



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Proceso de asignación de puestos mínimos indispensables y
afectación a los derechos colectivos de trabajo en tiendas
departamentales, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORA:

Turriate Cavero de Atto, Tania Michael (orcid.org/0000-0002-9470-9090)

ASESOR:

Mg. Lui Lam Postigo, Carolina (orcid.org/0000-0003-0126-4510)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: flexibilidad laboral, y Reforma procesal laboral, Negociación
colectiva e Inspección de trabajo y sistemas previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y los ángeles que
siempre confabulan a mi favor,
a mis hijos por su amor y paciencia,
a mis nietos por sus risas y horas de juego,
a mis padres por su estímulo constante,
a mi amado esposo por su amor incondicional.

Agradecimiento

A todas las personas que
colaboraron con esta investigación en
especial al Sindicato Ripley SUTRAGRISA
y a la Red Solidarias De Trabajadores Perú
que me otorgó todas las herramientas para lograrlo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Indice de abreviaturas	viii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipología y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.6. Procedimientos	19
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES.	49

REFERENCIAS 22

ANEXOS25

Índice de tablas

Tabla 1 Comparativo del proceso de Divergencia en cuatro países de sur América	13
Tabla 2 Matriz de 0Categorización.....	17
Tabla 3 Listado de participante	18
Tabla 4 Validación de Instrumento	20

Índice de Abreviaturas

AAT	Autoridad Administrativa De Trabajo
CLS	Comité De Libertad Sindical
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CORTE IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
LRCT	Ley De Relaciones Colectivas De Trabajo
MINTRA	Ministerio de Trabajo
MTPE	Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo
OIT	Organización Internacional Del Trabajo
RDG	Resolución Directoral General
RLRCT	Reglamento De La Ley De Relaciones Colectivas De Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional De Fiscalización

Resumen

La presente tesis tiene como objeto determinar de qué manera los puestos indispensables de trabajo afectan los derechos colectivos de trabajo en las tiendas por departamento en Lima – Perú, 2021

La metodología se ha desarrollado bajo el enfoque cualitativo, tipo básica/, diseño de teoría fundamentada, nivel descriptivo, métodos interpretativo, descriptivo, inductivo, analítico, empírico, se consideró la técnica de la entrevista y análisis documental siendo los instrumentos aplicados las guías se obtuvo información en correspondencia a las categorías y subcategorías.

El resultado obtenido de la presente investigación se advierte que, el derecho colectivo del trabajo resulta de especial interés, pues conforman el trípode de los derechos colectivos, constituido por la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, los cuales han alcanzado reconocimiento a nivel internacional y nacional, los servicios indispensables (en adelante puestos indispensables de trabajo), afectan los derechos colectivos de los trabajadores, toda vez que generan un obstáculo para hacer uso de los derechos constitucionales que asiste a los trabajadores sindicalizados.

Las normativas laborales aplicadas para el proceso de puestos mínimos indispensables de trabajadores, afectan los derechos colectivos de trabajo, *debilitando a la organización sindical, desmotivando con esto la afiliación a la organización, Se necesita establecer los límites en cuanto a puestos indispensables en las tiendas por departamento por lo cual hay que realizar un cambio normativo.*

Finalmente, esta tesis propone un proyecto de ley de modificatoria, Artículos N.º 82 del Texto Único Ordenado De La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Artículos De N.º 65, N.º 68 Y N.º 68-A del Reglamento De La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Palabras claves: derechos colectivos de trabajo, sindicación, negociación colectiva, huelga, trabajadores, empresas, tiendas departamentales.

Abstract

The purpose of this thesis is to determine how essential jobs affect collective labor rights in department stores in Lima - Peru, 2021.

The methodology has been developed under the qualitative approach, basic type, grounded theory design, descriptive level, interpretive, descriptive, inductive, empirical analytical methods, the interview technique and documentary analysis were considered, being the instruments applied the guides, information was obtained in correspondence to the categories and subcategories.

The result obtained from this investigation shows that the collective labor law is of special interest, since they make up the tripod of collective rights, made up of unions, collective bargaining and strikes, which have achieved international recognition. and nationally, essential services (hereinafter essential jobs), affect the collective rights of workers, since they create an obstacle to make use of the constitutional rights that assist unionized workers.

The labor regulations applied for the process of minimum essential positions of workers, affect the collective labor rights weakening the union organization, thereby discouraging affiliation to the organization. It is necessary to establish the limits regarding essential positions in department stores Therefore, a regulatory change must be made.

Finally, this thesis proposes a bill to amend Articles No. 82 of the Consolidated Text of the Collective Labor Relations Law, Articles No. 65, No. 68 and No. 68-A of the Regulations Of the Law of Collective Labor Relations.

Keywords: collective labor rights, union, collective bargaining, strike, workers, companies, department stores.

I. INTRODUCCIÓN

En los años 1960 y 1964, como miembro de la Organización Internacional de Trabajo- OIT, el Perú procedió a ratificar los Convenios N.º 87 y 98, relacionados a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga; siendo así, en la Constitución Política del Perú, el artículo N.º 28, indica que Estado reconoce estos tres derechos, además cautela su ejercicio democrático, en ese contexto, se da el Decreto Ley N.º 25593, 26 de junio de 1992, el cual crea la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, (en adelante LRCT) la cual regula los derechos colectivos de trabajo, en atención a las modificaciones normativas antes señaladas, se actualiza y adecua el Decreto Supremo N.º 011-92-TR, de fecha 14 de octubre de 1992 que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, (en adelante RLRCT) así mismo con el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, de fecha 30 de setiembre 2003, se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el que contiene de modo conjunto la regulación referida a las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país.

En ese contexto, el compromiso del Estado de proteger los derechos colectivos de trabajo, se ha visto afectado, en el marco de la conocida figura llamada “servicios mínimos indispensables” en adelante “puestos mínimos indispensables”, en ese marco de ideas, según el Artículo 78º de LRCT, Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, son aquellas labores 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.

En el transcurso de los años esta ley ha sufrido diversas modificaciones así también variación en su aplicación, como por ejemplo, en el sector comercio puntualmente en las tiendas departamentales quienes hasta el año 2015 tuvieron plazo a huelga procedente y huelgas legales, podemos evidenciar, en los hechos de la RDG N.º 080-2019-MTPE/2/14 de fecha 10 de junio 2019, en la cual se determinó la improcedencia de la huelga para los trabajadores de tiendas departamentales, por el hecho que la organización considero que las tiendas departamentales, no tienen puestos mínimos indispensables, esto ha traído consigo la Divergencia, el entrampamiento de las negociaciones colectivas, dado que no hubo convenio colectivo por 3 años consecutivos, esto genera el

debilitamiento del sindicato, afecta el derecho a la huelga, por consiguiente, el desmedro de los derechos colectivos de trabajo.

Es importante realizar el presente trabajo, ya que a la revisión de LRCT y RLRCT, se puede evidenciar que hay un conjunto de articulados entre ellos, los que contemplan puestos mínimos indispensables, que no considera los principios del derecho laboral: principio protector, principio de primacía de la realidad, principio de irrenunciabilidad de los derechos, principio de la buena fe, así como variados factores de la realidad de nuestro país, como la baja tasa de sindicación que es solo el cinco por ciento de la masa trabajadora, esta información extraída del boletín estadístico 2021 del Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo, se requiere hacer algunas propuestas de modificatoria de algunos artículos tanto de LRCT y RLRCT, en las cuales se da preferencia a las decisiones de los empleadores en desmedro de los derechos colectivos de trabajo.

