, relacionado con nuestra investigación, y teniendo en cuenta nuestros ejes de estudio que son las siguientes: a) *La Ley SERVIR*; y, b) *Los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura sede central*.

**A) En relación al tema de la Ley servir por parte de los magistrados y trabajadores.** En principio, cuando se analizó las encuestas de los magistrados, *sólo haremos alusión al nombre “magistrados”*, en tanto que, cuando hagamos alusión a las encuestas de los trabajadores, nos referimos con este nombre a los “trabajadores”. Al analizar el **Cuadro N°01**, de los *magistrados*, tenemos que el **100%** de estos, expresan que **sí** tienen un conocimiento pleno sobre los alcances de la Ley SERVIR, lo que nos permitió recabar información de calidad, dado que son conocedores de la institución jurídica a analizar y nos va a facilitar un mayor conocimiento de la problemática propuesta, por quienes aplican el “derecho vivo” y, a su vez, tienen un conocimiento especializado del tema. En el mismo sentido los *trabajadores* refieren según el **cuadro N°02**, que si comprenden los alcances de la Ley SERVIR, claro está que haciendo la precisión que según el **cuadro N°01**, practicado a los mismos trabajadores, sólo el **75%** de los encuestados ha leído la referida Ley, esto lejos de ser una contradicción puede ser entendida en el sentido de que, muchos trabajadores son informados a través de sus dirigentes o compañeros, y no necesariamente leen toda la ley, como refiere este cuadro. Ahora bien, aparece en el **Cuadro N°02**, practicado a los magistrados, que el **100%** de estos no conocen que la Ley SERVIR se aplicará a los trabajadores públicos de la Región Piura, esto puede ser entendido en el sentido de que esta ley se aplicará en forma progresiva, y no

necesariamente hay un calendario definido de en qué momento se aplicará en la Región Piura. Los trabajadores, en el **Cuadro N°04**, consideran en su mayoría (**56%**) que la aplicación de la Ley SERVIR afectará sus derechos laborales, frente a un **44%** que considera lo contrario, tan es así que según el **Cuadro N°07** el **100%** todos coinciden en que debería ser modificada en los aspectos que afectan los derechos laborales, vale decir, existe la percepción de la masa laboral de que esta ley les causará cierto agravio. Situación igual manifiestan los *magistrados* encuestados, quienes a través del **Cuadro N°04** refieren que, la aplicación de esta Ley a los trabajadores públicos de la Región Piura no beneficiará sus derechos laborales (**81%**), y sólo un reducido **13%** opina que sí, nótese que se trata de especialistas en el tema que lo analizan desde un punto de vista jurídico, incluso estos mismos a través del **Cuadro N°05**, estiman en un **100%** que esta ley tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos, no existiendo contradicción, dado que la ley siendo perjudicial para los trabajadores públicos en líneas generales, también es cierto que en algunos aspectos beneficiará a los trabajadores. En contraposición los *trabajadores* a través del **Cuadro N°05** consideran en un **31%** que la Ley tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores frente a un **69%** que piensa lo contrario, la explicación puede ser en el sentido de que la masa laboral siempre opina en base a lo que sus dirigentes le “informan”, el cual no necesariamente es una opinión jurídica o especializada.

**B) En lo concerniente al tema de los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura.** Tenemos que los *magistrados* según el **Cuadro N°03**, el **62%** de los especialistas encuestados, han señalado que conocen exactamente en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización e igualdad de oportunidades, en tanto que según el **38%** no conocen exactamente, lo que no significa que no conocen, sino que probablemente no a profundidad los tres derechos mencionados. Por su parte los *trabajadores* a través del **Cuadro N°03**, coinciden en cuanto al conocimiento de los derechos laborales, recordemos que es ampliamente conocido que los trabajadores públicos de la Región Piura, están constantemente siendo informados en sus sindicatos a través de

