



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La exigencia de los servicios mínimos en afectación a la
huelga y la libertad sindical en la CGTP LIMA, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Vega Valverde, Dany Moisés (ORCID: 0000-0003-1784-6478)

ASESOR:

Mg. Luca, Aceto (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres, por su labor muy bien desempeñada durante todos los años de mi vida. A mis hermanos, sobrinos y amigos, con los que he compartido miles de anécdotas. A Tuty, mi mascota que me acompaña siempre. Y a las personas que están luchando contra esta pandemia, todo va a mejorar.

Agradecimiento

Quiero manifestar un especial agradecimiento a mi casa de estudios, La Universidad César Vallejo, a todos los docentes por los cuales recibí cátedra durante todos estos años y a mis asesores, tanto de proyecto como de desarrollo que me apoyaron para la realización de esta Tesis.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	7
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y Diseño de investigación	
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	
3.3 Escenario de estudio	
3.4 Participantes	
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.6 Procedimiento	
3.7 Rigor científico	
3.8 Método de análisis de datos	
3.9 Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	
ANEXOS	

RESUMEN:

La presente tesis, tiene como objeto determinar de qué manera la exigencia de los servicios mínimos, afectan la huelga y la libertad sindical; a su vez como los criterios para determinar las labores indispensables y el procedimiento de divergencia, desalientan la negociación colectiva. Se utilizó el enfoque cualitativo para esta investigación, según Quecedo y Castaño (2003), esta enlazada a la teoría, ya que los datos interpretados serán explorados, con el sentido de conocer si una conducta puede ser explicada basándose en una teoría más renovada o nueva, por tanto la misma es básica y aplicada. Posee además el nivel descriptivo, como lo señala Muntané (2010), se basa en un análisis particular de lo que se quiere estudiar, va lograr identificar el problema en concreto, lo que se tomará como base para realizar una investigación mucho más profunda. Finalmente, a través del resultado de las entrevistas los especialistas en su mayoría concordaron que los servicios mínimos y su exigencia afectan la huelga y la libertad sindical. Y se concluyó, que la demora en resolver la divergencia por parte de la AAT, conllevaría a que los trabajadores que acaten la huelga sin resolver los servicios mínimos, puedan ser despedidos.

Palabras Clave: *Servicios mínimos, huelga, libertad sindical, labores indispensables, negociación colectiva.*

ABSTRACT:

The purpose of this thesis is to determine how the requirement of the minimum services affect the strike and freedom of association; in turn, as the criteria for determining the essential tasks and the divergence procedure, they discourage collective bargaining. The qualitative approach was used for this research, according to Quecedo and Castaño (2003), it is linked to the theory, since the interpreted data will be explored, in order to know if a behavior can be explained based on a newer or newer theory, therefore it is basic and applied. It also has the descriptive level, as Muntané (2010) points out, it is based on a particular analysis of what you want to study, it will be able to identify the specific problem, which will be taken as the basis for much deeper research. Finally, through the results of the interviews, the specialists mostly agreed that the minimum services and their demand affect the strike and freedom of association. And it was concluded that the delay in resolving the divergence by the AAT, would lead to workers who abide by the strike without solving the minimum services, can be fired.

Keywords: *Minimum services, strike, trade-union freedom, indispensable work, collective bargaining.*

I. INTRODUCCIÓN

La Aproximación Temática referida en la siguiente tesis, se encuentra enraizado dentro del Derecho Laboral Colectivo Peruano, el cual se tiene su principal regulación en el D.S. 010-2003-TR (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); el D.S 011-92-TR (Reglamento de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y en la modificación de los artículos 67 y 68 de la anterior citada, por el D.S. 009-2018-TR, así como la Resolución Ministerial N° 048-2019-TR (Normas complementarias al reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo) la cuales evidencian lo siguiente: La comunicación de servicios mínimos y el procedimiento de divergencia, así como las características técnicas y los horarios referenciales del órgano independiente encargado de la divergencia.

El procedimiento de divergencia es aquél en el cual, se encuentra una empresa y una organización sindical para determinar que trabajadores son los que pueden participar activamente de la huelga, para tal termino, lo que se realiza es un informe técnico hasta enero por parte de la empresa para presentar al sindicato u trabajadores organizados, y así mismo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en la que va señalar la cantidad y ocupación de los trabajadores necesarios para mantener los servicios mínimos, los turnos y horarios, el periodo y la oportunidad en que deben iniciarse los servicios mínimos por cada puesto, todo ello en concordancia con el Art 78 y 82 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D.S. 010-2003-TR.

Es decir, que para la realización de una huelga, que podría darse a lo largo del periodo anual, en caso no haya una resolución expresa de un pliego de reclamos, la organización sindical ahora debe adherirse a los lineamientos de un procedimiento especial enmarcado en la nueva modificatoria de la norma, en la cual reduce su capacidad de ejercer la última forma de presión hacia las empresas; por tal motivo, hace que el ámbito de aplicación de la huelga se estanque de accionar, ya que, mientras este procedimiento llamado divergencia no se resuelva, la huelga podría en caso de realizarse ser declarada improcedente e ilegal, y por tal motivo no cumplir con el poder real que debería tener, afectando a su vez a la libertad

sindical. Otro punto a tener en cuenta es el hecho que, esta medida afecta y a su vez desalienta el derecho de negociación colectiva, ya que la misma no tiene el peso real y no se conduce a una solución consensuada entre la empresa y la organización sindical, puesto que, (el dialogo que ya está resquebrajado) desmotiva cada vez más a los trabajadores y es por ello que en ocasiones los mismos opten por desafiliarse de los sindicatos, ya que invierten tiempo, dinero y no obtienen los resultados que están buscando.

En este sentido, la libertad sindical reconocida en la Constitución, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los diversos Convenios de la OIT, condicen a plantear la siguiente interrogante para el objetivo principal ¿La deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta y limita la huelga y la libertad sindical? Entendiendo que, la realización de la huelga, es uno de los tres ámbitos en los cuales se enmarca el respeto al derecho de libertad sindical y mientras este sea vulnerado, las organizaciones sindicales no pueden ejercer su derecho con plenitud. Por otro lado, como pregunta al objetivo específico 1 ¿Los criterios adoptados como labores indispensables de empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical? Y como pregunta al objetivo específico 2 ¿El procedimiento de divergencia afecta y desalienta la negociación colectiva? asumiendo que, para demostrar y determinar estos objetivos, hay que analizar el decreto y su respectiva resolución; ya que, se debe prever que dicha norma al tener diferentes formas de solucionar la divergencia, y señalar las labores indispensables a cumplir, todas conducen a un solo cauce, que el informe técnico de la empresa es la que al final va determinar la cantidad de trabajadores que pueden o no participar de la huelga, dejando en claro que hay un favorecimiento hacia el sector empresarial por su grado de poder económico.

De acuerdo a estas consideraciones, respecto a la regulación del procedimiento de divergencia que detallan los servicios mínimos en cuanto a las labores indispensables de empresas, en relación al D.S, 009-2018-TR, son lineamientos que afectan la huelga y la libertad sindical y limitan la negociación colectiva, por tal motivo ¿La derogación o modificación de la misma, no traería mejores réditos a las organizaciones sindicales en cuanto a sus medidas de presión? ¿No habría un

mejor desarrollo de la negociación colectiva? Estas interrogantes son las que se encontraran enmarcadas en esta investigación y buscaran determinar porque esta norma debe ser derogada o modificada. En lo que respecta a la Formulación del Problema del presente trabajo, se considera que los servicios mínimos que se exigen en el sector privado para cumplir el procedimiento de divergencia limitan el actuar formal de la huelga. Ya que, no solo hay una demora en cuanto a la resolución de este procedimiento, sino que, además la norma no es clara en ciertos aspectos, contradiciéndose en el mismo artículo, dando favoritismo al dictamen o informe erigido por parte de los empleadores para que este se cumpla como medida de solución y privando a los trabajadores sindicalizados a realizar de manera normal con la huelga, y a su vez afectando su derecho de libertad sindical.

En la presente investigación la Justificación del estudio es Teórica, debido a que el tema en discusión lo que busca es aportar conocimientos respecto de los servicios mínimos, su regulación, tanto así como nos brindará conceptos detallados de la libertad sindical y la huelga, en el sentido en el cual son afectados por el procedimiento de divergencia. En ese sentido se busca cuáles son los derechos fundamentales que están siendo afectados y vulnerados; por lo que, los fundamentos y argumentos teóricos a revisar van a ser planteados en el mismo trabajo de investigación.

Como Justificación Metodológica, se debe tener presente que es muy importante respetar la investigación de la misma y sus reglas, ya que lo que se empleará son técnicas que llevará al lector a tener un mejor conocimiento a través del análisis para poder entender la investigación que se está realizando; en ese contexto, se espera pueda servir como inspiración y sustento para otros autores que también quieran conocer sobre este tema, y a su vez tenga relevancia para las ciencias jurídicas. Aunado a esto, lo que se analizara es el marco normativo, en específico la ley de relaciones colectivas de trabajo y sus modificaciones. Como Justificación Práctica, esta investigación se justificó en el hecho de describir de qué forma los servicios mínimos que se exigen para realizar la huelga afectan a la libertad sindical, por tal motivo esta investigación busca erradicar toda forma de vulneración hacia estos derechos colectivos.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder hacer un desarrollo integral del Marco Teórico, se consideró que el tema a abordar es indispensable para tener un conocimiento más amplio respecto del derecho colectivo peruano, por tal motivo se debe poner a consideración los antecedentes que motivaron a realizar el siguiente informe de investigación, así como las teorías relacionadas al tema.

En el presente trabajo tenemos como antecedentes a nivel internacional: Según Azócar y Cruza (2015), en su artículo titulado *“Limitaciones al Derecho de Huelga en Chile: Los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral”* publicado en la Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuyo objetivo es evaluar críticamente las prohibiciones y limitaciones en las cuales haya una afectación al derecho de huelga; concluyen que, todo tipo de limitación o prohibición que vaya en desmedro del derecho de huelga debe interpretarse claramente, ya que, la huelga puede tener limitaciones e incluso ser prohibida, pero ante circunstancias que merezcan un carácter enfocado a una situación de crisis nacional o bien cuando se trata de servicios públicos esenciales considerablemente insostenibles de abandonar.

Según Espín y Canelón (2019), en su tesis titulada *“La Huelga frente a la limitación de los Servicios Públicos Esenciales en Venezuela y Colombia, bajo el estudio del caso: Cese de actividades de los Pilotos de Avianca en 2017”*, para la obtención del título de abogado, cuyo objetivo es comparar el tratamiento de la huelga en los dos países; concluyen que, en Colombia y Venezuela la huelga tiene un tratamiento similar y que son limitadas, sin embargo la única prohibición que se enmarca, para que esta tenga un procedimiento especial, es la de afectar irremediamente a la población, por ende se puede prohibir en un caso totalmente extremo.

De acuerdo con Solano (2015), en su tesis titulada *“Definición y protección del derecho de huelga en los servicios esenciales”*, para optar el grado de licenciatura en Derecho, cuyo objetivo es analizar el ejercicio de huelga como un derecho fundamental de toda persona; concluye que, la huelga es un derecho singular de

los trabajadores y que tiene limitaciones cuando afecta servicios esenciales, sin embargo, estas restricciones se rigen bajo el principio de reserva de ley, pero de ninguna manera deben ser aplicadas sin interpretación previa.

De acuerdo con Montoya (2013), en su artículo titulado "*Los Límites del Derecho de Huelga: presente y futuro*" publicado en el Libro Cuestiones Laborales de Actualidad Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Dr. Feliciano Gonzáles, cuyo objetivo es examinar que límites afectan a la titularidad del derecho en cuanto a la huelga se refiere; concluye que, las autoridades gubernativas refrendadas por las actividades mismas de su competencia tienen amparo constitucional, por tal motivo, debe ser una entidad pública la que dirima imparcialmente el hecho de limitar legítimamente el derecho de huelga y el de poder ejercerlo con total libertad de acuerdo a los lineamientos que se deben observar en los servicios mínimos.

De acuerdo a Tribuzio (2012), en el capítulo titulado "*La Huelga en los Servicios Esenciales*" publicado en el Libro Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo, cuyo objetivo es desarrollar la problemática que gira en torno a los servicios mínimos; concluye que, los servicios mínimos pueden ser entendidas como situaciones en las cuales no media la interrupción o postergamiento de ciertas labores y que deben continuar con su procedimiento normal, todo en post de salvaguardar los derechos fundamentales que se encuentran en convergencia con el derecho de huelga. A su vez, señala que están orientados a satisfacer los intereses que buscan ser protegidos, limitando la huelga como los servicios que son considerados como esenciales. No es otra cosa, que garantizan que los servicios mínimos se mantengan a pesar de la realización de la huelga en su mayor dimensión.