En concordancia a lo antes expuesto, este trabajo formula el siguiente **Problema general** ¿El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta a los derechos colectivos de trabajo en tiendas departamentales, Lima 2022? Por ende, el **primer problema específico** ¿De qué manera el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afectan los derechos de negociación colectiva, en las tiendas departamentales, Lima 2022? Así como el **segundo problema específico** ¿De qué manera el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afectan el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022?

Para ello, se planteará como **objetivo general**, analizar si el proceso de asignación de puestos indispensable a los trabajadores afecta los derechos colectivos en las tiendas departamentales en Lima, 2022, como el **primer objetivo específico**, analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022 y como **segundo objetivo específico** analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del

Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

Como **justificación teórica**, Se justifica de manera teórica, ya que busca brindar conocimiento en las categorías principales de la investigación, las cuales son los Puestos mínimos indispensables y los derechos colectivos, empleando técnicas adecuadas para obtener resultados certeros que puedan aportar a la sociedad, a los trabajadores, organizaciones sindicales, así como a estudiantes que deseen conocer más de los procesos en el ámbito del derecho colectivo de trabajo, así también se pretende dejar aportes de importante relevancia para las ciencias jurídicas en Lima – Perú, 2022, en razón de la **justificación práctica**, se justifica de manera práctica, ya que el estudio permitirá analizar como los Puestos mínimos indispensables de la empresa afectan los derechos colectivos de los trabajadores, describiendo cada uno de los procesos y como **justificación Metodológica**, se comprende que esta investigación será de utilidad, puesto que aportara un nuevo instrumento el cual fue debidamente validado, así podrá facilitar la recopilación de información relacionada con el Proceso De Asignación De Puestos Mínimos Indispensables, y su afectación a Los Derechos Colectivos de Trabajo En Tiendas Departamentales, Lima 2022.

En el **supuesto general**, las normativas laborales aplicadas para el proceso de puestos mínimos indispensables a los trabajadores, al no tomar en cuenta, las dimensiones de las empresas, el rubro al que pertenece, número de trabajadores y el porcentaje de afiliados al sindicato afectan los derechos colectivos de trabajo, utilizándose este sistema para proteger los intereses individuales sobre los intereses colectivos.

En el **primer supuesto específico**, el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, afectan los derechos de negociación colectiva de trabajo, en tiendas departamentales, ya que se dilata el tiempo de duración de esta, debilitando a la organización sindical, desmotivando con esto la afiliación a la organización.

En el **segundo supuesto específico**, el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de

Trabajo, afectan el derecho a la huelga, en tiendas departamentales, debido a que, los trabajadores no pueden ejercer el derecho a la huelga, por la no resolución de la divergencia y por los requisitos solicitados para esta acción.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se realizó la revisión de estudios previos internacionales y nacionales, para el buen desarrollo del marco teórico de la presente tesis, con relación al objetivo general, internacionalmente tenemos:

Según Azócar y Cruza (2015) en la publicación de la revista Chilena los servicios esenciales, los **servicios mínimos** y el reemplazo de trabajadores en el contexto de la reforma laboral, evalúa críticamente las prohibiciones y afectación al derecho de huelga, así también nos indica que, el derecho de huelga no debe tener ningún tipo de limitación se debe prestar total atención a este tipo de normas, ya que no se puede decir que sea un derecho absoluto la huelga, pues, tiene parámetros e incluso puede ser prohibida, en casos específicos o cuando se trata de servicios públicos esenciales los cuales se consideren imposibles de abandonar, no así en puestos de empresas que se consideren indispensables.

Melchor (2020) con relación a su Tesis, los Derechos Del Trabajador: El Derecho A la Huelga Y los **Servicios Mínimos**, de la universidad de Valencia, indica en su conclusión nos dice, los servicios esenciales y mínimos no se deben estar determinados para cualquier servicio, estos deben ser los que garanticen y protejan el ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas, así como todos aquellos bienes protegidos constitucionalmente, siempre que sean necesarios para la sociedad.

Arévalo (2017) en su artículo publicado, El Derecho Colectivo De Trabajo, hace referencia, a De Diego, el cual expresa; El derecho colectivo del trabajo es parte del derecho del trabajo, se encarga de reglar las interrelaciones, deberes y derechos entre sujetos colectivos, que principalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador o el representante del empleador.

Montoya (2019) en su artículo “los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional”. Boletín informativo laboral. El Derecho Colectivo De Trabajo es la disciplina encargada de procurar establecer un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, por la evidente desigualdad entre ambas partes, los principios del Derecho del Trabajo configuran aquellos parámetros indispensables que han de inspirar la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral.

De Freitas (2014) expresa en su artículo que la Comisión De libertad Sindical ha contemplado la posibilidad de imponer este tipo de **servicios mínimos** en los servicios esenciales, siempre que la solución resulte más apropiada a las condiciones nacionales, de cada país.

Vega (2020) en su tesis titulada “la exigencia de los **servicios mínimos** en afectación a la huelga y la libertad sindical en la CGTP LIMA, 2019”, hace referencia a las formas de resolver la **divergencia** y nos indica que no son equitativas, las compañías que no hacen llegar su relación de los servicios mínimos al tiempo estipulado, la autoridad pertinente le brinda la oportunidad de emplear la última que presento, este procedimiento no es igual para los sindicatos, las organizaciones solo pueden presentar contradicciones, en ese sentido, esta norma denota parcialidad a favor del empleador, evidenciado una limitación al derecho de huelga con base a los derechos colectivos del trabajo.

Canchaya (2021) en su tesis titulada “Impacto de la regulación sobre **servicios mínimos** en la efectividad del derecho de huelga en el ámbito del sector privado, Perú, 2014-2019”, con relación a los servicios mínimos, se presentan precedentes de regulación en las 3 formas de determinación: decisión heterónoma(divergencia), acuerdo de partes y voluntad unilateral del empleador, también considera el aspecto subjetivo de servicios mínimos, se requiere un ajuste de regulación para su determinación, incluye un desperfecto que interfiere su propósito y repercute en su funcionamiento efectivo de huelga. Además, se debe incorporar criterios para que la organización sindicales confecciones la lista de trabajadores en los servicios prioritarios, antes de acudir a una huelga.

Carbajal (2021) en la conclusión de su tesis titulada “El derecho de huelga de los trabajadores que ocupan Puestos mínimos indispensables y el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador”, el empleador, puede sancionar a los trabajadores que estén en un cargo esencial, si no se arreglan los procedimientos de **divergencia**, según lo establecido en el artículo 68-A, pues este indica que primara la nómina enviada por la empresa hasta resolver el desacuerdo.

Según Privat (2018) la **divergencia**, es no tener acuerdo entre las partes, con relación a los puestos mínimos indispensables, cuando se va a ejecutar la huelga, ya que hay un trámite previo que cumplir planteado en la norma.