sus dirigentes de sus derechos laborales, lo que explicaría el significativo sector de encuestados que conocen sobre los derechos laborales analizados. Los *magistrados* a través del **Cuadro N°06** ponen en evidencia un déficit que es recurrente en los legisladores, y que es una de las razones de la resistencia al cambio, como es la falta de una adecuada difusión de la ley, en efecto, el **31%** considera que la Ley si ha sido ampliamente difundida, en tanto que un **69%** considera que no. Esto guarda relación con el **Cuadro N°10** de los *trabajadores*, que en un **62%** consideran que la Ley SERVIR ha sido elaborada sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores, frente a un **38%** que considera que sí. Finalmente, en donde también podemos encontrar una cierta convergencia entre lo que opinan los *magistrados* y *trabajadores* es en relación a si esta Ley propiciara despidos arbitrarios, estos últimos a través del **Cuadro N°09** refieren a través de un **69%** que así sucederá frente a un **31%** que considera que no; mientras que los *abogados* en el **Cuadro N°08**, refieren en un **44%** que si propiciara despidos arbitrarios, en tanto que un **56%** consideran que no será así, se podría afirmar que en ambos casos los puntos de vista están casi parejos, existiendo cierto temor en que la Ley SERVIR, mal utilizada podría generar despidos arbitrarios, teniendo en consideración que tanto los *magistrados* a través del **Cuadro N°07**, como los *trabajadores* a través del **Cuadro N°08**, conocen ambos en un **100%** en qué consisten un despido arbitrario, ya sean porque conocen a profundidad este tema -*magistrados*- o porque han sido debidamente informados -*trabajadores*- por sus dirigentes.

## COMENTARIO FINAL

Hecho el análisis de la ley SERVIR, cabe precisar que esta normatividad persigue un objetivo loable y plausible, como es buscar unificar los regímenes laborales viogentes y apuntar a la eficacia y eficiencia del servicio público, a través de la meritocracia y diversos mecanismos que optimicen la labor del funcionario y servidor público.

No obstante ello, persisten algunos reparos que deben ser subsanados a



efecto de que goce de legitimidad y constitucionalidad, como son los temas de la negociación colectiva e igualdad de oportunidades para los trabajadores públicos en general, así mismo, no debe olvidarse que esta normatividad debería aplicarse a todas las instituciones y no, como se ha referido en las disposiciones finales, que están exceptuadas determinadas instituciones públicas, como la Sunat, Banco Central de Reserva, etc.,

Ya se ha vuelto una triste realidad constatar que, en nuestro medio, la excepción se constituye en regla, dado que posterior a la promulgación de la referida ley, muchas instituciones han solicitado, y en algunos casos lo consiguieron, como el Tribunal Constitucional, el Congreso de la República, etc, que también sean excluidos de los alcances de la Ley servir, por lo que se perfora el objetivo perseguido por esta.

Finalmente, no hay que perder de perspectiva que la política laboral de los Estados Latinoamericanos, incluida el nuestro, siempre ha sido la de ir a una progresiva flexibilización laboral, que se reduce a un significativo recorte de derechos laborales constitucionales que los trabajadores consiguieron históricamente en jornadas de lucha por la reivindicación de sus derechos, de ahí que cuando se promulgan leyes como la antes referida, existe el escepticismo de la clase laboral sobre el contenido y alcances de la ley, lo cual sólo se podrá superar a través de amplios consensos y foros de discusión con la participación activa de todos los actores sociales involucrados, sólo a través de esa vía se podrá contar con una legislación laboral válida material y formalmente, esto es, constitucional y legítima.

## 4.2. CONCLUSIONES

- La aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura Sede central durante el año 2014, trajo como consecuencia la afectación de sus derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades propiciando despidos arbitrarios en perjuicio de la masa laboral.
- La flexibilidad laboral constituye para muchos una forma de *vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores*, logrados históricamente con grandes esfuerzos y padecimientos. Para otros, la flexibilidad es un modo de reducir o neutralizar el poder de los sindicatos, cuyo papel es fundamental en la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, en la medida que la defensa sea genuino.
- Nuestro Gobierno Peruano como parte de su política de Estado, dentro de la reforma del sector laboral público, entendió que existían diversos regímenes jurídicos de los trabajadores estatales, que propiciaban *desordenes* en cuanto al tratamiento de sus remuneraciones y demás beneficios laborales, que traía como consecuencia un trato laboral injusto y discriminatorio, lo que conllevó a que a través las entidades correspondientes se propusiere una proyecto de ley que buscara privilegiar la “MERITOCRACIA” del trabajador estatal.
- La aplicación de la Ley N° 30057 a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 afectó los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización e igualdad de oportunidades.