Por otro lado, tenemos a nivel nacional: Según Pizarro (2017), en su tesis titulada "*Derecho de Huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016-2017*" para la obtención de grado académico de Maestría en Ciencias: Derecho, con mención en Derecho Constitucional y Tutela Jurisdiccional, por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, basada en un enfoque cualitativo de nivel descriptivo; concluye lo siguiente, Los Servicios Indispensables, en doctrina internacional también tienen la denominación de servicios mínimos, y estos están referidos a

aquellas personas que cumplan labores y algunas actividades que no pueden dejar de realizarse; por las cuales en caso que no pretendieran continuar realizándolas, ya que consideran ir a la huelga, podrían poner en peligro la seguridad de las personas, los bienes patrimoniales de la empresa así como sus instalaciones.

De acuerdo a Rodríguez (2018), en su tesis titulada *“El Derecho de Huelga en el Perú; Análisis Jurídico-Laboral”* para la obtención del título de abogado, por la Universidad Antonio Ruíz de Montoya, basado en un enfoque cualitativo de nivel descriptivo; se infiere lo siguiente, que la norma en discusión cautela el derecho al trabajo y la seguridad por encima de la huelga. De esta manera, se quiere ampliar la aplicación de la misma a todas las empresas que no necesariamente sean o estén al servicio público, sino en el sector privado. Señalando que si la divergencia no se respeta, esta podría traer consecuencias funestas a una empresa.

Para Núñez (2013), en su tesis titulada *“La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”* para la obtención de abogada, por la Pontificia Universidad Católica del Perú; concluye que, tanto la Cuarta Disposición Final de la Constitución en conformidad con la DUDH, Los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, consideran que el derecho de libertad sindical, debe ser tratado e interpretados por el legislador, ya que los sindicatos al realizar una labor imprescindible para el Estado democrático y social del Derecho, son la manifestación de un principio y derecho fundamental como lo es la libertad sindical. Por tal motivo el Estado se encuentra en la obligación de protegerla, incentivarla, promoverla y hacer prevalecer su realidad en buena fe.

Según Toyama y Merzthal (2013), en su artículo titulado *“La Libertad Sindical en el Perú: Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial”* publicado en la Revista Derecho y Sociedad, cuyo enfoque de investigación es hacer una análisis jurisprudencial y constitucional de la libertad sindical y de su poca protección; concluyen lo siguiente, la libertad sindical es considerado un derecho fundamental, que no solamente está mencionada en los tratados internacionales y en la Constitución, sino que, al no tener un concepto restrictivo y al ser de naturaleza trascendente, conlleva a que la negociación colectiva y la huelga, se complementen y se materialicen en sus reales

dimensiones. Es decir, que la libertad sindical sirve de puente para que los otros derechos, también reconocidos a nivel constitucional, cumplan su objetivo de ser respetados y no afectados.

De acuerdo a Villavicencio (2016), en su artículo titulado *“La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú”* publicado en la Revista *Ius Et Veritas*, cuyo análisis habla sobre la limitada protección que tiene la libertad sindical; concluye lo siguiente, las lesiones a la libertad sindical se producen cuando los actos realizados en contra de una colectividad tienden a desmembrar el derecho. De este modo, tenemos que tener en claro, para ello, que la libertad sindical debe contener medidas de protección, que permitan combatir los abusos que se generan en el sector empresarial, ya que sin esta protección el desarrollo de la actividad sindical no será pleno ni eficaz.

A continuación, se procederá a explicar las **teorías relacionadas** al informe de investigación, para su mayor profundidad y análisis respecto del mismo.

Servicios Mínimos, según Davidson:

Se considera a los servicios mínimos como los procesos, los cuales no deben tener interrupción para no ocasionar un desmedro en contra de derechos fundamentales, bienes protegidos y libertades públicas que están amparados por la constitución, pero que colisionan con el derecho de huelga. (2017, p. 40).

Para Baviera, un servicio mínimo es lo siguiente:

Un servicio que se considera mínimo, no necesariamente suprime los derechos de un trabajador a no realizar la huelga, sino establecer una serie de garantías para que esta tenga un buen procedimiento. En tal sentido, es aquí donde se encuentra el problema con los servicios mínimos, ya que establecen una limitación intrínseca al derecho de huelga, puesto que es evidente la disminución a la que se van a tener que adecuar los trabajadores sindicalizados. (2011, p. 69).

Como se visualizaba en los antecedentes realizados en este informe de investigación, se puede determinar que los servicios mínimos no es más que las actividades u procedimientos que se realizan en diversos campos del servicio público y a su vez el privado (empresarial), que al ser de constante movimiento, no

pueden dejar de realizarse, ya que esto conllevaría a afectar ciertos derechos y bienes protegidos, por lo cual la huelga en este sentido, estaría limitada a no ejercerse de manera plena.

Procedimiento de divergencia, según Privat:

La divergencia es la discordancia entre un sindicato y su empleador durante el trámite de una huelga, con relación al horario, número, turnos y ocupación; conservación de servicios y relevo de los trabajadores necesarios, durante el progreso de esta medida de acción directa de detención de labores en un centro de trabajo, y donde afectan actividades indispensables o servicios públicos esenciales. (2018).

La divergencia en el texto regulado por el DS 009-2018-tr, señala la modificación de los artículos 67 y 68 del reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo, es un simple enunciado que no soluciona el problema, contrario sensu debilita el hecho de poder realizar una huelga, ya que señala que la misma AAT en caso no haya acuerdo, esta solucione la divergencia.

Libertad sindical, según CIDH:

Expresó que la Libertad Sindical, determina la potestad de formar e instituir una o varias organizaciones sindicales y poder realizar a través de esta un estatuto en el cual se va explicar cómo estará organizada, que actividades se van a llevar a cabo, sin que alguna autoridad pública interceda en su accionar, o que entorpezca o afecte el ejercicio para el cual fue creado. En un sentido amplio, esta misma llamada libertad, está determinada para la afiliación voluntaria de cada persona, sin mediar actos de coacción. (2001, p. 22).

A su vez El Tribunal Constitucional en su Sentencia expedida, EXP. N° 1124-2001-AA/TC, señala lo siguiente:

La constitución en el artículo 28º, hace un reconocimiento expreso sobre la libertad sindical, señalando que el mismo cumple dos cometidos, uno organizacional, el cual consiste en que cada individuo en post de salvaguardar tanto sus derechos como el de la colectividad puede tiene la facultad de instituir una organización; y otro funcional, el cual permite la libre afiliación a tal organización. En ese sentido, supone la protección y defensa de los afiliados cuando haya algún perjuicio respecto de sus derechos sindicales y que por estos derechos obtenidos sean objeto de los mismos. (2001).

Teniendo en cuenta lo siguiente, podemos entender que la libertad sindical comprende aspectos en los cuales los individuos, tiene plena capacidad de poder integrar o no un sindicato, la forma de organizar su sindicato y a su vez el poder de determinar las actividades y la defensa de sus intereses colectivos, cuando se sientan desprotegidos y se hallen en una situación de vulneración de sus derechos.

Labores indispensables de empresas, según Valdivia:

Asimismo, las labores indispensables son aquellas en donde la paralización de las mismas podría dejar en una situación de peligro, tanto a las personas, al mantenimiento de la seguridad o de los bienes o que por esta inmovilización no permita la reanudación rápida de las labores ordinarias a las que se dedica una empresa, ni bien culminada la huelga. (2019).

Las labores indispensables que se toman en cuenta en las empresas, son las actividades que una empresa no puede dejar de mantener en acción, ya que si estas tendrían una para imprevista, no se cumpliría con el rol para la cual están creadas, por tal motivo afectaría a las empresas tanto en sus bienes como en la seguridad de las mismas.

Huelga, para Castro:

[...] se considera a la huelga como un medio de presión. [...] el abandono provisional de las labores en una empresa u negocio, participio y ejecutado de manera pacífica por un conjunto de tres o más trabajadores, con la característica y exclusiva voluntad de cautelar o proteger sus intereses comunes, sociales y económicos. (2017, p. 3).

A su vez el Decreto Supremo 010-2003-TR Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en su artículo 72 lo define:

La huelga es la suspensión concertada de trabajo, la cual es ratificada en mayoría y que es realizada de manera voluntaria, teniendo en consideración que la misma se va llevar de manera organizada y pacífica por parte de los trabajadores, mediante el abandono de sus puestos y en específico de sus centros de labores.

Se puede apreciar del siguiente contenido que la huelga, es un elemento fundamental de la libertad sindical, ya que es la decisión que adoptan los trabajadores para la paralización de sus labores cotidianas dentro de una

determinada empresa, en protesta al no cumplimiento de la resolución de sus problemas.

Negociación Colectiva, para Rendón:

La negociación colectiva en el derecho laboral, es un procedimiento por el cual los trabajadores, tienen la facultad de proponer y desarrollar una serie de pedidos al empleador, como mejoras en el trabajo, aumentos de sueldo, entre otras cosas. (2014, p. 218).

A su vez el Tribunal Constitucional, a través del Pleno Jurisdiccional del 2015, EXPS. Nº S 0003-2013-PU/TC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PU/TC, señala lo siguiente:

La negociación colectiva es un derecho fundamental, legalmente clasificado y de índole colectiva. Por medio de este las organizaciones sindicales y de empleadores tienen un manejo de derechos para organizar en conjunto los intereses que devengan de la relación de trabajo. Esto significa, que en primer término es la de reconocer a estas organizaciones autónomas, para elegir quien los va representar, por lo cual producirán efectos normativos particulares, que se puedan aplicar a la relación laboral. (2013-2015).

Tomando en consideración ambos conceptos, se puede resumir que la negociación colectiva, dentro del marco del derecho colectivo es la facultad que tienen los sindicatos y la organización de empleadores, que por medio de su autonomía puedan ellas llegar a un consenso alturado en cuanto a las divergencias que puedan ocasionares durante la relación laboral, todo en post de salvaguardar la misma; por tal motivo, se podrá lograr un mejor dialogo social que beneficiaría a ambas organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de Investigación: Según Muntané (2010): se denomina a ese tipo de investigación como básica, ya que es teórica, dogmática y pura, una de sus características es que no hay variación en su marco teórico; por tal motivo, el objetivo del mismo es ampliar conocimientos pero sin que haya algún contraste con ningún aspecto práctico.

Diseño de Investigación: De acuerdo al diseño, se utilizó la teoría fundamentada ya que según Izcara (2014), es un método que empieza con datos experimentales, de la cual se va a abordar y realizar una nueva teoría.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
Exigencia de los servicios mínimos	Se refiere como concepto principal al estado en el cual se van a utilizar los mismos para la limitación o prohibición de la realización de la huelga, en virtud del cual, dependerá el contexto de cada conflicto y de la peculiaridad que se considere en cada población.	La justificación de los servicios mínimos deben realizarla respecto de una cuestión de exigencias emanadas en un documento llamado informe técnico, en el cual las empresas van a justificar la cantidad de trabajadores, el periodo y la oportunidad en que debe realizar los mismos.	Labores indispensables de empresas
			El procedimiento de divergencia
La huelga y la libertad sindical	La huelga es la suspensión de las labores de un trabajador, en conjunto con su organización sindical que se realiza luego de haber agotado las vías previas para llegar a la solución de un pliego de reclamos. La libertad sindical es un derecho universal en el	La huelga como procedimiento se realiza cuando se agotó en un primer momento el trato directo y la conciliación, entre empleadores y el sindicato. Debe tener como principales requisitos: 1. Que los intereses del sindicato sean socioeconómicos o	Afectación al derecho de negociación colectiva
			Limitación al derecho de huelga y de libertad sindical

	<p>cual, dota la capacidad al trabajador de poder asociarse, organizarse, y defender los derechos que considere vulnerados, respecto de una organización sindical.</p>	<p>profesionales en favor del mismo. 2. Debe ser adoptada de acuerdo al Estatuto, y la asamblea debe ser refrendada por vía notaria o por un juez de paz de la comunidad. 3. La comunicación al empleador y la AAT con 5 días útiles de anticipación. 4. Que la negociación colectiva no haya sido sometida al arbitraje.</p>	
--	--	--	--

3.3 Escenario de Estudio: El escenario de estudio tiene por consiguiente la realización de las investigaciones y el lugar donde se llevarán a cabo, las cuales como objetivo principal es la de responder a las interrogantes propuestas, teniendo como escenario específico la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), así como en las diversas Federaciones que cuenten con el problema de los servicios mínimos en la huelga.

3.4 Participantes: Los sujetos que van a ser partícipes de esta investigación, los cuales formarán parte de la muestra, a quienes se les realizará la entrevista, serán cinco expertos en Derecho Constitucional, abogados Especializados en Derecho Laboral Colectivo, así como abogados especialistas de la CGTP y de las diversas federaciones.