Ríos (2021) la **negociación colectiva** es un instrumento necesario para evitar la individualización y avanzar colectivamente. La ausencia de negociación colectiva puede propiciar a que surja el individualismo, mencionando a Recio (2004) la denomina como una orden del departamento de gestión de personal, dirigida a individualizar y generar presión sobre el comportamiento de cada empleado.

Mata (2018) en su artículo las secciones sindicales en la **negociación colectiva**: convenios colectivos erga omnes y control sindical. Para la revista *lan harremanak de relaciones laborales*, la negociación colectiva constituye una de las principales instituciones del Derecho del Trabajo, hasta el punto que se ha llegado a afirmar que es su existencia la que justifica la autonomía científica del ordenamiento jurídico-laboral.

Villavicencio (2015) indica que la sindicalización y huelga son decisión de una de las partes, mientras que **negociación colectiva**, es decisión de dos participantes, esta tiene una estrecha vinculación, la cual deriva en que la presencia de la voluntad (e intereses) del patrón en la negociación colectiva tenga un muy significativo impacto en la sindicación y en la huelga.

Neves (2016) expresa sobre **negociación colectiva** que es un proceso por el cual la organización sindical y los empleadores tratan sobre puntos de mejoras para la organización sindical con mira a la celebración de un convenio colectivo, la OIT, indica que el mecanismo principalmente del diálogo social es la negociación colectiva, a través del cual ambas partes pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas.

Solano (2015) tesis titulada "Definición y protección del derecho **de huelga** en los servicios esenciales" <puestos mínimos indispensables>, realizada en Costa Rica, dice, todo individuo tiene como derecho fundamental el ejercicio a huelga; concluyendo que no es un derecho absoluto, en todo caso solo se debería tomar en cuenta la restricción cuando se afectan los servicios esenciales (encaso del Perú sector público).

Varas (2021) en su artículo Modelos de regulación del **derecho de huelga** en los servicios esenciales <puestos mínimos indispensables>, publicado en la *Revista Jurídica Del Trabajo en Chile*, nos dice, que se debe respetar el carácter relevante de la huelga, porque estas tienen una justificación a la imposición de

alguna forma de restricción a su ejercicio, esto son característicos de salud y seguridad de las personas, también no incluye la admisión de respuestas a posible colisión entre referidos de derechos vitales y huelga, la prohibición absoluta y total de su ejercicio.

Canelón y Espín (2019) realizó un comparativo entre Venezuela y Colombia, con respecto a la forma en la cual se puede ejecutar **la huelga**, nos indica que la única prohibición para que esta se realice, sería poner en riesgo a la población, en ese caso si es conveniente prohibirla, ya que sería un caso extremo.

De acuerdo con Montoya (2013) en su artículo el objetivo es examinar cuáles serían las afectaciones al derecho a **la huelga**; concluye que, las autoridades de gobierno, estos son figuras representativas de los trabajadores, cuentan con el aval constitucional, debe ser la Autoridad Administrativa De Trabajo la que lo defienda.

Para el mejor desenvolvimiento de la presente tesis, tenemos algunas teorías con referencia al tema tratado, las cuales nos ayudarán a tener mejor entendimiento de la problemática desarrollada, así mismo favorecerá a tener un mejor recomendación y aporte jurídico.

Según Tribuzio (2012) los servicios mínimos Pueden ser definidos como aquellas prestaciones que deben ser mantenidas indefectiblemente, ya que no consienten interrupción o preterición alguna, en orden a salvaguardar los derechos fundamentales que se encuentran en pugna con el derecho de huelga.

Davidson (2017) en su tesis, nos indica que los servicios mínimos son aquellos que no deben paralizar para no perjudicar los bienes protegidos y libertades públicas, pero afectan el derecho de huelga que está amparada constitucionalmente.

la OIT, en el fundamento N.º 867, indica que un servicio mínimo puede ser una solución sustitutiva conveniente a la prohibición total, en circunstancias en que no se justifique una prohibición total de la huelga, sin situar en juicio el derecho de huelga de los trabajadores, se puede afirmar la satisfacción de las necesidades primordiales de los usuarios o no detener el desempeño y con instalaciones seguras.

Según Arévalo (2022) en el Cuaderno de Investigación, Centro de Investigaciones Judiciales, Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes, es de especial interés que el derecho colectivo

del trabajo sé pueda comprender el normamiento jurídico que conforman una **trilogía de los derechos colectivos**, los cuales son constituidos por la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, los que son reconocidos a nivel internacional, en tratados de derechos humanos, convenios de la OIT y, a nivel interno, en nuestra Constitución y demás normas legales de diferente jerarquía.

Según Vela (2017) sobre derechos **colectivos de trabajo** nos dice, persona principal son los órganos sindicales, quien mediante sus acciones busca lograr los nuevos derechos, así también busca el equilibrio entre el empleador, con quienes solamente tienen su fuerza de trabajo, los derechos colectivos de trabajo no solo se encuentran avalado por las normas nacionales, sino también por normas internacionales, principalmente los Convenios y recomendaciones de la OIT.

Así mismo, dentro de los postulados de Organización Internacional del Trabajo, podemos encontrar en el fundamento N.º 836 servicios esenciales que son los que corresponden a aquellos “servicios cuya irrupción podría colocar la vida en peligro, poner en riesgo a las personas en parte de la población o en toda la población”. En este sentido, “los criterios de determinación son: que exista una inminente amenaza para la integridad de las personas, la seguridad o la salud de la población”.

Según Ulloa en su artículo, Las Huelgas Improcedentes o Ilegales ¿Son Huelgas?, nos dice Si bien la Constitución consagra el derecho a huelga, esto deja constancia de su existencia, debemos considerar que, a diferencia de la garantía o el fomento de los dos derechos colectivos anteriores (libertad sindical y negociación colectiva respectivamente) la ley será la que regulará que su ejercicio sea armónico con el interés social (en realidad el interés público).

Así también, dentro de la compilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018) estipula que las huelgas pueden ser limitadas o incluso prohibidas, estipula que las huelgas pueden ser limitadas o incluso prohibidas solo en caso de una grave crisis nacional o en el caso de las fuerzas armadas y de la policía lo realicen, asimismo expresa la normativa que y en el caso de servicio público estrictamente estatal o trabajo de mantenimiento esencial para la realización de energía. Esto significa que solo considera esta opción en circunstancias excepcionales y calificadas, el derecho de huelga protegido constitucionalmente

puede ejercerse libremente dentro de los lineamientos que debe seguir el salario mínimo.

Medel y Pérez (2017) en la revista denominada 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 para la revista Colombiana de Sociología En específico la huelga refiere toda acción de conflicto laboral que implica una interrupción deliberada del proceso de trabajo organizada por un grupo de trabajadores para el logro de un bien común.

Levent (2022) en su artículo “Prohibiciones De Huelga En La Legislación Turca Dentro Del Alcance De Las Normas De La OIT”, el derecho de huelga es parte integral del orden democrático como uno de los derechos sociales y económicos más básicos. Aunque es un derecho constitucional, no es un derecho ilimitado. Por ello, su reconocimiento y protección debe ser la regla, y su limitación y prohibición la excepción.