### 4.3. RECOMENDACIONES

- Exhortar a los operadores del derecho, especialmente abogados y jueces a efecto de que vía talleres de investigación se analice minuciosamente la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura Sede central durante el año 2014, sobre los alcances y contenidos de esta Ley.
- Instar a los Colegios Profesionales de Abogados a fin de que promuevan un debate jurídico amplio sobre la aplicación de la Ley N° 30057 a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 y la afectación de los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización e igualdad de oportunidades.
- Incentivar a los distintos operadores jurídicos (abogados, magistrados, etc), para que profundicen el tema de la Ley Servir, por tratarse de una norma que vulnerara los derechos laborales de los trabajadores públicos.
- Estimular en la comunidad jurídica, la realización de trabajos de investigación jurídico-laboral sobre el tema de la sobre la aplicación de la Ley N° 30057 a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 y la afectación de los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización e igualdad de oportunidades a efecto de que este instrumento procesal pueda ser mejor analizado y perfeccionado desde un punto de vista técnico jurídico en aras de una correcta administración de justicia.

#### 4.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

- BARBEITO, Alberto.** *Desempleo y precarización laboral en la Argentina. Una visión macroeconómica, Documento de trabajo N° 24, CIEPP, Buenos Aires, 1999.*
- CARRILLO, Martín.** «La flexibilización del contenido laboral de la Constitución», 2002.
- CIUDAD, Adolfo.** «Efectos de la flexibilización del derecho individual del trabajo sobre las relaciones colectivas en el Perú», 2005.
- GALIN, Pedro.** Precarización del empleo en Argentina, en El empleo precario en Argentina, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, marzo, 1988.
- GOLDIN, Adrián.** El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina, EUDEBA, Buenos Aires, 1997.
- GONZÁLEZ, Mariana.** Transformaciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los noventa, VI Jornadas argentinas de estudios de población, AEPA, Neuquén, 2001.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique.** *Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina*, en E. De la Garza Toledo (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 2002, pp.184.
- MIGUÉLEZ, Fausto & Carlos PRIETO.** «Crisis del empleo y cohesión social». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, XIX (2001).
- NOVICK, Martha.** *La transformación de la organización del trabajo*, en E. De la Garza Toledo (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, pp. 245.
- NEVES, Javier.** *Balance de la Reforma Laboral.* DESCO , Documento de Trabajo, 1999.
- OIT.** «Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980-2000». Lima, Oficina Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo 147, 2002.

**VILLAVICENCIO, Alfredo.** «El cuestionable continuismo intervencionista o la ausencia de reforma en la regulación general de las relaciones colectivas de trabajo y de la libertad sindical». En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Spdtss). *Balance de la Reforma Laboral Peruana*, Lima: La Sociedad, 2001