Nº	Nombres y Apellidos	Especialidad	Institución
1	Luis Fernando Santa Cruz Bustillos	Magister en Asesoría Jurídico Laboral	Miranda & Amado
2	Julio Felipe León Condorcahuana	Magister en Derecho Laboral	CGTP
3	Segundo Juan Vásquez Quispe	Magister en Derecho Constitucional	ACFIE
4	Eliana Fernández Suárez	Magister en Derecho Laboral y Constitucional	CGTP
5	Saúl García Santibáñez	Abogado	Independiente.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para poder realizar una investigación, se necesitan los recursos los cuales son el soporte metodológico, que son identificados por la técnica, por consiguiente, esto nos va a permitir recabar la información precisa y necesaria que tiene relación con el problema de la investigación. Para Díaz, et al (2013), las entrevistas es quizás la técnica para recolectar datos, realizada en una investigación cualitativa que tiene mayor productividad. Por consiguiente, se define como un dialogo que plante un fin determinado diferente al simple acto de dialogar. En ese sentido, lo que se va señalar es que el investigador tiene la potestad de realizar las preguntas elaboradas a una persona peculiar (en este caso un especialista en Derecho), con la misión de lograr obtener datos que sean de interés para el trabajo de investigación realizado.

Para Rubio (2004) el análisis documental es una labor por la cual se realiza un proceso intelectual de extracción de las nociones recabadas en un documento para poder ayudar al acceso del documento original. En ese sentido, el análisis a realizar es extraer un cumulo de conceptos que sirvan para la realización del marco teórico en un trabajo de investigación. Por consiguiente, la técnica realizada de recolección de información se va a adquirir de diversas fuentes, como por ejemplo, revistas indexadas, tesis, libros, resúmenes, derecho comparado, y diversos tipos de fuentes, para poder ser utilizados en el trabajo de investigación.

Según Schettini & Cortazzo (2015), el análisis cualitativo de datos, es integrarse y diferenciar entre lo que se dice y lo que no se dice, es hallar sentido al material revisado en las fuentes consultadas; darle sentido a los documentos de diferentes participantes sean escritos, visuales, etc. Así las distintas ideas, testimonios y situaciones, a medida que se van uniendo, le van a dar un sentido a la búsqueda de comprender e interpretar el tema de la investigación. Es por ello, que los instrumentos que se utilizarán para realizar la recolección de datos, serán las entrevistas, las mismas que van a ser hechas a los diversos expertos en derecho laboral colectivo, a los operadores de justicia en materia laboral, teniendo en cuenta que culminadas estas se deberá analizar una por una, tanto

con la legislación y las teorías que se usan para la investigación.

Para Meneses y Rodríguez (2014), la guía tiene relevancia respecto del diseño de la entrevista y de la investigación, a su vez, esta enlazada con la utilización de otros instrumentos o técnicas realizadas en una investigación cualitativa. Por tal motivo, la guía que hemos elaborado, confluye en los tres objetivos que hemos planteado, para así poder dar respuesta a los problemas de la investigación, la cual será validada por los expertos que van a ser entrevistados.

3.6 Procedimientos: Para Crespo & Salamanca (2007), el muestreo en la investigación cualitativa se debe tener en cuenta que observar, cuando y donde realizar la acumulación de los datos para su posterior análisis. En ese sentido, se debe tener en cuenta que a través de este procedimiento no solo se decide que es lo que se va a destacar, sino incluso se pueden extraer diversas muestras de la información que se está utilizando.

3.7 Rigor Científico: Para Arias & Giraldo (2011) es la que está basada en la doctrina del reduccionismo, que lo que hace es tener un pensamiento analítico del mismo. De esta manera, el trabajo va cumplir con exigencias de un trabajo de calidad. En ese sentido, en la presente investigación se utilizará la guía de entrevista como el instrumento, el cual tiene que ser validado; a su vez se va brindar un análisis de las respuestas obtenidas que se recopilaran de las entrevistas realizadas a los expertos en Derecho Laboral Colectivo y Derecho Constitucional, considerando pues, los conocimientos que ellos tienen en el área del derecho, la experiencia que poseen respecto de la misma. La técnica utilizada fue la de entrevista y el instrumento la guía de entrevista.

3.8 Método de análisis de la información: Para Lopera et al, (2010), la forma clásica de comprender el método analítico es la de un procedimiento que se disecciona un todo en sus fundamentos básicos, y por consiguiente, va de lo universal a lo singular, también se le puede entender como un camino que empieza de los fenómenos para arribar a la ley, es decir de la consecuencia a la causa. Por otro lado, se utilizará el método inductivo, mediante el cual servirá

para resolver las conclusiones generales a partir de una suposición determinada, basándonos en la observación, aplicación e interpretación. A su vez, utilizaremos el método hermenéutico, por medio del cual se hará una interpretación de las normas que se utilizan en la presente investigación, con la intención y el propósito de tener un mejor juicio de las normas que han sido citadas. Asimismo, se empleará el método comparativo con el designio de poder comparar los resultados con otros, que se obtuvieron cuando se recolectaron los datos. Para finalizar, cuando se hayan aplicado los instrumentos que sirven para investigación y se hayan obtenido los datos, se seguirá con el proceso, con el propósito de conseguir la validación de los supuestos jurídicos que se ha planteado en esta presente investigación. A través del método sintético se resumirán los resultados, se realizarán las conclusiones y por último se finalizará con las recomendaciones.

3.9 Aspectos éticos: Dichos aspectos están relacionados con el valor y el respeto, en ese sentido va encaminado a la protección de los autores y sus derechos, ya que la redacción realizada utilizó citas de los mismos; el Decreto Legislativo 882 señala dicha protección. Por otro lado, se ha realizado este trabajo cumpliendo con los parámetros impuestos y establecidos en las normas APA, la cual fue presentada por la Universidad César Vallejo para un desarrollo íntegro del trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los especialistas escogidos dieron respuesta a la guía de entrevista manteniendo su punto de vista respecto de las preguntas, las cuales están agrupadas para tener una mejor interpretación de las mismas, obteniendo los resultados que a continuación se presentan.

En cuanto al Objetivo General en el cual se busca, “Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019”, se realizaron tres preguntas. La pregunta N° 1 señaló lo siguiente: El literal d) del

artículo 84, del DS 010-2003-tr, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?

El entrevistado León considera, no afectaría la estabilidad laboral si se cumple con lo regulado en los artículos 78 y 82 del DS 010-2003, aun incluso cuando la AAT no cumpla con resolver los servicios mínimos y la divergencia, en tal sentido la huelga no podría ser declarada ilegal por el artículo 84; cabe señalar que no se está de acuerdo con dicha respuesta, ya que si un sindicato considera que un número de trabajadores está en condiciones de realizar la paralización de labores y por ende participar de la huelga, estos podrían ser investigados en un proceso disciplinario y por ende ser despedidos de sus trabajos.

El entrevistado Santa Cruz considera, que no peligra la estabilidad laboral de los trabajadores siempre y cuando la AAT resuelva en primera instancia el proceder de la huelga, ya que es una etapa en la cual no acarrea ninguna sanción; sin embargo, señala que si la AAT resuelve como improcedente la huelga, pero los servicios mínimos no fueron resueltos por la misma, y los trabajadores no cumplen cubrir dichos servicios, si podría peligrar la estabilidad laboral pero dependiendo de los días que se mantenga la huelga, después de la improcedencia emitida. De acuerdo a la respuesta, cabe considerar que la AAT tiene como primera y segunda opción delegar la función de resolver dichos documentos, en ese sentido no es común que tales entidades encargadas de resolver lo hagan en primera instancia, ya que por temas presupuestales, los sindicatos en la mayoría de los casos no se encuentran en posibilidades de solventar dichos informes técnicos. En ese sentido resulta muy poco probable que una entidad acepte de manera tacita resolver las divergencias entre empresa y sindicato, dejándole a la AAT la responsabilidad completa. Por lo demás se está conforme con la respuesta.

Los entrevistados Santibáñez, Fernández y Vásquez consideran, que si peligraría la estabilidad laboral de los trabajadores dado que, al no resolverse la divergencia y no haya concordancia en los servicios mínimos planteada por la empresa y

respondida por el sindicato, esta podría ser causal de despido, desligándose de las normas colectivas y aplicando la norma individual referido al Decreto Legislativo 728. En tal sentido, dota de responsabilidad a la AAT, para resolver tales requerimientos y no ir en desmedro de los trabajadores. Se está conforme con dichas respuestas, ya que van en dirección de lo que se plantea como objetivo.

La pregunta N° 2 señaló lo siguiente: ¿Considera usted, que al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?

El entrevistado León considera, que los plazos establecidos están regulados en la ley para iniciar el procedimiento de huelga, en ese sentido, dota a la AAT de calificar de procedente o improcedente, teniendo en cuenta los requisitos que se encuentran en la norma (plazos). Se está de acuerdo en parte con dicha respuesta, cabe señalar que, si bien los requisitos del art 73, determinan la procedencia o improcedencia de la huelga, no son los únicos que se deben cumplir, ya que teniendo en consideración de que haya una divergencia de servicios mínimos planteada, que no está siendo resuelta por la AAT a la fecha señalada de la declaratoria de huelga por parte del sindicato, habría una afectación latente al derecho de huelga y a la libertad sindical en conjunto, ya que no se cumpliría con la ejecución de la mismas.

El entrevistado Santa Cruz considera, que va depender del motivo por la cual la huelga no se efectivice; a su vez, señala que la demora de la AAT para resolver una divergencia sobre servicios mínimos impide y afecta el derecho de huelga, y por consecuencia al derecho de libertad sindical.

Los entrevistados Santibáñez, Fernández y Vásquez consideran, que al ya haberse realizado un plan estratégico consensuado para realizar la huelga, dispuesto en una asamblea, y si bien se tiene que cumplir con los requisitos señalados en la norma para la procedencia de la misma, el hecho de implementar mecanismos que se consideran rígidos, y que dotan de una extrema formalidad, se hacen a su vez complicados; por tal motivo, es ahí específicamente donde se hace restrictivo

dichos derechos, lo que acarrea una vulneración al derecho de huelga como al de libertad sindical, ya que, la voluntad colectiva del sindicato no cumpliría su finalidad. La respuesta brindada por estos especialistas están acorde al objetivo planteada, por tal motivo se está de acuerdo.

La pregunta N° 3 señaló lo siguiente: ¿ De qué manera el DS 009-2018-tr, con sus modificaciones del artículo 67 y 68 del DS 011-92-tr Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?

El entrevistado Santa Cruz considera, que solo y únicamente habría afectación al derecho de libertad sindical, siempre y cuando la AAT demore en resolver una divergencia sobre servicios mínimos. No se está de acuerdo a pleno con esta respuesta, ya que no es la única forma en que este decreto puede afectar el derecho de libertad sindical.

Los entrevistados, Santibáñez, Fernández, Vásquez y León consideran, que si hay tal afectación por los motivos siguientes: hay demora en la resolución de divergencias, no se puede realizar plenamente una huelga, hay una afectación económica, en la cual la mayoría de sindicatos no pueden cumplir con tales requerimientos ya que, no cuentan con los medios suficientes para rebatir dichos informes técnicos y que hay favorecimiento para los empleadores en el sentido que hay mucho más facilidades para ellos; en tal sentido, al haber restricción al cuestionamiento de los servicios mínimos establecidos por las empresas, de esta manera, también se restringe el derecho de libertad sindical. Se está plenamente de acuerdo con las respuestas brindadas por estos especialistas.

En cuanto al Objetivo Específico 1 en el cual se busca, “Determinar qué criterios adoptados como labores indispensables de empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019”, se realizaron tres preguntas. La pregunta N° 1 señaló lo siguiente: El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-tr, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación

inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?

El entrevistado León considera que, La Ley señala que los criterios de justificación para servicios públicos esenciales debe guardar relación con la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población, y; para labores indispensables debe guardar relación con la seguridad de las personas y de los bienes o el impedimento de reanudación inmediata de actividades luego de concluida la huelga. A su vez, considera que no existe extralimitación o afectación a la exigencia a las empresas de un informe técnico exigido por Ley que sustente la justificación de la cantidad de trabajadores solicitados por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos; porque así como le otorga la facilidad que de manera libre y técnica demuestre la existencia de una exigencia de determinada cantidad de personal es importante también el sustento técnico del mismo

El entrevistado Santa Cruz considera que, no hay una verdadera afectación a las empresas, por tener que justificar, a través de un informe técnico, las labores indispensables del artículo 67 del DS 011-92-TR. Sin embargo, considero que debería haber mecanismos para que determinadas empresas pequeñas puedan tener acceso a algún tipo de servicio para evaluación de supuestos de dicha norma, a través de la AAT por ejemplo. Asimismo, deberían existir facilidades para que los sindicatos tengan acceso a informes técnicos. Los informes técnicos pueden ser caros.