Con respecto al **enfoque conceptual** del presente proyecto de investigación tenemos como primera categoría: el proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, contenido en el Artículo N.º 78 LRCT refiere que los puestos mínimos indispensables, son considerados los que son prioritarios, los que ponen en riesgo a los individuos, los que comprometan el funcionamiento de las empresas y no puedan reanudar su funcionamiento una vez terminada la paralización, estos están exceptuados de realizar huelga, así mismo, según su reglamento, los puestos mínimos indispensables, son planteados al inicio del año (enero) por las empresas a la organización sindicales y al Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo.

Levante (2022) en su artículo prohibiciones de huelga en la legislación turca dentro del alcance de las normas de la OIT EN ESPAÑOL nos indica que Según el informe publicado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en 1996; radiotelevisión, minería, petróleo, transporte en general, puertos, refrigeración, banca, hoteles, servicios informáticos, construcción, comercio, automoción, parques, reparación de aeronaves, industria metalúrgica, suministro y distribución de alimentos, imprentas gubernamentales, educación, alcohol público, la sal y el transporte urbano, los monopolios del tabaco, los servicios postales y de menta no se consideraron servicios esenciales y se afirmó que no podían incluirse en el alcance de la prohibición de huelga en su informe, el Comité de Libertad Sindical

calificó como servicios esenciales los hospitales, los servicios de generación y distribución eléctrica, los servicios de agua de la ciudad y los servicios de telefonía.

Arce (s.f.) indica lo siguiente, se debe señalar que los servicios con el propósito de la venta o sustracción de hidrocarburos (petróleo, gas, etcétera.), los de transporte generalmente y los de correos fueron excluidos expresamente de la lista de servicios fundamentales por el propio Comité de Independencia Sindical. En dichos casos, la interrupción del servicio no perjudica intensamente ni el derecho a la vida, ni a la estabilidad ni a la salud de terceros.

Le Roux y Cohen (2016) nos dice: Comprender las limitaciones al derecho de huelga en los servicios públicos y esenciales en la región de la SADC (La Comunidad de Desarrollo de África Austral) en su artículo publicado en la revista indexada Potchefstroom Electronic Law Journal, nos dice que, en Sudáfrica, la Ley de Relaciones Laborales dispone las limitaciones del derecho de huelga en dirección de los servicios esenciales <puestos mínimos indispensables>, pero una vez más no hace ninguna distinción específica entre los empleados del sector público y privado. No obstante, en la práctica el impacto de la limitación sigue siendo más visible en el sector público.

Gathongo y Ndimurwimo (2020) en su artículo Huelgas en servicios esenciales en Kenia: revisión de las huelgas de médicos, enfermeras y funcionarios clínicos y lecciones de Sudáfrica EN ESPAÑOL para la revista electrónica, nos dice que el equilibrar el derecho constitucional a la huelga y los servicios esenciales sigue siendo un problema importante en las leyes y las relaciones laborales de Kenia. El marco legal actual que regula las huelgas en los servicios esenciales en Kenia reaviva los debates y las preguntas sobre si es adecuado y efectivo. Durante las huelgas antes mencionadas, médicos, enfermeras y funcionarios clínicos retiraron todos sus servicios, paralizando así todo el sector de la salud en el país.

Primera sub categoría Asignación y presentación de listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, una vez presentada la nómina de puestos indispensables por el empleador al Ministerio de Trabajo, la organización sindical realiza lo propio, tras la constatación de ambas nóminas de no existir concordancia o acuerdo se inicia el proceso de divergencia, así mismo indica el Artículo N.º 74 LRCT los casos de divergencia sobre el número

y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este Artículo, serán resueltos por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

Segunda sub categoría el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo, este procedimiento se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo precisado en el Artículo 68 del reglamento de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual nos dice que en caso de desacuerdo sobre los servicios mínimos, los trabajadores o el sindicato presentarán a la Autoridad de Trabajo, máximo en 30 días naturales de cursado el documento con la información de las actividades esenciales por su empleador, el respectivo file conteniendo sus observaciones al respecto, detallando los nombres de los empleados u obreros, los cargos de cada uno, la zona de labor, horarios, turnos, periodos y tiempo de inicio de las labores indispensables, si hay desacuerdo debe resolverse por la autoridad de trabajo, de no hacerlo se consideran las disposiciones de anteriores divergencias en algunos puntos estables o la falta de este se tomará en cuenta lo que diga el empleador acorde a su informe técnico, también a los acuerdos precedentes sobre, puestos indispensables.

Según Privat (2018) a través de la investigación realizada ofrece un comparativo acerca del proceso de divergencia tomando como ejemplo 4 países como son: Chile, Ecuador, Argentina y Perú podemos observar la diferencia que existen para el manejo del proceso, en el Perú se modificó la asunción de los gastos y costos, mediante Resolución Ministerial 048-2019.

Tabla 1

Comparativo del proceso de Divergencia en cuatro países de sur América

	Argentina	Chile	Ecuador	Perú
Dispositivos que regulan la divergencia:	Ley 25877, Ley de Ordenamiento Laboral, Decreto Reglamentario 272/06	Código del Trabajo de Chile, D.F.L. Núm. 1.— Santiago, 16 de enero de 2003 y sus modificaciones.	Código de Trabajo ecuatoriano, Codificación No. 2 005017	T.U.O. de la LRCT, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.
¿La divergencia es resuelta por un órgano independiente?	No	No	No	Sí
Entidad que resuelve:	Autoridad Administrativa	Autoridad Administrativa	Autoridad Administrativa	Órgano independiente designado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT)
Asunción de los gastos y costos por su resolución:	El Estado/Ad honorem	El Estado	El Estado	Un tercio del costo lo paga el Sindicato y la diferencia la empresa

Nota: Privat, M. (2018). *Huelga y Divergencia en legislación comparada*.

Segunda categoría: **Afectación de los derechos colectivos**, la cual tiene como **primera sub categoría negociación colectiva**, Neves (2016) expresa la negociación colectiva es el proceso a través del cual la organización sindical y los empleadores tratan sobre puntos de mejoras para la organización sindical con mira a la celebración de un convenio colectivo, La OIT, indica que el mecanismo principalmente del diálogo social es la negociación colectiva, a través del cual ambas partes pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas y **la segunda sub categoría**: Afectación al derecho a huelga, siendo este un proceso de varios paso mientras uno de estos no se resuelva, pues no se podrá ejercer el derecho a huelga según la última modificatoria de la LRCT en el Artículo 68-A nos indica mientras no se resuelva la divergencia, cuando se produzca la huelga, primara el acuerdo anterior, de lo contrario la resolución anterior los que tengan cambio mínimo o nulo, falta de todas estas, se dispondrá las declaraciones del empleador contenidas en el informe técnico patronal.

De esta misma manera, la Comisión Internacional De Derechos Humanos en su artículo N.º 8 nos indica las limitaciones del derecho a huelga “El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.”

Así mismo, como indica Villavicencio (2010) “la huelga será la que mida la fortaleza del sindicato a la hora de la negociación colectiva. Un sindicato cuya huelga está reducida a mínimos, evidentemente a la hora del pulso en la negociación colectiva tiene un brazo bastante debilitado”.