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>“Implicancias de la aplicación de la Ley N°30057 “Ler SERVIR” en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura Sede Central durante el año 2014</p>	<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿Cuáles son las implicancias que traerá la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura Sede Central durante el año 2014?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿A qué Política del Estado responde la promulgación de la Ley N° 30057 “Ley Servir” en nuestro Ordenamiento Jurídico Peruano?</p> <p>¿En qué medida los derechos laborales de negociación colectiva, son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional - 2014?</p> <p>¿De qué manera el derecho a la sindicalización y el principio de igualdad de oportunidades son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional - 2014?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar un estudio amplio sobre la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR” en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura durante el año 2014.</p> <p>Establecer a que Política de Estado responde la promulgación de la Ley N°30057 en el ordenamiento Jurídico Peruano.</p> <p>Analizar en qué medida los derechos laborales de negociación colectiva son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional - 2014.</p> <p>Indagar de qué manera el derecho a la sindicalización y el principio de igualdad de oportunidades son afectados por la aplicación de la Ley N°30057 “Ley Servir” en los trabajadores públicos del Gobierno Regional - 2014.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La aplicación de la Ley N° 30057 a los trabajadores públicos de la Región Piura Sede central durante el año 2014, conllevará a la afectación de sus derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades propiciando despidos arbitrarios.</p> <p><b>Hipótesis secundaria</b></p> <p>La Ley N° 30057 “Ley SERVIR” responde según el ordenamiento jurídico peruano a una política de flexibilización laboral. Los derechos laborales de negociación colectiva de los trabajadores públicos de la Región Piura se verían afectados por la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR”, llegando al extremo de carecer de su contenido esencial. Los derechos laborales de sindicalización y principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores de la Región Piura se verían afectados por la aplicación de la Ley N° 30057 “Ley SERVIR”, en razón que son derogados por esta ley.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>La aplicación de la Ley N° 30057.</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Derechos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Magistrados que conocen y están capacitados en la Ley N° 30057.</li> <li>Doctrina nacional sobre la Ley N° 30057.</li> <li>Operadores del derecho que conocen y están capacitados en la Ley N° 30057.</li> <li>Doctrina nacional y comparada sobre despidos arbitrarios.</li> </ul>	<p>A manera de antecedente hay que señalar que con el fenómeno de la globalización económica se incrementan las incertidumbres respecto al factor tecnología y al factor mercado: los mercados se hacen inestables y la tecnología se hace obsoleta a gran velocidad. Dichas incertidumbres ya no pueden ser despejadas a nivel interno de cada país, ni siquiera con apoyo del Estado; por tanto, se rompen las reglas de equilibrio hasta entonces vigentes en muchos países, y los empresarios van variando su estrategia con el fin de controlar cada vez más en exclusiva el tercer factor, el trabajo. De allí que en opinión de Miguélez y Prieto, «ese es el significado profundo de la llamada flexibilización del trabajo [...] la utilización, según conveniencia, en extensión y en intensidad, del trabajo (jornada) y de la fuerza de trabajo (empleo) permite desplazar las incertidumbres del proceso hacia los trabajadores mismos».</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>La presente investigación es de tipo original específica, dado que busca la solución a un problema concreto, en el caso planteado, la constitucionalidad de la Ley N°30057.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>La investigación corresponde al nivel descriptivo - explicativo - propositivo, debido a que es un trabajo que explica una realidad concreta, describiendo el contexto en el que se desenvuelve este y frente al cual propone una solución viable y legal.</p>

**Anexo N°02: Encuesta a Magistrados (Jueces y abogados) especialistas en Derecho Laboral**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**ENCUESTA PARA MAGISTRADOS (JUECES Y ABOGADOS) ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL**

Señor (a) el presente cuestionario tiene por finalidad, abordar la temática de *las implicancias de la aplicación de la Ley N°30057 "LEY SERVIR" en los derechos laborales de los trabajadores públicos de la Región Piura durante el año 2014*. En ese sentido, le agradeceremos responda las siguientes preguntas con sinceridad, marcando con un aspa (x) la alternativa que usted considere acertada.

1. ¿Tiene usted un conocimiento pleno sobre los alcances de la Ley N°30057 "LEY SERVIR"?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
2. ¿Tiene usted conocimiento si la Ley N°30057 "LEY SERVIR" se aplicará a los trabajadores Públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
3. ¿Conoce usted en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades.  
a) SI ( )  
b) NO ( )
4. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley N°30057 "LEY SERVIR" afectará el derecho laboral de negociación colectiva de los trabajadores públicos de la Región Piura sede central?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
5. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley N°30057 "LEY SERVIR" afectará el derecho laboral de sindicalización de los trabajadores públicos de la Región Piura sede central?  
a) SI ( )  
b) NO ( )

6. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley N°30057 “LEY SERVIR” afectará el principio laboral de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos de la Región Piura sede central?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
7. ¿Conoce usted en que consiste un despido arbitrario?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
8. ¿Considera usted que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
9. ¿Conoce usted en qué casos una norma legal debe ser declarado inconstitucional?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
10. ¿Considera usted que existen razones jurídicas para que se declare inconstitucional la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?
- a) SI ( )
- b) NO ( )