El entrevistado Santibáñez señala que, el segundo párrafo del artículo 67° del D.S. 011-92-TR define en que consiste la definición de servicios esenciales. En ese orden de ideas, el que se requiera que el informe técnico explique la justificación del porque no se puede dejar de realizar alguna actividad; guarda coincidencia con la definición de servicio esencial.

La entrevistada Fernández considera que, no hay afectación a las empresas, en tanto, el sentido de la norma implica la justificación del empleador del porqué algunas actividades no pueden parar, basándose en tres supuestos que la norma ha establecido, salvaguardar la seguridad de las personas, de los bienes, y el impedimento de la reanudación de las actividades, siendo el fundamento de su informe

El entrevistado Vásquez considera que, en este caso se refiere a la determinación de los puestos mínimos o indispensables, que deben seguir funcionando durante la huelga, lo que implica que la empresa debe justificar a través de un informe técnico, el mismo que debe ser coherente y que responda a la realidad de los hechos, tomando en consideración los criterios establecidos por la ley. Siendo ello así, no existe afectación a la empresa, puesto que de lo que se trata es que la huelga sea eficaz y cumpla su finalidad

La pregunta N° 2 señaló lo siguiente: ¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar

El entrevistado León considera, que la responsabilidad recae en el gobierno central, ya que no otorga el presupuesto adecuado para la AAT, y por tal motivo, carece de personal adecuado que pueda resolver estos procedimientos; de esta manera, hay una evidente afectación a la libertad sindical y la huelga, sin embargo, no hay afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores. Se concuerda con la respuesta al señalar que la AAT no tiene el presupuesto requerido y que se afectan tanto la libertad sindical como la huelga; por otro lado, no se concuerda en el extremo que señala que no se afecta la estabilidad laboral, ya que, los trabajadores que acaten la huelga, que se encuentren dentro de las labores indispensables pero que aún no se puede comprobar por la demora de resolver la divergencia, si podría

estar en peligro su estabilidad laboral.

El entrevistado Santa Cruz considera que, la demora de la AAT en definitiva no permite realizar un trabajo eficiente respecto de dichos procedimientos, y que afectaría tanto a empresas como sindicatos, enfatizando que la parte sindical en la mayoría de casos se vería más afectada. Se está de acuerdo con la respuesta en parte, ya que, no se podría considerar que haya una afectación a la empresa puesto que, si no se realiza una huelga, no hay ningún medio de presión de parte del sindicato, simplemente se extendería el plazo de no resolverse las controversias vertidas en cuanto a las labores indispensables y eso evidentemente favorecería a la empresa.

Los entrevistados, Santibáñez, Fernández y Vásquez consideran que, la AAT debería contar con un área especializada o un departamento técnico, que se encargue de resolver las divergencias; por otro lado, dejar en manos de terceros la totalidad de la resolución de dichos informes técnicos, sería atentatorio al resultado del proceso, y además, generaría un costo en el sindicato que en muchas ocasiones no puede pagar, debido a que no cuenta con la capacidad de costear un especialista. Señala a su vez que la determinación de las labores indispensables está bien, pero lo que no está bien es que la norma plantee resolver la divergencia con el informe técnico de un año anterior. En ese sentido, la omisión de dichas soluciones, evidentemente hacen peligrar la estabilidad laboral de los trabajadores y a su vez restringe el pleno ejercicio del derecho de huelga. Con lo cual, se está de acuerdo a cabalidad con las respuestas.

La pregunta N° 3 señaló lo siguiente: ¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.

El entrevistado León considera, que no es parcializada la potestad de realizar un informe técnico por parte de las empresas por tener mayor capacidad económica,

y que tampoco hay algún perjuicio a los sindicatos, ya que son las empresas las que deben sustentar lo que solicitaron. No se está de acuerdo con la respuesta, ya que, la parcialidad surge de la capacidad que tiene uno y el desmedro del otro y la obligación que tiene uno de responder dicho informe técnico, que es costoso.

El entrevistado Santibáñez considera, que no necesariamente es parcializada la potestad de realizar un informe técnico. A su vez señala que el hecho que una de las partes, por su poder económico tenga que asumir dos tercios de los costos de dicho informe técnico, si puede condicionar a la entidad a la hora de resolver.

Los entrevistados Santa Cruz, Fernández y Vásquez consideran, que si es parcializada, ya que, las empresas tienen mayores y mejores posibilidades de realizar un informe técnico, tanto por su capacidad económica, así como por el hecho de que tienen un mejor y mayor acceso a la información para elaborarlos; entonces, el sindicato se ve obligado a realizar oposición con un informe que es oneroso y que en ocasiones obliga a pedir una cuota extraordinaria a los afiliados ya que no pueden costear el mismo. Se ve una disparidad ya que en la mayoría de casos los resultados son a favor de las empresas. Por otro lado, la AAT es la que verifica si esas labores indispensables cumplen los requisitos para determinar justamente esos puestos. Por consiguiente, los criterios administrativos tienen una finalidad que establece barreras, ya que la finalidad principal es de materializar la huelga. Se concuerda plenamente con estas respuestas, ya que cumplen con el objetivo específico señalado.

En cuanto al Objetivo Específico 2 en el cual se busca, “Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019”, se realizaron tres preguntas. La pregunta N° 1 señaló lo siguiente: ¿Considera que el procedimiento de divergencia desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?

El entrevistado León considera, que el procedimiento de divergencia no ha sido formulado para desalentar el derecho de negociación colectiva, porque no tiene

impacto en la misma el informe técnico.

El entrevistado Santa Cruz señala que, se desalentaría siempre y cuando la AAT, no adopta soluciones o remedios a los problemas principales de la divergencia, como son: demora en procedimientos, imprevisibilidad de los parámetros que serán tomados en cuenta para decidir la divergencia y soluciones a la parcialidad que pudieran tener los informes técnicas de las partes.

El entrevistado Vásquez considera que, el establecimiento de procesos administrativos engorroso como es la divergencia, constituye una barrera para la materialización del ejercicio pleno del derecho de huelga, puesto que según el procedimiento actual las empresas terminan favorecidas, en desmedro de los intereses de los sindicatos, más allá de los costos. Pues, es la empresa quien tiene que justificar que puestos siguen trabajando como indispensable, en el caso del sindicato lo que busca es que todos los trabajadores vayan la huelga, pues cuanto más trabajadores participan, tendrán mejores resultados. Eso es lo quieren evitar, hacer de la huelga un derecho nominal, sin efectividad.

Los entrevistados Santibáñez y Fernández consideran que, sí desalienta tremendamente el derecho de negociación colectiva, en tanto son totalmente parcializados, pues el costo es asumido en su totalidad en muchas oportunidades por el empleador. A su vez, podría darse el caso que el informe técnico al ser pagado en una gran parte por el empleador, podría condicionar la elaboración del mismo. Se concuerda con dichas respuestas.

La pregunta N° 2 señaló lo siguiente: El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-TR señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?

El entrevistado León considera que, los procedimientos de divergencias no han sido formulados para desalentar el derecho de negociación colectiva, porque no tiene

impacto en la misma de manera parcial o total el informe técnico de divergencia.

El entrevistado Santa Cruz, No siendo una medida totalmente feliz, considero que es la mejor salida que pudo darse frente a una norma nueva sobre los servicios mínimos y el procedimiento de divergencia. Nuevamente, si la AAT resolviera rápidamente las divergencias, no habría mayor problema de aplicación.

La entrevistada Fernández considera que, si resultó favorable para el sindicato la divergencia del año anterior entonces consideramos que no se ha parcializado al empleador, pero normalmente los sindicatos no presentan su divergencia debido al escaso manejo de entendimiento de la modificación de la norma, esto es con el sustento de sus observaciones, en tal sentido, siempre las empresas estarán un paso adelante por la logística y poder adquisitivo que poseen.

El entrevistado Santibáñez considera que, dicha disposición alienta la demora en la elaboración del informe técnico, pues el sindicato se vería afectado en la posibilidad de realizar una huelga

El entrevistado Vásquez considera que, favorece a la empresa y afecta los derechos de los trabajadores. Es más, este extremo debe declararse ilegal o inconstitucional por cuanto las autoridades administrativas están obligadas a cumplir sus funciones, este criterio alienta la ineficiencia de la autoridad administrativa de trabajo. No nos olvidemos que la omisión de responsabilidades administrativas esta sancionada.

La pregunta N° 3 señaló lo siguiente: ¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.

El entrevistado León considera, que no afecta a ninguna de las dos partes, porque la negociación colectiva va por cuerda separada a un procedimiento de divergencia.

El entrevistado Santa Cruz considera que, puede afectar a ambas, lo que dependerá de la diferencia entre el número de trabajadores que ocupan servicios mínimos que se exigirá (por ejemplo, el de la divergencia anterior), versus el número de trabajadores realmente necesario. Por ello, es importante encontrar soluciones para la determinación rápida de los servicios mínimos.

El entrevistado Vásquez considera que, el más afectado es el sindicato o los trabajadores en su conjunto porque se convierten en barreras administrativas que limitan el ejercicio del derecho de huelga, cuyo reconocimiento es constitucional. Entonces, de lo que se trata es que la autoridad administrativa de trabajo facilite el ejercicio de la huelga, aquí es todo lo contrario. Lamentable.

El entrevistado Santibáñez considera que, los plazos afectan al sindicato, pues además de ser plazos extensos, la demora en la solución final, afecta al sindicato en la posibilidad de realizar una medida de huelga.

La entrevistada Fernández considera que, al sindicato, en límine, de acuerdo con el TUPA del MTPE, indica que la comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, horarios, turnos y la periodicidad de los reemplazos en casos de huelga que presenta el empleador tiene calificación automática. En tal sentido los empleadores llevan ventaja a los sindicatos puesto que además de este diferenciado trato las empresas cuentan con la logística y poder adquisitivo para superar cualquier impase administrativo que se suscite.

Respecto a la **Discusión** del informe de investigación, se recogieron y se tomaron en consideración las teorías desarrolladas en el marco teórico y los antecedentes planteados en el mismo, de tal manera que, esto conlleva a realizar la comparación con los resultados que se obtuvieron respecto de la guía de entrevista para poder hacer un juicio de valor para interpretar y discutir, los puntos de vista abordados en dichas entrevistas.

En relación al objetivo general: “Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019”, se tomó el antecedente internacional: Azócar y Cruza (2015), en su artículo titulado “*Limitaciones al Derecho de Huelga en Chile: Los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral*”, concluyen que, todo tipo de limitación o prohibición que vaya en desmedro del derecho de huelga debe interpretarse claramente, ya que, la huelga puede tener limitaciones e incluso ser prohibida, pero ante circunstancias que merezcan un carácter enfocado a una situación de crisis nacional o bien cuando se trata de servicios públicos esenciales considerablemente insostenibles de abandonar.

Teoría de la cual, la respuesta de los entrevistados Santibáñez, Fernández y Vásquez, ante la pregunta 1 que se realizó en la guía de entrevista, la cual fue la siguiente: El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-tr, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?, de tal manera que, el antecedente y el resultado de las respuestas, coinciden en el sentido que la excepcionalidad a la que se limita el ejercicio de huelga son extremas, sin embargo, en la normatividad nacional, al no poder efectivizarse la huelga y al haber demora en la resolución de la determinación de los servicios mínimos, en caso la organización sindical opte por realizar la huelga, podría hacer que peligre la estabilidad laboral de los trabajadores. En este sentido, lo que se busca con la huelga es intentar buscar una medida en la cual el empleador pueda reconsiderar los aspectos en los cuales se debiera negociar con el sindicato; por otro lado, el sindicato siempre va tener que estar dentro de los parámetros de la ley para realizar sus huelgas porque: “la particularidad de esta medida es que se realiza dentro de una negociación colectiva y con requisitos previos [...] si se representa la huelga de forma atípica, denota de ilegalidad” (Medel y Pérez, 2017, p.179).

En relación al objetivo específico 1: “Determinar qué criterios adoptados como

labores indispensables de empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019”, se tomó el antecedente nacional: Núñez (2013), en su tesis titulada *“La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”*; concluye que, tanto la Cuarta Disposición Final de la Constitución en conformidad con la DUDH, Los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, consideran que el derecho de libertad sindical, debe ser tratado e interpretados por el legislador, ya que los sindicatos al realizar una labor imprescindible para el Estado democrático y social del Derecho, son la manifestación de un principio y derecho fundamental como lo es la libertad sindical. Por tal motivo el Estado se encuentra en la obligación de protegerla, incentivarla, promoverla y hacer prevalecer su realidad en buena fe.