Ariza (2019) concluye señalando que los derechos del empleado emergen en consecuencia del aporte de diversas componentes esenciales que ocasionaron que gobernaciones tomen parte en las solicitudes de empleados, iniciando de esta forma el intervencionismo estatal en temas de regulación sobre las colaboraciones trabajador-patrón, no obstante, los derechos laborales nacen para eludir el aprovechamiento del trabajo humano frente a una disposición común dificultosa a finales del siglo XIX e inicios del XX, la falta de regulación de dicha custodia causó una afectación en las personas de expulsión dentro de los últimos tiempos del siglo pasado y estas se remontan a esta época. Así mismo, la constitución del Perú en su Artículo N.º 28 nos dice que: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.

Concluyendo el apartado de enfoque conceptual de la presente investigación, los puestos mínimos indispensables son considerados los que son prioritarios, los que ponen en riesgo a los individuos, los que comprometan el funcionamiento de las empresas y no puedan reanudar su funcionamiento una vez terminada la paralización.

Según las recomendaciones de la OIT indicado líneas arriba, un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en circunstancias en que no se justifique una prohibición total de la huelga, sin poner en juicio el derecho de huelga de los trabajadores, se puede asegurar la

satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o no detener el funcionamiento y con instalaciones seguras.

No obstante existen derechos fundamentales que tienen que ser tomados en cuenta con mayor detenimiento a fin de no lesionar el derecho con el que cuentan los trabajadores, se deberían contemplar algunas cualidades vinculadas con el tamaño y características de la empresa, como existen en otros países, con el ejemplo más cercano en el vecino país de Chile que cuenta con un informe de estándares técnicos calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el informe se basa en el análisis de 189 procesos administrativos de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia y se encuentra dividido en 18 secciones económicas, dicho informe lo elabora el estado y lo publica todos los años en el mes de abril.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación se efectuó con enfoque cualitativo, la cual según Castaño y Quecedo (2002) puede definirse como la investigación que produce datos descriptivos: en razón a que contiene las propias palabras de los investigadores que pueden ser habladas o escritas y concurren conductas observables dentro de la investigación. Dicha metodología se basa bajo un proceso de análisis y recolección de datos con el propósito de esclarecer dudas que surgen en la investigación.

3.1. Tipología y diseño de investigación

El tipo de investigación es **básica**, considerando a Escudero y Cortez (2018) porque se ha considerado libros, tesis, revistas jurídicas, artículos científicos, doctrina, así también materiales con el que se lograra una orientación del estudio, asimismo sobre ello ha identificado las categorías y subcategorías para la presente investigación.

Asimismo, respecto al **diseño** se aplicó **teoría fundamentada** que según Giménez (2007) la investigación parte de datos y no de supuestos, así mismo según Glaser et al. (1989), (Como se citó en Parámo, 2015). recurriendo a la sensibilidad teórica del investigador citado, dicha teoría exige identificar categorías que son derivadas de los datos mediante la utilización de un método comparativo constante.

Cabe resaltar el **nivel descriptivo**, por el hecho de que es de suma importancia abordar y describir la problemática que se ha originado, Escudero y Cortez (2018) expresa que el enfoque estará basado en hechos relevantes, que en razón de los puestos mínimos indispensables de trabajo se estaría afectando los derechos colectivos de trabajo en las tiendas departamentales.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría número Uno: Como primera categoría tenemos el proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, la cual tiene 2 **sub categoría**, a la Asignación y presentación de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo.

Categoría número Dos: Como segunda categoría tenemos la afcción de los derechos Colectivos De Trabajo, la cual cuenta con 2 **sub categorías**, la

Afectación al derecho de negociación colectiva y la Afectación al derecho a la huelga.

Tabla 2

Matriz de Categorización

Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías
El proceso de Asignación Puestos indispensables	García (2017) menciona que la explicación del cargo tiene relación con las labores, los deberes y responsabilidades, en tanto que las especificaciones del cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante requiere llevar a cabo, debido a que los puestos se abastecen de trabajadores que tienen que tener las propiedades requeridas para lograr saciar las especificaciones y necesidades del puesto. Generalmente, la explicación del cargo suministra la información elemental sobre las especificaciones del puesto para que la organización tenga una percepción idónea sobre los requisitos que tienen que tener los trabajadores para hacer el trabajo.	Durante el primer mes del año las empresas deben presentar la relación de las labores indispensables, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida alguna huelga. Previamente a la resolución de conflictos en caso de huelga, se tendrá en cuenta el acuerdo previo de servicio mínimo o la resolución de conflictos anteriores sobre aspectos que no hayan cambiado significativamente. A falta de las normas antes mencionadas, entrará en vigor la declaración realizada por el empleador conforme a lo dispuesto en su informe técnico.	Asignación y presentación de listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo
		Una vez presentada la nómina de puestos indispensables por el empleador al Ministerio de Trabajo, la organización sindical realiza lo propio, tras la constatación de ambas nóminas de no existir concordancia o acuerdo se inicia el proceso de divergencia.	El procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo
Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	
Afectación de los Derechos Colectivos	Según Neves nos dice lo siguiente: El derecho colectivo de trabajo, según la apreciación extendida en la doctrina, tiene las siguientes características: 1. Ha desempeñado, mediante los sindicatos y sus principales acciones de negociación y conflicto, un papel indispensable en el surgimiento del derecho del trabajo. 2. Tiene vocación instrumental: se constituye el sindicato para negociar y se negocia para obtener mayores ventajas a las previstas por la ley. 3. Es interdependiente, de modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, sino se reconocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su funcionamiento.	La conclusión de un convenio colectivo es un mecanismo esencial del diálogo social, con la ayuda del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden acordar salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, y también constituye la base para mantener buenas condiciones de trabajo (OIT).	Afectación al derecho de negociación colectiva
		La huelga, es el procedimiento que se realiza cuando se produce la ruptura del diálogo entre las partes, los derechos colectivos de trabajo, involucra las tres aristas fundamentales, la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, los cuales son derechos constitucionales y universales, conforme a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.	Afectación al derecho a la huelga

Nota. Elaboración propia, 2022

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue el distrito de Lima metropolitana, lugar se identifica la problemática abordada, Proceso de asignación de puestos mínimos indispensables y afectación a los derechos colectivos de trabajo en tiendas departamentales.

3.4. Participantes

Referente a las personas que intervinieron en la investigación, efectuando entrevistas a siete (7) profesionales del derecho con especialización en derecho laboral y experiencia en el tema de investigación.

Así mismo, se entrevistó a tres (3) dirigentes sindicales, dos de ellos del sector comercio, Tiendas departamentales, quienes basándose en su experiencia dieron aportes importantes, sobre todo vivenciales, de lo que ocurre con el proceso de asignación de puestos mínimos indispensables nutriendo así la presente investigación.

A continuación, el listado de abogados laboristas y dirigentes sindicales que entrevistaré en el marco del presente trabajo.