**Anexo N°03: Encuesta a Trabajadores Públicos del Gobierno Regional de Piura – Sector Sede central.**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**ENCUESTA PARA TRABAJADORES PUBLICOS DE LA REGION PIURA - SECTOR SEDE CENTRAL**

Señor (a) el presente cuestionario tiene por finalidad, CONOCER LOS ALCANCES DE LA LEY N°30057 “LEY SERVIR”. En ese sentido, le agradeceremos responda las siguientes preguntas con sinceridad, marcando con un aspa (x) la alternativa que usted considere acertada.

1. ¿Ha leído Usted la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
2. ¿Comprende usted los alcances de la Ley N°30057 “LEY SERVIR”?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
3. ¿Conoce Usted en qué consisten los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
4. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley N°30057 “LEY SERVIR” afectará los derechos laborales de negociación colectiva, sindicalización, y el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores públicos de la Región Piura - Sector Sede Central?  
a) SI ( )  
b) NO ( )
5. ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” tiene algunos aspectos que benefician a los trabajadores públicos?  
a) SI ( )  
b) NO ( )

6. ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” favorece la meritocracia en el sector público?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
7. ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” debería ser modificada en los aspectos que afectan derechos laborales?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
8. ¿Conoce usted en que consiste un despido arbitrario?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
9. ¿Considera usted que la aplicación de la ley N°30057 “LEY SERVIR” a los trabajadores públicos de la Región Piura - Sede central durante el año 2014 propiciará despidos arbitrarios?
- a) SI ( )
- b) NO ( )
10. ¿Considera usted que la Ley N°30057 “LEY SERVIR” ha sido elaborada sin tener en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores públicos?
- a) SI ( )
- b) NO ( )

ANEXO N° 04: HOJAS Y FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



HOJA DE VALIDACIÓN N° 1

El que suscribe, **Dr. Lucio Arana Sánchez**, ha tenido a la vista los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados el **Mg Manuel Mejía Antón** en la ejecución de la tesis denominada Implicancia de la Aplicación de la Ley N° 30057 “Ley de Servir” en los Derechos Laborales de los Trabajadores Públicos de la Región Piura durante el año 2014.

Los instrumentos se aplicarán con el objetivo de determinar un estudio amplio sobre la aplicación de la ley N° 30057 “Ley Servir” en los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Región Piura durante el año 2014. Encontrándose que cumplen con los criterios de veracidad, y pertinencia, lo cual les da validez científica.

A continuación se detallan los instrumentos aplicados:

Instrumento N°1 Encuesta a Magistrados (Jueces Abogados) Especializados en Derecho Laboral.

Firmo la presente a solicitud del investigador para los fines que estime convenientes.

Dr. LUCIO ARANA SANCHEZ  
Abogado  
ICAP 517

## HOJA DE VALIDACIÓN N° 1

El que suscribe, **Dr. Valentín Soto Llerena**, ha tenido a la vista los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados el **Mg Manuel Mejía Antón** en la ejecución de la tesis denominada Implicancia de la Aplicación de la Ley N° 30057 "Ley de Servir" en los Derechos Laborales de los Trabajadores Públicos de la Región Piura durante el año 2014.

Los instrumentos se aplicarán con el objetivo de determinar un estudio amplio sobre la aplicación de la ley N° 30057-"Ley Servir" en los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Región Piura durante el año 2014. Encontrándose que cumplen con los criterios de veracidad, y pertinencia, lo cual les da validez científica.

A continuación se detallan los instrumentos aplicados:

Instrumento N°1 Encuesta a Magistrados (Jueces Abogados). Especializados en Derecho Laboral.

Firmo la presente a solicitud del investigador para los fines que estime convenientes.