Teoría de la cual, la respuesta de los entrevistados Santibáñez, Fernández y Vásquez, ante la pregunta 2 que se realizó en la guía de entrevista, la cual fue la siguiente: ¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador?, de tal manera que el antecedente y el resultado de las respuestas, coinciden en el sentido que la demora en la resolución de la AAT de la divergencia en los servicios mínimos, afectan el libre desenvolvimiento de la libertad sindical y le quitan la fuerza necesaria que tienen los sindicatos, ya que, al no haber un ente regulador de estos procedimientos por parte de la administración, la divergencia queda estancada y no se cumple con realizar la huelga. En tal sentido, cabe destacar que la exigencia a la que se quiere llegar, es que la AAT, deba tener presente ello, puesto que: “la prohibición extrema al derecho de huelga, sería contrario al Convenio 87, la suspensión de la huelga se da si es extrema en una situación de emergencia; la huelga no es un simple acto social, es un derecho” (Nogueira, 2015, p.19).

En relación al objetivo específico 2: “Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019”, se tomó el antecedente nacional: Villavicencio (2016), en su artículo titulado *“La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y*

simbólica) en el Perú”, concluye lo siguiente, las lesiones a la libertad sindical se producen cuando los actos realizados en contra de una colectividad tienden a desmembrar el derecho. De este modo, tenemos que tener en claro, para ello, que la libertad sindical debe contener medidas de protección, que permitan combatir los abusos que se generan en el sector empresarial, ya que sin esta protección el desarrollo de la actividad sindical no será pleno ni eficaz.

Teoría de la cual, la respuesta de los entrevistados Santibáñez y Fernández, ante la pregunta 2 que se realizó en la guía de entrevista, la cual fue la siguiente: ¿Considera que el procedimiento de divergencia desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo? de tal manera que el antecedente y el resultado de las respuestas, coinciden en la posición que la no protección de la libertad sindical en cualquiera de sus formas, no se podría desarrollar de una buena manera la actividad sindical, en ese sentido, se considera que las respuestas que se refieren sobre el costo que se debe realizar para responder un informe técnico, es pocas veces asumido por un sindicato por su poca cuota sindical y por el hecho de no tener un poder económico equiparable al de una empresa, en consecuencia, si habría la posibilidad de que la empresa asuma toda la deuda, se tornaría parcializada la decisión que se tome al respecto y afectaría directamente el proceso de negociación colectiva. En concordancia a lo señalado: “la negociación colectiva, se refuta como la base fundamental para que haya un fortalecimiento de la actividad sindical” (Mata, 2019, p. 2)., por tal motivo, para que justamente haya este fortalecimiento, tendría que haber una mejor regulación que sea beneficiosa para ambas partes, ya que la tendencia suele ser favorable al sector empresarial.

V. CONCLUSIONES

Primero.- Hay que tener en consideración que tanto el derecho de Huelga como el de libertad sindical, tienen una protección internacional como nacional a través de la constitución. También, se tiene entendido que como cualquier derecho posee sus limitaciones; sin embargo, esto no enerva el hecho de realizar la misma cumpliendo con las medidas y requisitos a los que son sometidos. Por otro lado, el DS 009-2018, extralimita tales derechos, ya que señala una aparente posibilidad de solución, pero no teniendo en consideración que todas ellas perjudican a la organización sindical, que es el lado más débil en comparación con el empleador, e indirectamente desfavorecen la negociación colectiva en su sentido amplio.

Segundo.- La autoridad administrativa de trabajo tiene la labor de fiscalizar y resolver la divergencia de los servicios mínimos. El hecho de delegar su función a otras entidades no resuelve el problema del mismo, ya que las entidades de acuerdo a la norma, no están en obligación de aceptar, puesto que, es facultativa esta aceptación. En tal sentido, cabe señalar que la misma AAT, tendría que resolver en última instancia; sin embargo, al no contar con los recursos que el Estado debiera brindarle, limita al sindicato a poder ejercer su derecho de huelga y posibilita al empleador a que si algún trabajador recurra a estas huelgas y se encuentra en la nómina de trabajador indispensable o esencial, este podría ser despedido, evidenciando un desmedro al derecho del trabajo y también al derecho de libertad sindical.

Tercero.- Las diferentes formas de resolver la divergencia son parcializadas, en el sentido que, si una empresa no presenta su nómina con servicios mínimos al tiempo señalado, la AAT le da la posibilidad de utilizar la del año anterior. Sin embargo, al sindicato solo le da plazo, para que presente sus observaciones y su contradicción. En ese sentido, esta norma dota de favoritismo al empleador, ya que incluso si es que no llegara a haber una divergencia o unas respuestas, se utilizaría la que presento la empresa, desligándose así de responsabilidad la AAT. Esto es una clara afectación al derecho de huelga y de libertad sindical, ya que le estaría recortando la cantidad de trabajadores que podrían ser partícipes de la misma y le quitaría el peso que realmente debería tener dichos derechos.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Derogar dicha norma en cuestión o modificarla a tal punto que sea equiparable tanto entre empresas como en sindicatos, en cuestiones de tiempo, plazos, soluciones, temas económicos, acceso a información, etc. De esta manera podría hablarse de una forma ponderada de realizar un buen procedimiento de divergencia, contrario sensu, seguiría con la afectación a la huelga, a la libertad sindical y a la negociación colectiva

Segundo: La autoridad administrativa de trabajo, debe contar con presupuesto, asistentes técnicos o un órgano especializado en resolver estos temas, solventados obviamente por el Estado; no delegar las funciones, puesto que el peligro en la demora de la resolución afecta la libertad sindical y el derecho de huelga, y hace peligrar la estabilidad laboral de los trabajadores.

Tercero.- Se debería de emitir una resolución en la cual señale que el Estado a través de la AAT pueda asumir los costos de dichos procedimientos y resolver la divergencia planteada por las empresas, dado que se debe proteger al lado más débil en la relación laboral, en este sentido la organización sindical siempre va ser la más afectada, ya que no cuenta con el poder adquisitivo de una empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, M. y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. Colombia: *Revista de investigación y educación en Enfermería*, 29(3), 500-514. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Azócar, R. y Cruz (2015). Limitaciones al Derecho de Huelga en Chile: Los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 6(12), 140-161. Recuperado de doi: [10.5354/0719-7551.2016.38452](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.38452)
- Baviera, I. (2011). El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad como límite del derecho de huelga. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 4(4), 69-78. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3724589>
- Boletín Oficial del Estado. (1978). *Constitución Española*. Madrid: Catalogo de la Agencia Estatal. Recuperado de [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Canelón A. y Espín, M. (2019). *La Huelga frente a la limitación de los servicios Públicos Esenciales en Venezuela y Colombia, bajo el estudio del caso: Cese de actividades de los Pilotos de Avianca en 2017*. [Tesis de licenciatura Universidad Metropolitana]. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/335989410>
- Castro, M. (2017). *Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y trabajadoras*. Costa Rica: Ofician de Actividades para los trabajadores ACTRAV. Organización Internacional de Trabajo OIT. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/318827129>
- Carta Social Europea (1996) Recuperado de <https://rm.coe.int/168047e013>

CIDH. (2001). *Informe anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 2001*. San José: Tomo I, (p. 22). Recuperado de: http://hrlibrary.umn.edu/iachr/Annuals/info_01.pdf

Crespo, C. y Salamanca, A. (2007). El muestro en la investigación cualitativa. *Revista Nure Investigación*. 1(27). Recuperado de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>

Convenio 98. (1946). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Organización Internacional de Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Davidson, F. (2017). *Gatopardismo en la nueva reforma laboral: El Derecho a la huelga y sus limitaciones en relación con los servicios mínimos*. [Tesis de licenciatura Universidad Austral de Chile]. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2017/fjd252g/doc/fjd252g.pdf>

Decreto Supremo 009-2018-TR. *Que modifica los artículos 64 y 68 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*.

Díaz, L., et al. (2013). La Entrevista, recurso flexible y dinámico. *Metodología en investigación en educación médica. Universidad Nacional Autónoma de México*. 2(7), 162-167. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Izcara, S. (2014). *Manual de Investigación Cualitativa*. México: Editorial Fontamara. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/271504124>

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003). *D.S. 010-2003-TR. Título IV, De la Huelga Art° 72, 78, 82*.

Lopera, J., et al. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas*.

Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 25(1) Enero-Junio.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112179017>

Mata, H. (2019). Las secciones sindicales en la negociación colectiva: convenios colectivos erga omnes y control sindical. *LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales*. 4, 165-187. Recuperado de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20787>

Medel, R y Pérez, D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal. *Revista Colombiana de Sociología*. 40(2), 173-195. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66391>

Meneses, J. y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de: <http://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/>

Montoya, A. (2013). *Los límites del Derecho de huelga: Presente y futuro*. En Arias, Á. (Ed.). CUESTIONES LABORALES DE ACTUALIDAD. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor: Feliciano Gonzáles Pérez. (pp. 33-51). Madrid: Editorial DYKINSON. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/mites-derecho-huelga-presente-futuro-477508506>

Muntané, J. (2010). Revisiones temáticas. Introducción a la investigación básica. *Revista RAPD Online*. 33(3), 221-227. Recuperado de <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>

Nogueira, M. (2016). *La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel*. En Fotinopoulou, O. (Ed.). El Derecho de huelga en el Derecho Internacional. (pp. 15-84). Recuperado de <https://www.academia.edu/23126047>

Núñez, P. (2013). *La necesidad de una política pública en favor de la sindicación*,

como derecho fundamental y humano. [Tesis de licenciatura Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5124>

Pizarro, J. (2017). *Derecho de Huelga y su ejercicio en la ciudad de Arequipa, 2016-2017*. [Tesis de Maestría Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8364>

Privat, M. (2018). *Huelga y Divergencia en legislación comparada: alternativas al caso peruano*. PUCP. Blog Enfoque de Derecho. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2018/09/12/huelga-y-divergencia-en-legislacion-comparada-alternativas-al-caso-peruano/>

Quecedo, R y Castaño, C. (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidactica*. (14), 5-39. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (1992). *D.S. 011-92-TR. Título IV, La Huelga Artº 67 y 68*.

Rendón, J. (2014). *Derecho de trabajo colectivo*. Lima: Editorial Grijley.

Resolución Ministerial 048-2019-TR. (2019). Normas complementarias al reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo, así como las características técnicas y los honorarios referenciales del órgano independiente encargado de la divergencia.

Rodríguez, F. (2018). *El Derecho de Huelga en el Perú: Análisis Jurídico – Laboral* [Tesis de Pregrado Universidad Antonio Ruíz de Montoya]. Recuperado de <http://repositorio.uarm.edu.pe/handle/UNIARM/1916>

Rubio, M. (2004). El análisis documental: Indización y resumen en bases de datos especializadas. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/6015/>

Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Argentina: Editorial de la Universidad de La Plata. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/49017>

Sentencia, 1124-2001. (Tribunal Constitucional 11 de julio de 2002).

Solano, E. (2015). *Definición y protección del derecho de huelga en los servicios esenciales*. [Tesis de licenciatura Universidad de Costa Rica]. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/2626>

Toyama, J. y Merzthal, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo jurisprudencial. Asociación Civil *Derecho y Sociedad*. (40), 87-100. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>

Tribunal Constitucional. (2015). *Pleno Jurisdiccional. EXPS. N° S 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PI/TC*.

Tribuzio, J. (2012). *La huelga en los servicios esenciales*. En Simón, J. (Ed). Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo. Argentina: Editorial La Ley. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-03-4-la-huelga-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-1.pdf>

Valdivia, L. (2019). *Comentarios al D.S. 009-2018-TR*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/procedimiento-comunicacion-divergencia-huelga-servicios-esenciales-decreto-supremo-009-2019-tr/>

Villavicencio, A. (2016). La protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú. *Revista Ius Et Veritas*. 9(19), 222-237. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15869>

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Dany Moisés Vega Valverde

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO	
“La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019”	
Categorización	<p>Categoría 1: Exigencia de los Servicios Mínimos</p> <p>Subcategoría 1: Labores indispensables de empresas.</p> <p>Subcategoría 2: El Procedimiento de Divergencia.</p> <p>Categoría 2: La Huelga y la Libertad Sindical</p> <p>Subcategoría 1: Afectación al derecho de Negociación Colectiva.</p> <p>Subcategoría 2: Limitación al derecho de Huelga y de Libertad Sindical.</p>
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos que se exigen, afecta la huelga y la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019?
Problema Específico 1	¿Qué criterios adoptados como Labores Indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP, Lima 2019?
Problema Específico 2	¿De qué manera el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de negociación colectiva en CGTP Lima, 2019?

OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.
Objetivo Específico 1	Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.
Objetivo Específico 2	Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.
SUPUESTOS JURÍDICOS	
Supuesto General	La deficiente regulación de los servicios mínimos que se exigen para la realización de una huelga, tienden a ser últimamente un mecanismo de desprotección al sector sindical, ya que las nuevas políticas laborales emitidas por el Estado que vienen realizando y promulgando, favorecen al sector empresarial y dejan afectados a los trabajadores en cuanto a su derecho de libertad sindical.
Supuesto Específico 1	Los criterios adoptados como labores indispensables para empresas, están reguladas como medidas disfrazadas que protegen un interés público sobre un privado, sin embargo, no se contrasta en la realidad, puesto que, las empresas utilizan esta para limitar el acceso de los trabajadores, tanto el derecho de huelga como el de libertad sindical y hacer que estos sean más difícil de ejercer.