Tabla 3

Nombre	Grado Académico	Institución o Cargo
Fidel Babilón Grados	Abogado Laboralista	Docente De Derecho Laboral UCV
José De La Cruz Ponce	Abogado Laboralista	Abogado organizaciones sindicales / Catedrático de la Universidad Mayor de San Marcos
Nelly Ledesma Raraz	Abogado Laboralista	Abogado organizaciones sindicales
José Matos Pérez	Abogado Laboralista	Analista Legal SUNAFIL
Raquel Morales	Abogado Laboralista	Abogada organizaciones sindicales
Deysi Arango Llantoy	Abogada	Abogada independiente
Antony Illasaca	Abogado	Asesor, organizaciones sindicales
Jorge Corzo Portocarrero	Activista sindical	Asesor Sindical
Hugo Visosa Senador	Secretario General	Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S. A
Mirtha Llanos Marín	Coordinadora	Red Solidaria de Trabajadores Perú

Nota. Elaboración propia, 2022

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se ha usado dos instrumentos, Guía de entrevista con la cual se recolectó datos y posturas de expertos, esta técnica nos permitió la comunicación, para descubrir respuestas en relación con el problema. La preparación consistió en proponer preguntas en relación con las metas de la averiguación, en esta situación especial contamos con 3 preguntas para cada objetivo predeterminado, según Díaz et al. (2013) la entrevista es el instrumento más certero para la recolección de datos, debido a que tiene más grande productividad.

Así también, aplicamos la guía de análisis documental, que permitió detectar contenido a comprobar, examinar e interpretar, la composición comprende: datos de la fuente, contenido de la fuente, estudio de la fuente y conclusiones. Por su lado, Rubio (2004) apunta que la investigación documental es considerada como el proceso de selección de información importante de un archivo y que se desea recobrar, para mostrarse de una manera distinta de su forma original. Entre los documentos a considerarse se hallan las revistas, tesis, libros, resúmenes, etcétera.

3.6. Procedimientos

El procedimiento se inició identificando la realidad problemática, se lograron identificar las categorías y subcategorías, se elaboró la matriz de categorización y de consistencia, se planteó los problemas, objetivos y supuestos. También se desarrolló la justificación, se elaboró el marco teórico (antecedentes, teorías y bases conceptuales) y la metodología. Se hizo uso de los instrumentos de recolección de datos, lo que permitió el condensar y procesar datos para lograr la información, así describir finalmente los resultados para su discusión, así también nos permitirá realizar las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

Según Arias y Giraldo (2011) está basada en la capacidad de análisis, manteniendo el respeto por la información recabada, asimismo el rigor científico es de suma importancia en razón de elaborar una investigación de calidad, ordenado y estructurado, cumpliendo con la ética establecida por la Universidad César Vallejo, asimismo con la confiabilidad de los materiales utilizados. Por lo que la investigación con el rigor científico correspondiente, sumariamente la confiabilidad

de los instrumentos que encuentra debidamente comprobadas por expertos en la materia como bien se detalla en la ficha de validación.

Tabla 4

Validación de Instrumento

Validación de Instrumentos				
Instrumento	Datos Generales	Cargo o Institución	Porcentaje	Promedio
Guía de entrevista	Babilón Grados Fidel Ernesto	Docente UCV- Lima Norte	95 %	
	Magíster. Wenzel Miranda Eliseo Segundo	Docente UCV- Lima Norte	95 %	95.8 %
	Arosemena Angulo, Agustín Nicolás	Docente UCV- Lima Norte	97.5 %	

Nota. Elaboración propia, 2022

3.8. Método de análisis de datos

Se aplicó los siguientes métodos de análisis de datos, **método analítico** según Lopera et al. (2010) desde la forma más universal hasta lo singular, en razón que se aborda desde lo general a lo conciso, **método descriptivo** en razón a que se procesa todo lo recogido en las entrevistas, **método interpretativo** en razón a que se ha analizado toda la normativa jurídica el cual se descifra y existe total concordancia con las normas actuales laborales y con la misma constitución política de nuestro país, finalmente **método inductivo** en razón a que, se realiza revisión de la literatura, recaba y recopila información pertinente y de suma importancia para luego realizar conclusiones de menor magnitud con la finalidad de conseguir y ser originales con una sola conclusión general.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo reúne y cumple con los requisitos y expectativas implementadas y señaladas por la Universidad Cesar Vallejo, particularmente en la Resolución Vicerectoral de Investigación N.º 110-2022 de fecha 5 de abril 2022 y

N.º 281-2022 de fecha 22 de julio de 2022 de nuestra casa de estudios, asimismo cabe señalar que se ha respetado los derechos de autor de toda información recopilada, citando de acuerdo a la norma APA 7.ª Edición, por lo que el presente trabajo cumple con las éticas y preceptos legales.

Teniendo la **confiabilidad** para la presente investigación, dado que se recopiló fuentes confiables, de la misma manera se ha tomado en cuenta los criterios de expertos en materia laboral, y trabajadores, quienes colaboraron en brindar información imprescindible para elaborar la presente exploración.

IV. RESULTADOS y DISCUSIÓN

A continuación, los resultados obtenidos de la investigación, se analizó conforme a los objetivos, los trabajos previos, la guía de análisis documental y el instrumento de recolección de datos de la guía de entrevista, iniciaré con exponer los resultados del Marco Teórico.

Trabajos previos de nivel internacional y nacional con relación al marco teórico, se tiene para el **objetivo general**, posiciones adoptadas de los autores, según Azócar y Cruza (2015); Melchor (2020) quienes tienen puntos convergentes en el sentido que los puestos indispensables, indican que son una afectación al derecho a huelga, coinciden también en indicar que la huelga no es un derecho absoluto y que los puestos indispensables solo se deben aplicar en casos extremos, por ejemplo, que se ponga en riesgo a la población, así también remarca De Freitas (2014) que la CLS ha contemplado los servicios mínimos en los servicios esenciales, siempre que la solución sea conveniente para el país. Así también tenemos la teoría de Arévalo (2022) que describe los derechos colectivos, como un trípode constituido por la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, los cuales tienen reconocimiento a nivel internacional en tratados de derechos humanos, convenios de la OIT y a nivel interno, en nuestra Constitución y demás normas legales de diferente jerarquía. Montoya (2019) afirma que los derechos colectivos de trabajo generan un equilibrio en la evidente desigualdad. **Con los aportes** de los autores se ha podido evidenciar que los derechos colectivos de trabajo es un conjunto de derechos constitucionales que se deben abordar de esa manera (en conjunto), que afectando a cualquiera de los 3 derechos se afecta a todo el conjunto por igual.

Para el **Objetivo específico N.º 1** se observó en las investigaciones de los autores Vega (2020) con el que se pudo determinar que la divergencia no es equitativa y siempre se inclina la balanza al lado del empleador, Canchaya (2021), la divergencia es el desacuerdo de las partes, por lo general termina imperando la voluntad unilateral del empleador que es quien determina los puestos mínimos, Carbajal (2021) nos dice que el empleador está en el derecho de sancionar si el trabajador no respeta la divergencia no resuelta he impone su derecho constitucional, Privat (2018) indica que es necesario resolver el desacuerdo, ya que hay un trámite que cumplir, Ríos (2021) la negociación colectiva es un instrumento

necesario para evitar la individualización y avanzar colectivamente. Mata (2018) se puede afirmar que la negociación colectiva justifica la autonomía científica del ordenamiento jurídico-laboral. Villavicencio (2015) la negociación colectiva tiene un muy significativo impacto en la sindicación y en la huelga Neves (2016) expresa la negociación colectiva es el proceso a través del cual la organización sindical y los empleadores tratan sobre puntos de mejoras para la organización sindical con mira a la celebración de un convenio colectivo.