Dr. Valentín Rodolfo Soto Llerena  
ABOGADO  
Reg. CAP. 0721  
valentin.soto@puap.pe



#### HOJA DE VALIDACIÓN N° 1

El que suscribe, **Dra. Rosa Elvira Ato Espinoza**, ha tenido a la vista los instrumentos de recolección de datos para ser aplicados el **Mg Manuel Mejía Antónen** la ejecución de la tesis denominada Implicancia de la Aplicación de la Ley N° 30057 “Ley de Servir” en los Derechos Laborales de los Trabajadores Públicos de la Región Piura durante el año 2014.

Los instrumentos se aplicarán con el objetivo de determinar un estudio amplio sobre la aplicación de la ley N° 30057 “Ley Servir” en los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Región Piura durante el año 2014. Encontrándose que cumplen con los criterios de veracidad, y pertinencia, lo cual les da validez científica.

A continuación se detallan los instrumentos aplicados:

Instrumento N°1 Encuesta a Magistrados (Jueces Abogados). Especializados en Derecho Laboral.

Firmo la presente a solicitud del investigador para los fines que estime convenientes.

  
-----  
Dra. Rosa Elvira Ato Espinoza  






**UNIVERSIDAD  
ALAS PERUANAS**

TIPO DE INSTRUMENTO:  
NOMBRE Y APELLIDOS DEL DOCTORANDO: MG. MANUEL MEJÍA ANTÓN

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Indicadores	Criterios	Deficiente					Regular					Buena					Muy Buena					Excelente					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																										

*[Handwritten Signature]*  
 DR. LUCIO ARANA SANCHEZ  
 Abogado  
 ICAAF 517















## ARTICULO

El Gobierno Peruano como parte de su política de Estado, dentro de la reforma del sector laboral público, entendió que existían diversos regímenes jurídicos de los trabajadores estatales, que propiciaban desordenes en cuanto al tratamiento de sus remuneraciones y demás beneficios laborales, que traía como consecuencia un trato laboral injusto y discriminatorio, lo que conllevó a que a través las entidades correspondientes se propusiere una proyecto de ley que buscara privilegiar la “meritocracia” del trabajador estatal.

En este contexto es que el 03 de julio del 2013, nuestro Congreso de la República aprobó la Ley N° 30057 -también conocida como LEY DEL SERVICIO CIVIL-, que en adelante se denominará Ley SERVIR, el cual refiere en su art.1°: que esta ley tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en la entidades públicas del Estado, así como de aquellas personas que están encargadas de su gestión, por otra parte, esta ley tiene como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Ahora bien, en rigor, esta ley busca “homogenizar” los tres regímenes laborales existentes en nuestro país, como son: la Carrera Administrativa (D.L. 276), de la actividad privada (D.L. 728) y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS, del D.L. 1057). Así mismo, también los otros 12 regímenes especiales (profesores, profesionales de la salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, servidores penitenciarios, militares, policías, entre otros), pero, también hay excepciones, dado que esta ley no se aplicaría a los trabajadores de determinados sectores, como son el personal del Banco Central de Reserva, la

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Aduanas, etc., lo cual ha resultado muy discutido por diversos sectores de la comunidad jurídica.

Desde una perspectiva constitucional, se tiene que si bien esta Ley permitiría una unificación importante de los regímenes laborales en el sector público, porque permitirá que los trabajadores que desarrollan la misma labor tengan los mismos derechos y deberes, independientemente a que sector correspondan, así como establecería que todos tengan una remuneración estandarizadas. Sin embargo, “Servir” es restrictivo en materia de *negociación colectiva*, que es un derecho constitucional, dado que los gremios sindicales sólo podrán negociar en materia de “condiciones laborales” más no “bonificaciones” por su labor. Esto detendrá los incrementos de beneficios que cada año piden los servidores de la administración pública, como la homologación de sus aguinaldos al del régimen privado.

De igual modo, no reconoce el derecho a la sindicalización, como lo establece la Constitución Política, y se afecta el principio constitucional de igualdad de oportunidades, porque La ley dice que las entidades solo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el 10% de los servidores civiles. Y también precisa que sólo estos trabajadores tienen derecho a la progresión, de ahí que se pueda afirmar con certeza que la ley “SERVIR” es inconstitucional.