<p>Supuesto Específico 2</p>	<p>El procedimiento de divergencia afecta y desalienta el derecho de negociación colectiva, en el sentido que, tiene una solución ambigua de resolver una determinada situación, ya que, si bien deja la posibilidad de que la Autoridad Administrativa de Trabajo sea la última en resolver el conflicto en cuanto a la realización de la huelga, también le permite en caso no hubiera pronunciamiento expreso, sea al sector empresarial la que resuelva la divergencia; es por ello que la última etapa de la negociación colectiva que serviría de presión para poder realizar la misma y para poder resolverla, queda supeditada no solo al mandato de la ley, sino al mandato de la misma empresa, en ese sentido no se podría hablar de una negociación adecuada.</p>
<p>MÉTODO</p>	
<p>Diseño de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de investigación: Básico - Nivel de la investigación: Descriptivo
<p>Método de muestreo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Población: Operadores de justicia que cumplen labor jurisdiccional en los Juzgados Laborales, Lima. - Muestra: 5 expertos en Derecho Laboral Colectivo, Jueces y Magistrados y abogados Especializados en Derecho Laboral Colectivo.
<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: Entrevista y análisis de documentos ✓ Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental
<p>Análisis cualitativo de datos</p>	<p>Hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético</p>

ANEXO 3



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: *Julio Felipe León Condorahuana*

Yo **Dany Moises Vega Valverde** identificado con DNI N° **45102262** alumno de la EP de Derecho a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**Los servicios mínimos en la huelga en afectación al derecho de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019**", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 noviembre de 2019

Dany Moises Vega Valverde
.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: León Condorahua Julio Felipe
 1.2. Cargo e institución donde labora: Encargado del Dpto. de Recursos Laborales CGTP
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dony Mercedes Vega Valverde

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										✓			
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											✓		
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 21 de Noviembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 99693534 Telf.: 996591706



SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Angel Fernando La Torre Guerrero

Yo **Dany Moises Vega Valverde** identificado con DNI N° **45102262** alumno de la EP de Derecho a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**Los servicios mínimos en la huelga en afectación al derecho de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019**", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 noviembre de 2019

Dany Moises Vega Valverde Parillas

NOMBRES Y APELLIDOS

FIRMA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero Angel Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dany Moises Vega Valverde

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 21 DE NOVIEMBRE del 2019

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 98758944



SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Elicia Fernández Suárez

Yo **Dany Moises Vega Valverde** identificado con DNI N° 45102262 alumno de la EP de Derecho a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**Los servicios mínimos en la huelga en afectación al derecho de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019**", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 noviembre de 2019

Dany Moises Vega Valverde
.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Fernández Suárez Eliana
 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogada en el Dto. Defensa Legal CDTP
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Dany Moisés Vega Schwarz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

31

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 21 de Noviembre del 2019

E. Moisés Vega Schwarz
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 03700998 Telf.: 91 2399564

ANEXO 4

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Exigencia de Los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

ENTREVISTADO: **JULIO FELIPE LEON CONDORCAHUANA**

CARGO/PROFESIÓN/GRADO ACADEMICO: **ASESOR LEGAL/ABOGADO**

INSTITUCION: **CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERU**

FECHA: **15/06/2020**.

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

1. **El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-TR, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 u 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?**

Respuesta.- Recordando que la huelga como derecho está señalado constitucionalmente que la misma se encuentra regulado por ley y por ello realizando una interpretación literal de la ley en ambos artículos señalados respecto a los servicios mínimos (entiéndase servicios indispensables) tenemos el art. 78° que señala (...) *Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga(...)*, como es de observarse la norma invocada nos señala **primero:** se exceptúa de la suspensión de actividades aquellos servicios indispensables; señalando a continuación **segundo:**

servicios indispensables cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga. Es por ello que el art. 82° de la LRCT exige que los trabajadores en conflicto (trabajadores sindicalizados) garanticen la permanencia del personal indispensable o servicio esencial para impedir la interrupción total y asegurar la continuidad, además establece la obligación de las empresa de remitir a los sindicatos el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos, siendo el objetivo que el sindicato proporcione la nómina cuando apruebe una huelga. En el caso de existir disconformidad por el sindicato sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación se comunica a la autoridad administrativa de trabajo, esto genera un expediente llamado divergencia que será resuelto por éste último; pudiendo ser declarada ilegal la huelga si se produce lo regulado en el artículo 84 del D.S. N° 010-2003-TR.

Por lo cual ante la pregunta: *si el literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-TR, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 u 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?* se puede concluir que no afecta la estabilidad laboral de los trabajadores en el caso de ir a una huelga cuando se cumpla con lo regulado por la norma, aun cuando la AAT no cumpla con resolverlo.

- 2. ¿Considera usted, que al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?**

Respuesta.- Al encontrarse por mandato constitucional señalado que el derecho de huelga está regulado por Ley, ella señala los plazos que inicia en el día que presentan la huelga hasta el día aprobado para efectivizarla, siendo lo mínimo de 05 días si el sindicato pertenece a| una empresa de servicios

indispensables y de 10 días si es una empresa de servicios esenciales; ambos plazos permiten a la autoridad administrativa de trabajo calificar el pedido de huelga de procedente o improcedente en función al cumplimiento o no de los requisitos exigidos previamente según norma.

3. **¿De qué manera el DS 009-2018-tr, con sus modificaciones del artículo 67 y 68 del DS 011-92-tr Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?**

Respuesta.- La norma citada señala respecto a la divergencia que (...) *Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico(...)*; de lo cual se puede observar que si una empresa tiene 1000 trabajadores y ella considera que deben ser 400 trabajadores quienes debieran encontrarse dentro de las instalaciones de la empresa en una huelga, aun planteándose divergencia por la organización sindical porque ésta señala que solo deben ser 50 trabajadores y no es resuelta por la AAT, cuando el sindicato presente el pedido de huelga tendrá que presentar la nómina con los 400 trabajadores, tomándose en cuenta que tiene 450 afiliados. Ahora bien, tomando el ejemplo del sindicato y la empresa y el proceso de divergencia no resuelto dentro de los plazos u oportunidad que la Ley establece, es evidente que afectaría la libertad sindical en sentido organizacional y funcional porque si la divergencia se resolviera a favor de la empresa estarían en huelga solo 50 trabajadores y si se resolviera la divergencia a favor del sindicato 450.

Objetivos Específicos 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

4. **El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-tr, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?**

Respuesta.- La Ley señala que los criterios de justificación para servicios públicos esenciales debe guardar relación con la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población, y; para labores indispensables debe guardar relación con la seguridad de las personas y de los bienes o el impedimento de reanudación inmediata de actividades luego de concluida la huelga. Considero que no existe extralimitación o afectación a la exigencia a las empresas de un informe técnico exigido por Ley que sustente la justificación de la cantidad de trabajadores solicitados por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos; porque así como le otorga la facilidad que de manera libre y técnica demuestre la existencia de una exigencia de determinada cantidad de personal es importante también el sustento técnico del mismo

5. **¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar.**

Respuesta.- Considero que el gobierno central no otorga los suficientes recursos a la Autoridad Administrativa de Trabajo y por ello al no contar con el presupuesto carece de personal para que puedan continuar y resolver la divergencia planteadas por los sindicatos, pues para resolverlos debe estudiar

los informes técnicos y criterios adoptados para considerar labores indispensables por las empresas, no pudiendo cumplir su labor a cabalidad. Esta situación evidentemente afecta la libertad sindical en el extremo del ejercicio del derecho de huelga más no el derecho a la estabilidad laboral.

6. **¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.**

Respuesta.- Considero que no es parcializada la potestad de realizar un informe técnico por las empresas por tener capacidad económica y tampoco genera detrimento de las organizaciones sindicales, porque son las empresas quienes tienen que sustentar el porqué de lo solicitado.

Objetivos Específicos 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

7. **¿Considera que el procedimiento de divergencia, desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?**

Respuesta.- Los procedimientos de divergencias no han sido formulados para desalentar el derecho de negociación colectiva, porque no tiene impacto en la misma el informe técnico de divergencia.

8. **El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-TR señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?**

Respuesta.- Como se mencionó, los procedimientos de divergencias no han sido formulados para desalentar el derecho de negociación colectiva, porque no tiene impacto en la misma de manera parcial o total el informe técnico de divergencia.

9. **¿A cuál de las partes (Empresa - Sindicato), considera usted, que afectan los plazos establecidos por la AAT en el marco de un procedimiento de divergencia, para la solución de la negociación colectiva?**

Respuesta.- Considero que no afecta a ninguna de las dos partes, porque la negociación colectiva va por cuerda separada a un procedimiento de divergencia.



**JULIO FELIPE LEÓN CONDORCAHUANA
CAL N° 35996**

ANEXO 4
FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Exigencia de Los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la
Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

ENTREVISTADO: Luis Fernando Santa Cruz Bustillos
CARGO/PROFESIÓN: Consejero de Área Laboral / Abogado
INSTITUCION: Miranda & Amado Abogados
FECHA: 18/06/20

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

- 1. El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-tr, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?**

Respuesta.- No se afecta la estabilidad laboral antes de que la AAT resuelva en primera instancia la procedencia de la huelga, dado que en esta etapa no es posible sancionar a los trabajadores. Una vez que la AAT resuelva la improcedencia en primera instancia (por ejemplo, si el sindicato no cumple con cubrir servicios mínimos a pesar que estos no fueron resueltos por la AAT), sí podrían peligrar, dependiendo del número de días que se mantenga la huelga, después de la resolución de primera instancia con la improcedencia.

- 2. ¿Considera usted, que al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?**

Respuesta.- Depende del motivo por el que tal huelga no se efectivice. Por ejemplo, si la demora de la AAT en resolver una divergencia sobre servicios mínimos impide el ejercicio del derecho de huelga, afecta este derecho y también la libertad sindical.

3. **¿De qué manera el DS 009-2018-tr, con sus modificaciones del artículo 67 y 68 del DS 011-92-tr Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?**

Respuesta.- Considero que la única manera en la que se corre el riesgo de tal afectación es cuando la AAT no resuelva rápidamente una divergencia sobre servicios mínimos.

Objetivos Específicos 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

4. **El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-tr, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?**

Respuesta.- Considero que no hay una verdadera afectación a las empresas, por tener que justificar, a través de un informe técnico, las labores indispensables del artículo 67 del DS 011-92-TR. Sin embargo, considero que debería haber mecanismos para que determinadas empresas pequeñas puedan tener acceso a algún tipo de servicio para evaluación de supuestos de dicha norma, a través de la AAT por ejemplo. Asimismo, deberían existir facilidades para que los sindicatos tengan acceso a informes técnicos. Los

informes técnicos pueden ser caros.

5. **¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar.**

Respuesta.- En definitiva, las demoras de la AAT no permiten tomar decisiones eficientes y que puedan ser puestas en práctica, tanto para sindicatos como para empresas. Ambas partes pueden ser perjudicadas por la demora de la AAT, pero la parte sindical en mayor medida en la mayoría de casos.

6. **¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.**

Respuesta.- Las empresas tienen mayores posibilidades de armar mejores informes técnicos, no solamente por el dinero, sino porque tienen un mayor acceso a la información para elaborarlos.

Objetivos Específicos 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

7. **¿Considera que el procedimiento de divergencia, desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?**

Respuesta.- Considero que se desalienta solamente si la AAT no adopta remedios o soluciones a los principales problemas de la divergencia: (i) demora en los procedimientos; (ii) imprevisibilidad de los parámetros que serán tomados en cuenta para decidir la divergencia; (iii) soluciones a la parcialidad que pudieran tener los informes técnicos de las partes.

- 8. El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-tr señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?**

Respuesta.- No siendo una medida totalmente feliz, considero que es la mejor salida que pudo darse frente a una norma nueva sobre los servicios mínimos y el procedimiento de divergencia. Nuevamente, si la AAT resolviera rápidamente las divergencias, no habría mayor problema de aplicación.

- 9. ¿A cuál de las partes (Empresa - Sindicato), considera usted, que afectan los plazos establecidos por la AAT en el marco de un procedimiento de divergencia, para la solución de la negociación colectiva?**

Respuesta.- Puede afectar a ambas, lo que dependerá de la diferencia entre el número de trabajadores que ocupan servicios mínimos que se exigirá (por ejemplo, el de la divergencia anterior), versus el número de trabajadores realmente necesario. Por ello, es importante encontrar soluciones para la determinación rápida de los servicios mínimos.