A través de cada una de sus apreciaciones **podemos inferir** que divergencia es un procedimiento establecido por ley, que es el empleador que unilateralmente nombra los puestos de indispensables, que inicia cuando no hay acuerdo de cantidad de puestos mínimos de trabajo, entre el listado del empleador y el listado de la organización sindical, que este procedimiento siempre se inclina del al lado del empleador, que mientras se dilate la divergencia el derecho colectivo será afectado en su conjunto.

Para el **objetivo específico N.º 2**, se ha considerado los postulados de los siguientes autores, Solano (2015) toda persona tiene como derecho fundamental el ejercicio del derecho a huelga, concluyendo que este no es un derecho absoluto a huelga, Varas (2021) nos dice, el carácter principal del derecho de huelga debe respetarse, Montoya (2013) la acción principal del derecho de huelga consiste en dejar de trabajar, Salguero (2015) la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para obtener de determinados fines. Villavicencio (2010) “la huelga será la que mida la fortaleza del sindicato a la hora de la negociación colectiva. Un sindicato cuya huelga está reducida a mínimos, evidentemente a la hora del pulso en la negociación colectiva tiene un brazo bastante debilitado”. los autores mencionados **explican con claridad** lo que es el derecho a huelga y cuáles son sus límites, la huelga a pesar de ser un derecho constitucional no es un derecho absoluto, la huelga está denominada como un medio de presión para alcanzar mejoras laborales por parte de los trabajadores, la afectación del derecho la huelga ya sea por procedimientos de la normativa, por algunos vacíos dejados en ella o la no efectiva resolución de la divergencia, pues constituyen una afectación a los derechos colectivos de trabajo.

Seguidamente con relación al **Objetivo general** los resultados de la **guía de análisis documental**, en la que se analizaron tres documentos Del primer

documento revisado la **Resolución Directoral General N.º 080-2019-MTPE/2/14** Según esta, la resolución con ajuste a LRCT, Artículo N.º 78 y Artículo N.º 65, indica que para la declaratoria de huelga, los sindicatos deben acompañar el listado de puestos mínimos indispensables, en ese sentido el sindicato considera que no existen puestos mínimos indispensables, adicionalmente, indica ser un sindicato minoritario y menciona las áreas en las que existen puestos mínimos como sistema, mantenimiento, seguridad y limpieza, que al ser área tercerizadas por la empresa no serían competencia del sindicato. El segundo documento analizado la **Resolución Directoral General 0147 - 2018-MTPE /2/ 14** Basta solo afectar a unos de los derechos que comprende los derechos colectivos como en este caso la huelga, para indicar que este procedimiento afecta los derechos colectivos de trabajo, como apreciamos en el presente documento, la responsabilidad que tiene una organización sindical en cuanto a presentar una nómina de puestos mínimos indispensables dentro del plazo a huelga, carga adicional que se genera sobre la organización sindical, la mencionada lista se ha sumado a la lista de requisitos para presentar el plazo a huelga, no obstante podemos ver que la empresa nombra a discreción los puestos indispensables afectando a la organización sindical y el propósito de la huelga, como se advierte, la empresa no presenta sustento técnico que respalde la nominación, podemos inferir que los puestos mínimos indispensables son nombrados a placer o conveniencia de las empresas, ya que este no es el único caso. El tercer documento interpretado el **Informe publicado por el CLS de la OIT en 1996** Como indica el informe del comité, los rubros contenidos en esta descripción no son servicios esenciales, a diferencia del sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos, la policía y las fuerzas armadas, los servicios de bomberos, los servicios penitenciarios públicos o privados, el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de las escuelas y el control del tráfico aeronáutico, aplicado por la OIT en relación con la queja: Caso núm. 2631 (Uruguay) - Fecha de presentación de la queja: 28 ENE-08 (fundamento 1357).

En los hallazgos encontrados en los documentos, debemos resaltar que el procedimiento y requisitos normados vinculados con los puestos mínimos indispensables están afectando el libre desarrollo de los derechos colectivos de

trabajo, ya que la nómina que se presenta con los puestos mínimos de trabajo es elaborada a criterio de la empresa, así mismo es un requisito presentarla cuando se presenta un plazo a huelga como indica RLRCT Artículo N.º 65. la comunicación del plazo a huelga a que alude el inciso c) del Artículo N.º 73 de la ley, indicas que: (...) el sindicato debe presentar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando (...), no hay en este artículo de la norma una excepción en caso no esté resuelta la divergencia por la Autoridad Administrativa de Trabajo, las nóminas se deben presentar así la divergencia no esté resuelta.

Con referencia al **objetivo específico N.º 1** se tomó en consideración para la guía de análisis documental en la que se evaluó tres documentos, en relación con el **primer documento** revisado **Anuario Estadístico Sectorial 2021, documento N.º 28 de la serie histórica iniciada en el año 1993** Este informe nos muestra que hay pliego de reclamo, desde el 2018 que se cerraron 3 años después en el 2021, las demoras para los cierres del pliego sedan en el contexto que las divergencias no son resueltas y el instrumento de presión de las organizaciones sindicales que es la huelga, esta se ve afectada, ya que por lo general las empresas suelen designar los puestos mínimos indispensables a los miembros de las organizaciones sindicales, en muchas ocasiones hemos podido ver que se ha nominado a más del 80 % de los trabajadores sindicalizados, esto desmoraliza al gremio sindical la que se queda sin fuerza para el ejercicio de su derecho. **El segundo documento** interpretado **Sánchez y Rodríguez (2013) Manual para la Defensa de la libertad Sindical. 4a. ed. revisada, Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos - Convenio núm. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva OIT Artículo N.º 4** Cómo se aprecia, dicho articulado contempla, la exigencia de desarrollar la negociación colectiva, su carácter voluntario el fomento de este derecho entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, la utilización del contrato colectivo para regular el empleo y condiciones de trabajo, lo cual es afirmado en palabras del autor “El derecho a la negociación colectiva es uno de las manifestaciones más importantes del derecho de libertad sindical, pues se trata del medio mediante el cual los sindicatos pueden lograr, de manera progresiva, mejores condiciones laborales”.

Asimismo, la Constitución Política de 1993 consagra en su Artículo N.º 28. las instituciones del derecho colectivo del trabajo, reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga, así como garantiza, fomenta y regula su ejercicio. **El tercer documento de Corte Interamericana De Derechos Humanos Opinión Consultiva OC-27/21 De 5 De mayo De 2021 Solicitada Por la Comisión Interamericana De Derechos Humanos Derechos A la libertad Sindical, Negociación Colectiva Y Huelga, Y Su Relación Con Otros Derechos, con Perspectiva De Género,** en la presente opinión consultiva indica que la negociación colectiva no se debe limitar, ya que esto es perjudicial para los trabajadores, la negociación colectiva es un derecho fundamental, protegido por los convenios internacionales y debe estar debidamente protegido por el estado, en nuestro país se encuentra amparado en el Artículo 28 de la constitución, el Perú al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, entre sus obligaciones está el de ceñirse a sus lineamientos y recomendaciones. **El cuarto documento** Convenio Colectivo Suscrito Entre la Empresa Tiendas Por Departamento Ripley Perú SAC Y El Sindicato Único De Trabajadores Del Grupo Ripley S.A. Perú - SUTRAGRISA Por los Periodos 2019, 2020, 2021 Y 2022, en el presente documento podemos evidenciar que dentro de la vigencia se hace mención a 4 pliegos de reclamos 2019, 2020,2021 y 2022, lo relevante de este documento, es que se indica la **vigencia** cuando en realidad fue firmado en el año 2022, de aquí podemos desprender que no ha habido cierre de convenio colectivo durante el resto de periodos mencionados.