Luis Fernando Santa Cruz Bustillos
CAL 50285
Celular: 941524610

ANEXO 4

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Exigencia de Los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

ENTREVISTADO: **SAUL GARCIA SANTIBÁÑEZ**
CARGO/PROFESIÓN/GRADO ACADEMICO: **ABOGADO**
INSTITUCION: **INDEPENDIENTE**
FECHA: **19 DE JUNIO DE 2020**

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

1. **El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-tr, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?**

Respuesta.- Conforme señala la Corte Suprema de Justicia del Perú, mientras no sea resuelta la divergencia que el sindicato pudiera presentar en relación a los servicios mínimos, se mantendrá su eficacia y vigencia el número de trabajadores y las áreas señaladas por la empresa, como parte de los servicios esenciales o mínimos. Teniendo en cuenta lo antes señalado, si la relación de trabajadores que el sindicato envía a la empresa para que se mantengan en los servicios mínimos, no guarda coincidencia con el número requerido por la empresa, si peligra la estabilidad laboral de los trabajadores no incluidos.

2. **¿Considera usted, que al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo**

derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?

Respuesta.- De realizarse la medida de huelga más allá de los plazos en los cuales la asamblea lo aprobó, afecta la realización y cumplimiento de la medida de huelga. Con ello existe una afectación a la libertad sindical, puesto que los tres pilares del derecho colectivo se encuentran íntimamente relacionados. Y la manifestación de la voluntad colectiva expresada en la asamblea no se vería cumplida.

3. **¿De qué manera el DS 009-2018-TR, con sus modificaciones del artículo 67 y 68 del DS 011-92-tr Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?**

Respuesta.- La afectación se produce por el hecho que el sindicato debe de rebatir los argumentos expresados por la empresa, adjuntando también un informe técnico (para el cual en la mayoría de casos), no se cuenta con los recursos económicos para poder elaborarlo. Además se exige que el sindicato asuma un tercio del costo del ente técnico designando por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y no son muchos los sindicatos que cuentan con los recursos económicos para poder solventar dichos gastos.

Objetivos Específicos 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima. 2019.

4. **El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-tr, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?**

Respuesta.- El segundo párrafo del artículo 67° del D.S. 011-92-TR define en que consiste la definición de servicios esenciales. En ese orden de ideas, el que se requiera que el informe técnico explique la justificación del porque no se puede dejar de realizar alguna actividad; guarda coincidencia con la definición de servicio esencial.

5. **¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar.**

Respuesta.- La AAT, debería contar con un área especializada en la supervisión del ente técnico que realiza los informes técnicos, y no dejar en manos de terceros el íntegro del resultado del proceso.

6. **¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.**

Respuesta.- La potestad de realizar un informe no necesariamente será parcializada. Pero el hecho que una de las partes, por su poder económico deba de asumir los dos tercios de los costos del informe técnico, puede condicionar al ente técnico.

Objetivos Específicos 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

7. **¿Considera que el procedimiento de divergencia, desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?**

Respuesta.- Si, podría darse el caso que el informe técnico al ser pagado en una gran parte por el empleador, podría condicionar la elaboración del mismo.

8. **El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-tr señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?**

Respuesta.- Dicha disposición alienta la demora en la elaboración del informe técnico, pues el sindicato se vería afectado en la posibilidad de realizar una huelga.

9. **¿A cuál de las partes (Empresa - Sindicato), considera usted, que afectan los plazos establecidos por la AAT en el marco de un procedimiento de divergencia, para la solución de la negociación colectiva?**

Respuesta.- Los plazos afectan al sindicato, pues además de ser plazos extensos, la demora en la solución final, afecta al sindicato en la posibilidad de realizar una medida de huelga.



SAÚL GARCÍA SANTIBÁÑEZ
REG. CAL N° 47305

ANEXO 4
FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Exigencia de Los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

ENTREVISTADO: Eliana Fernández Suárez

CARGO/PROFESIÓN/GRADO ACADEMICO: Abg.

INSTITUCIÓN: Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP

FECHA: 18 de junio 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

- 1. El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-TR, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?**

Respuesta.- Si no ha sido resuelta la divergencia por la AAT, si peligraría la estabilidad laboral de los trabajadores que han sido designados como mínimos indispensables, puesto que serían encausados en procedimientos disciplinarios.

- 2. ¿Considera usted, qué al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?**

Respuesta.- Si, se afecta directamente al ejercicio de la libertad sindical como derecho de huelga, puesto que ya ha sido estratégicamente planteada, tanto en el tiempo y la pertinencia, al no realizarse en el tiempo acordado por la organización sindical afecta derechos constitucionales del colectivo.

3. **¿De qué manera el DS 009-2018-TR, con sus modificaciones del artículo 67 y 68 del DS 011-92-TR Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?**

Respuesta.- Al no poder hacer uso del ejercicio del derecho a la huelga se debilita la organización sindical impidiendo que se efectúen reclamos tanto de beneficios como derecho coactados, afectando directamente a la organización sindical, pues no puede ejercer sus derechos la misma que se ejercería presión al empleador para la reivindicación de derechos o incumplimientos convencionales que estén afectándose.

Objetivos Específicos 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

4. **El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-TR, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?**

Respuesta.- No hay afectación a las empresas, en tanto, el sentido de la norma implica la justificación del empleador del porqué algunas actividades no pueden parar, basándose en tres supuestos que la norma ha establecido, salvaguardar la seguridad de las personas, de los bienes, y el impedimento de la reanudación de las actividades, siendo el fundamento de su informe.

5. **¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que, al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador?**

Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar.

Respuesta.- Así es, no cumplen al no tener un departamento técnico especializado para resolver las divergencias suscitadas, que siendo la autoridad del Estado debería estar implementada, la omisión de ello crea el peligro de la estabilidad laboral debido a que los sindicatos no están en la capacidad de costear los informes técnicos con especialistas debido a los altos costos que ello implica, no obstante, además de peligrar la estabilidad laboral también se restringe el derecho de huelga.

6. **¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance de este? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.**

Respuesta.- Si es parcializada para las empleadoras porque son favorecidas teniéndose en cuenta a su capacidad económica para realizar un informe técnico, contrario al sindicato que son organizaciones sin fines de lucro no manejan dinero como para costear un Informe técnico, en tanto se ve obligada a endeudarse o pedir cuotas extraordinarias a sus afiliados que no pueden costear, de ahí la asimetría de poder que se refleja en la disparidad de resultados en favor de las empresas.

Objetivos Específicos 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

7. **¿Considera que el procedimiento de divergencia desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?**

Respuesta.- Si desalienta tremendamente el derecho de negociación colectiva,

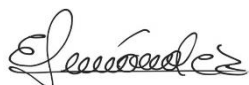
en tanto son totalmente parcializados, pues el costo es asumido en su totalidad en muchas oportunidades por el empleador.

- 8. El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-TR señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?**

Respuesta.- Si resultó favorable para el sindicato la divergencia del año anterior entonces consideramos que no se ha parcializado al empleador, pero normalmente los sindicatos no presentan su divergencia debido al escaso manejo de entendimiento de la modificación de la norma, esto es con el sustento de sus observaciones, en tal sentido, siempre las empresas estarán un paso adelante por la logística y poder adquisitivo que poseen.

- 9. ¿A cuál de las partes (Empresa -Sindicato), considera usted, que afectan los plazos establecidos por la AAT en el marco de un procedimiento de divergencia, para la solución de la negociación colectiva?**

Al sindicato, en límine, de acuerdo con el TUPA del MTPE, indica que la comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, horarios, turnos y la periodicidad de los reemplazos en casos de huelga que presenta el empleador tiene calificación automática. En tal sentido los empleadores llevan ventaja a los sindicatos puesto que además de este diferenciado trato las empresas cuentan con la logística y poder adquisitivo para superar cualquier impase administrativo que se suscite.



ELIANA FERNÁNDEZ SUÁREZ
CAL: 72978

ANEXO 4
FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La Exigencia de Los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la
Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

ENTREVISTADO: JUAN VASQUEZ QUISPE
CARGO/PROFESIÓN/GRADO ACADEMICO: ABOGADO
INSTITUCION: ACFIE-FEDERACION PERUANA DE ABOGADOS
FECHA: 18 DE JUNIO DEL 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

1. **El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-tr, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?**

Respuesta.- Bueno, en el caso que la huelga sea declarada ilegal, significa que no surte los efectos de suspensión perfecta de labores, por los que los trabajadores están obligados a cumplir con sus obligaciones laborales, caso contrario si se ausentan en una periodo superior a tres días consecutivos es casual de despido, en consecuencia, se pone fin a la relación laboral, siendo ello así, se afectaría la estabilidad laboral.

2. **¿Considera usted, que al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?**

Respuesta.- Bueno, si bien la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores protegido constitucionalmente, es cierto también que está sujeta

a un conjunto de requisitos y un procedimiento específico para que sea declarado procedente y por lo tanto legal. El problema es que progresivamente se ha implementado mecanismos administrativos rígidos, una extrema formalidad, haciéndolo engorroso. Es ahí donde radica una línea jurídica restrictiva, lo implica una vulneración al derecho y a la propia libertad sindical.

3. **¿De qué manera el DS 009-2018-tr, con sus modificaciones del artículo 67 y 68 del DS 011-92-tr Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?**

Respuesta.- Efectivamente, lo establecido por el Decreto Supremo N° 009-2018-TR favorece de alguna manera a las empleadoras o empresas y afecta a los trabajadores restringiendo su derecho al cuestionamiento respecto a los puestos mínimos establecido por la empresa, lo que supone una clara vulneración a la libertad sindical.

Objetivos Específicos 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

4. **El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-tr, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?**

Bueno, en este caso se refiere a la determinación de los puestos mínimos o indispensables, que deben seguir funcionando durante la huelga, lo que implica que la empresa debe justificar a través de un informe técnico, el mismo

que debe ser coherente y que responda a la realidad de los hechos, tomando en consideración los criterios establecidos por la ley. Siendo ello así, no existe afectación a la empresa, puesto que de lo que se trata es que la huelga sea eficaz y cumpla su finalidad.

5. **¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar.**

Respuesta.- Uno de los grandes problemas para el pleno ejercicio del derecho a huelga es precisamente solución de las divergencias, puesto que si no se resuelve dentro de los plazos establecidos o de no existir pronunciamiento de la AAT genera sus efectos la resolución anterior. Ese criterio restringe los derechos de huelga y por lo tanto es un barrera que favorece a la empresa, ahora bien, el informe técnico es la sustentación para la determinación de los puestos indispensables, eso está bien, lo que no está bien es que al no resolverse la divergencia que nace como consecuencia del cuestionamiento del sindicato, se aplique lo resuelto en año anterior. Eso es perjuicio para los trabajadores.

6. **¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de igual magnitud, como si lo tienen las empresas.**

Respuesta.- Efectivamente, en este caso es la empresa la obligada a justificar los puestos indispensables, no los trabajadores o el sindicato. La huelga es un derecho de todo trabajador y los puestos indispensables son aquellos que continúan laborando sobre la base de un criterio de excepcionalidad que

favorece a la empresa. Entonces obligar al sindicato a sustentar con un informe técnico su oposición, es sumamente oneroso. Además, corresponde a la empresa absolver las observaciones y a la AAT verificar si la empresa cumple con los requisitos legalmente establecidos para determinar los puestos indispensables. Porque la finalidad suprema es la materialización del derecho de huelga, sin embargo los criterios administrativos no tienen esa finalidad sino más bien establecer barreras.

Objetivos Específicos 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019

7. **¿Considera que el procedimiento de divergencia, desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?**


Respuesta.- Bueno, creo que el establecimiento de procesos administrativos engorroso como es la divergencia, constituye una barrera para la materialización del ejercicio pleno del derecho de huelga, puesto que según el procedimiento actual las empresas terminan favorecidas, en desmedro de los intereses de los sindicatos, más allá de los costos. Pues, es la empresa quien tiene que justificar que puestos siguen trabajando como indispensable, en el caso del sindicato lo que busca es que todos los trabajadores vayan a la huelga, pues cuanto más trabajadores participan, tendrán mejores resultados. Eso es lo quieren evitar, hacer de la huelga un derecho nominal, sin efectividad.

8. **El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-tr señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?**

Respuesta.- Por supuesto que favorece a la empresa y afecta los derechos de los trabajadores. Es más, este extremo debe declararse ilegal o inconstitucional por cuanto las autoridades administrativas están obligadas a cumplir sus funciones, este criterio alienta la ineficiencia de la autoridad administrativa de trabajo. No nos olvidemos que la omisión de responsabilidades administrativas esta sancionada.

9. **¿A cuál de las partes (Empresa - Sindicato), considera usted, que afectan los plazos establecidos por la AAT en el marco de un procedimiento de divergencia, para la solución de la negociación colectiva?**

Respuesta.- En mi opinión, el más afectado es el sindicato o los trabajadores en su conjunto por se convierten en barreras administrativas que limitan el ejercicio del derecho de huelga, cuyo reconocimiento es constitucional. Entonces, de lo que se trata es que la autoridad administrativa de trabajo facilite el ejercicio de la huelga, aquí es todo lo contrario. Lamentable.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large oval shape with a smaller, more complex scribble in the center, and a long, thin line extending downwards and to the left.

**JUAN VÁSQUEZ QUISPE
ABOGADO
CAL 58304**

Presidente – ACFIE Federación Peruana de Abogados

ANEXO 5

GUÍA DE ENTREVISTA (INSTRUMENTO)

TÍTULO:

La Exigencia de Los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

ENTREVISTADO:

CARGO/PROFESIÓN/GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCION:

FECHA:

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

1. **El literal d) del artículo 84, del DS 010-2003-tr, señala que una huelga puede ser considerada ilegal si incumple con lo dispuesto en los artículos 78 y 82 de la misma, en ese sentido, si los servicios mínimos exigidos por la empresa, no fueran resueltos por la AAT, ¿Peligra o no la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de ir a la huelga?**

Respuesta.-

2. **¿Considera usted, que al no poder efectivizar una huelga en el tiempo señalado para la misma, deviene en una afectación latente tanto al mismo derecho de huelga como al derecho de libertad sindical?**

Respuesta.-

3. **¿De qué manera el DS 009-2018-tr, con sus modificaciones del artículo 67**

y 68 del DS 011-92-tr Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, afecta la libertad sindical en su sentido tanto organizacional como funcional?

Respuesta.-

Objetivos Específicos 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

4. El 2do párrafo del artículo 67 del DS 011-92-tr, señala que las labores indispensables deben salvaguardar, la seguridad de las personas y los bienes (de las empresas) o el impedimento de reanudación inmediata de actividades, luego que concluye la huelga. En ese sentido ¿Considera usted, que existe una verdadera afectación a las empresas, cuando señala que se justifique en el informe técnico porque no se pueden dejar de realizar algunas actividades o cree que se extralimita esta potestad?

Respuesta.-

5. ¿Cree usted, que la Autoridad Administrativa de Trabajo, no cumple su labor a cabalidad, dado que al no contar con el presupuesto, no puede resolver en última instancia el procedimiento de divergencia y por tal motivo el hecho a ejercer la huelga puede afectar la estabilidad laboral del trabajador? Considerando que el informe técnico y los criterios adoptados como labores indispensables, no se pueden comprobar.

Respuesta.-

6. ¿Considera usted que es parcializada la potestad de realizar un informe técnico o que hay un desbalance del mismo? Teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales son sin fines de lucro y no tiene un poder adquisitivo, ni el sustento económico para competir con un informe de

igual magnitud, como si lo tienen las empresas.

Respuesta.-

Objetivos Específicos 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

- 7. ¿Considera que el procedimiento de divergencia, desalienta al derecho de negociación colectiva, teniendo en cuenta que el informe técnico puede o no ser imparcial, si es que la empresa asume todo el costo?**

Respuesta.-

- 8. El último párrafo del artículo incorporado 68-A del DS 011-92-tr señala que: Mientras no se resuelva la divergencia, se tomará en cuenta el resultado de la divergencia anterior. ¿Este señalamiento en la norma, considera usted que es de manera parcial favorable al empleador y que afecta el proceso de la negociación colectiva o no?**

Respuesta.-

- 9. ¿A cuál de las partes (Empresa - Sindicato), considera usted, que afectan los plazos establecidos por la AAT en el marco de un procedimiento de divergencia, para la solución de la negociación colectiva?**

Respuesta.-

NOMBRE Y FIRMA

ANEXO 6

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (1949).	<p>Art. 1 Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.</p> <p>2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: [...]. (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</p>	<p>Dicho artículo del Convenio de la OIT, hace referencia expresa a la protección específica de la libertad sindical y a los actos que afectan contra esta, en todo sentido, ya que, señala incluso hasta el despido cuando un trabajador participa en actividades sindicales (la huelga uno de ellas). Evidenciando, que todos estos derechos están inmersos dentro de la libertad sindical.</p>	<p>Los servicios mínimos que se exigen, menoscaban el derecho de huelga. En el sentido de capacidad de realizar con normalidad una huelga, y con la cantidad requerida de trabajadores para ello, por tal motivo, tales derechos, el de huelga y de libertad sindical, son afectados y no se cumpliría con lo especificado en dicho Convenio.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo Específico 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Resolución Ministerial 048-2019-TR – ANEXO1 Normas complementarias al reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo. Art.3. (2019.)</p>	<p>Art. 3. Finalidad de la comunicación de los servicios mínimos.</p> <p>En el caso de las empresas o entidades que cuenten dentro de su proceso productivo con actividades indispensables, la comunicación de los servicios mínimos busca preservar la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa o entidad durante la huelga, así como permitir la reanudación inmediata de las actividades luego de su conclusión.</p> <p>La comunicación de servicios mínimos no tiene por finalidad garantizar el funcionamiento normal de la empresa o entidad.</p>	<p>De acuerdo a la resolución del ministerio, señala que las labores indispensables responden a situaciones en las que la empresa va tener una afectación. Por otro lado, el último acápite señala que dichos servicios mínimos no buscan garantizar el funcionamiento normal de la empresa o entidad. Esto no se contrasta con el decreto en materia de discusión, puesto que señalan alternativas de solución en las cuales, favorecen en mayor medida a las empresas.</p>	<p>Puede asegurarse, que lo señalado en tal artículo citado, como norma complementaria, no está acorde a la realidad, ya que en concordancia con la norma principal, cabe señalar que respecto a los servicios mínimos como labores indispensables, dice “cautelar los bienes de la empresa”; sin embargo, la resolución señala que “no garantiza el funcionamiento de una empresa”. En ese sentido, recortar la cantidad de trabajadores que puedan acceder a una huelga, es limitar el derecho de huelga y de libertad sindical.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo Específico 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Constitución Política del Perú, 1993. Art. 28.	El Estado reconoce los derechos de [...], negociación colectiva [...]. Cautela su ejercicio democrático: [...]. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. [...].	La Constitución política del Perú, dota de reconocimiento, a la negociación colectiva, la fomenta y la promueve; de cierta manera, considera la misma que es quizás la solución primordial en cuanto se solicita un pliego de reclamos, cuando haya alguna controversia entre sindicato y empleador.	Al plantearse una divergencia y no solucionarse en los tiempos señalados por ley, es evidente la afectación a la huelga y en específico desalienta el derecho de negociación colectiva en sentido amplio, ya que sin la misma, no existiera la otra.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Constitución Política del Perú, 1993. Perú. Art. 28.	<p>Art. 28.</p> <p>El Estado reconoce los derechos de sindicación [...] y huelga. Cautela su ejercicio democrático:</p> <p>1. Garantiza la libertad sindical. [...].</p> <p>3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.</p>	<p>La Constitución Política del Perú, reconoce y regula el derecho de huelga y garantiza la libertad sindical. Señala que la huelga, tiene excepciones y limitaciones, que no se discute; sin embargo las nuevas disposiciones sobre los servicios mínimos, y divergencia extralimitan, estos derechos; limitándolas y afectándolas.</p>	<p>Se puede determinar que la constitución regula tales derechos, que los garantiza y los reconoce, intrínsecamente podría asegurarse que los protege, en ese sentido, toda norma que atente a las mismas, tendría que ser revisada e interpretarse, para que no exista tal limitación y afectación a estos derechos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo Específico 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Decreto Supremo 009-2018-TR. Art. 64. (2018)	<p>Art. 67.</p> <p>Si el empleador no presenta el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo dentro del plazo establecido en el primer párrafo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, para estos efectos, toma en cuenta el siguiente orden de prelación:</p> <p>i. Acuerdo de partes o resolución de divergencia inmediata anterior, o</p> <p>ii. Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente.</p>	<p>Ya que se debe presentar un listado de servicios mínimos (labores indispensables), los cuales concurren para determinar los periodos, turnos, horarios y puestos, cabe señalar que tienen un plazo determinado. Sin embargo, como señala la cita anterior, le da opciones de resolver su problema ante la no presentación de la misma, evidenciando un favorecimiento hacia las empresas.</p>	<p>Cabe señalar que dicha cita, hace referencia de cómo es la presentación del informe técnico por parte de la empresa. Teniendo como premisas presentar (así haya vencido el plazo) de cualquier forma su informe técnico; de esta manera, afecta el derecho de huelga y de libertad sindical de los trabajadores, ya que ellos deben aun así por el descuido de la empresa, responder dicho informe técnico. Prácticamente están obligados, ya que si no hay respuesta por parte del sindicato, se acataría lo que dice el informe técnico de la empresa.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo Específico 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Carta Social Europea Estrasburgo, 3. V. 1996. Art. 6.	Art. 6. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes reconocen: [...] 4. El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los conflictos colectivos en vigor.	La Carta Social Europea, hace un hincapié respecto de que la negociación colectiva es el medio idóneo para resolver un conflicto en el cual se encuentren enmarcados un sindicato y una empresa; tal es la cercanía, que garantiza con eficiencia su ejercicio. Por tal motivo, la divergencia, no únicamente afecta el andar común de la huelga, sino que también se puede señalar que la misma negociación colectiva es afectada.	La negociación colectiva y la huelga son pilares específicos de los derechos colectivos, el desmedro de uno de ellos, afecta en cadena al otro. La divergencia no hace más que afectar y desalentar tales derechos, ya que no hay una respuesta rápida por parte de la AAT.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo General: Determinar de qué manera la deficiente regulación de los servicios mínimos exigidos afecta la realización de la huelga y el libre desarrollo de la libertad sindical en la CGTP Lima, 2019

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Constitución Española, 1978.	Art. 28. [...] 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.	A nivel internacional, se puede interpretar que la constitución española dota a la huelga como mecanismo para que sea esta la defensora de los intereses de los trabajadores; a su vez señala que la forma de excepción es si afecta servicios esenciales de la comunidad. En tal sentido, dichos derechos estarían bien limitados, puesto que realmente está en peligro la colectividad.	Respecto a ello cabe señalar que, si hubiera una huelga en este contexto, la prohibición o limitación sería muy excepcional, ya que esta si conllevaría a una situación en la que afecte necesariamente a la sociedad, es por ello que se señala como “servicios esenciales de la comunidad”, poniendo un claro ejemplo, de que la huelga como derecho y la libertad sindical, pueden ser limitadas, pero en casos que se consideren extremos y no por meras actuaciones.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo Específico 1: Determinar que los criterios adoptados como labores indispensables de Empresas limitan el derecho de huelga y de libertad sindical en la CGTP Lima, 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Decreto Supremo 009-2018-TR. Art. 67. (2018).	Art. 67. Cuando se trate de labores indispensables, la justificación debe guardar relación con la seguridad de las personas y de los bienes o el impedimento de reanudación inmediata de actividades luego de concluida la huelga.	Los criterios que se adoptan en labores indispensables, señalan cuestiones de las cuales, sirven para realizar el informe técnico; se entiende que tales criterios limitan la huelga y la libertad sindical, teniendo en cuenta que, la justificación a la que se refieren, no son necesariamente concuerdan con la realidad, ya que no hay una verdadera afectación a las personas ni su seguridad, a los bienes y menos a la negativa de reanudar las actividades por parte de los trabajadores.	Se puede entender que dicha norma que señala respecto de los criterios sobre labores indispensables, de cierta manera quiere hacer ver que el devenir de los trabajadores por medio de la huelga podría poner en un estado de alerta o peligro a las empresas, cuando en realidad lo único que realiza es una manifestación regulada por ley.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La Exigencia de los Servicios Mínimos en Afectación a la Huelga y la Libertad Sindical en la CGTP Lima, 2019.

Objetivo Específico 2: Demostrar como el Procedimiento de Divergencia afecta y desalienta el derecho de huelga en la negociación colectiva en la CGTP Lima, 2019.

AUTOR (A):

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Decreto supremo 009-2018-Tr. (2018).	<p>Art. 68.</p> <p>[...] La no presentación de la divergencia en el plazo señalado supone la aceptación tácita de la comunicación del empleador, salvo que éste no haya comunicado el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo</p>	<p>El artículo 68 señala que si el sindicato no responde la divergencia, por medio de las observaciones, en la fecha (30) días, esta se da por aceptada; quiere decir que no hay contradicción al informe técnico; sin embargo, este dota de afectación en el sentido que al empleador, le brinda la posibilidad de que si en el plazo señalado no presenta su informe técnico, puede asegurarse los servicios, con la divergencia anterior, evidenciando una parcialidad en la forma de como concretar su informe técnico.</p>	<p>De acuerdo al análisis de la siguiente norma, se puede tomar como conclusión que las formas de presentación del informe técnico por parte entre empleador y sindicato, son beneficios para el empleador, poniendo así en consideración que no permite realizar la huelga afectándola y no cumpliendo con la negociación colectiva de manera eficiente.</p>