Conforme a los hallazgos encontrados en los documentos revisados podemos evidenciar que ciertamente hay demoras en las negociaciones colectivas, para que se realicen los cierres de pliego se ha tardado incluso hasta 3 años, esto se da porque las partes no llegan a buenos acuerdos y los trabajadores se encuentran si poder usar la herramienta de presión que es la huelga, ya que las divergencias no se resuelven y esto afecta al número de trabajadores que participan en una huelga, la negociación colectiva es un derecho fundamental, pero al no realizarse un cierre de pliego, no hay un convenio colectivo, esto se traduce que la organización sindical no tendrá mejoras laborales para los trabajadores afiliados.

Finalmente, en lo que se refiere al **objetivo específico N.º 2** se analizaron 3 documentos en la presente guía de análisis documental primer documento Expediente Sancionador N.º 710-2020 – SUNAFII / IIM Resolución de Intendencia N.º 1140-2022-SUNAFII/IIM/SISA4, Según lo evidenciado por el inspector de SUNAFII se puede desprender que si bien él indica Artículo N.º 67 de LRCT, en el primer mes de cada año las empresas deben comunicar a sus la organización sindical o en su defecto a sus trabajadores y a la AAT, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, turnos y horarios, el periodo y la oportunidad en que deban iniciarse las labores indispensables por cada puesto, este no especifica o recomienda un número de terminado de trabajadores afiliados al sindicato los que deban ocupar los puestos mínimos indispensables, vemos en el presente documento ha analizado que la nómina entregada fue realizada a criterio de la empresa. Segundo documento, la **sentencia de Corte Interamericana De Derechos Humanos, Caso Ex trabajadores Del Organismo Judicial Vs. Guatemala, sentencia de 17 de noviembre de 2021(Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones)** Esta reciente sentencia estable un precedente vinculante, a mérito de la cuarta disposición final transitoria de la Constitución. las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias firmados por el Perú, este es el primer caso contencioso en el que la Corte IDH desarrolla y declara violado el derecho a la huelga a la luz del Artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, los Estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”. previamente, se había considerado en la OC-27 sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y derecho a la huelga. Así también el **tercer documento Opinión Consultiva OC-27/21, de 5 de mayo, de 2021 Solicitada Por la CIDH**. los estados deben garantizar él ejerció

a huelga, evitar que las condiciones o requisitos que sean obstáculos, para ejercer el derecho constitucional de la huelga, servicios esenciales que no son sujetos del ejercicio del derecho de huelga se encuentre claramente definida en el ámbito interno, en nuestro país existe una clara delimitación en cuanto a los servicios esenciales, la misma delimitación no la observamos en el caso de los servicios mínimos indispensables, abarcando estos a todo el sector privado.

El hallazgo obtenido de la interpretación de los tres documentos se evidencia que dentro de la normativa nacional con respecto a la comunicación de la huelga nos topamos con ciertos requisitos que generan una lentitud en la resolución de conflictos, El Estado Peruano está obligado a cumplir con los acuerdos, convenios, tratados, etc. Internacionales, en ese sentido se da la sentencia de Corte IDH generando un precedente vinculante con respecto al requisito para la huelga, el cual se deberá tomar en cuenta.

Para la presente tesis, también presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de la herramienta *guía de entrevista*, los resultados alcanzados tras la aplicación del proceso, el cual consto de nueve preguntas respectivamente validadas por expertos de la universidad Cesar Vallejo y asignadas en grupo de tres por cada objetivo.

Objetivo general: Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022, se planteó la **primera pregunta:** En su experiencia laboral, ¿para usted, cuál es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales.?

los 10 entrevistados, **Babilón, Corzo, De la Cruz, Ledesma, Llanos, Matos, Morales, Illasaca, Visosa (2022)**, coinciden ampliamente en señalar que la nómina de puestos mínimos se realiza a discrecionalidad de la empresa, ya que no tiene parámetros, pues la presente norma no indica límites en dicha nominación y queda en manos de la empresa nombrar los puestos mínimos indispensables, en muchos casos estas empresas inflan el número de puestos mínimos indispensable y coincidentemente son los puestos ocupados por los afiliados al sindicato, esta acción es la que afecta los derechos colectivos de trabajo, ya que genera limitantes para el ejercicio del libre derecho a huelga. **Arango (2022)** precisar que existe el

derecho a la libre empresa que asiste al empleador, esto le da la potestad a la empresa de nombrar sus puestos mínimos indispensables, sin embargo, recalca que el derecho de los trabajadores si sería afectado directamente.

En relación con la **segunda pregunta**, en su experiencia, ¿puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos.?

De los 10 entrevistados, **De la Cruz (2022)** he visto casos que, las empresas, en su nómina de puestos mínimos indispensables se compone del 80 % de afiliados a la organización sindical, entonces creo que el problema ahí está en que las normas no son claras, no establece, si deben ser los afiliados que ocupen estos puestos, por lo tanto, lo que debería hacerse es un desarrollo legislativo que pueda precisarr sobre todo para el sector privado. **Ledesma (2022)** este procedimiento no es rápido, es muy burocrático, en este contexto nos ganan los tiempos y afecta a la huelga, pues cuando se presenta el plazo a huelga y no hay solución si afecta el derecho constitucional a la huelga, **Corzo (2022)** se tiene el caso recaído en la Resolución Directoral General N.º 111-2013/MTPE/2/14 por el cual el Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú S.A.A., quienes aprobaron por mayoría la huelga en contra la Empresa Shougang Hierro Perú S.A.A., esta última interpone recurso de Apelación con el fin de declararse IMPROCEDENTE el plazo de huelga, porque la divergencia no se había resuelto. **Morales (2022)** es el caso que la empresa quiso limitar al sindicato su derecho de huelga con la intimidación, el afiliado que hizo uso de su derecho de huelga (pero había sido comunicado que su puesto era indispensable) fue sancionado con suspensión. **Visosa (2022)** en Ripley en **tiendas por departamento** la empresa dijo que había 169 puestos para ellos generaron cajeros A cajero B, cajeros C, así mismo operarios ABC multiplicaban por N los puestos indispensables, finalmente crearon 169 puestos los que entraron en divergencias y se abrió el proceso de divergencia, era inaudito que de 500 afiliados aproximadamente la empresa consideró 400 trabajadores todos sindicalizados en los puestos indispensables, el costo para que un órgano independiente pueda resolver este tema era de más de medio millón de soles de los cuales el sindicato debería pagar un tercio como indica la norma, ningún sindicato podría afrontar tal gasto. **Llanos (2022)** en mi experiencia he que podido

ver a tiendas departamentales Ripley cuando los trabajadores han ido a huelga en estos últimos años y he visto de cerca cómo la empresa ha accionado arremetiendo con sanciones a los que acataron la huelga, por estar catalogado como indispensables, los amonestan y a otros suspenden, esto no solo afecta el proceso de huelga en su momento, sino a los que vienen posteriormente porque los trabajadores ven la arremetida de la empresa y empiezan a retroceder, ya que la empresa tiene la facultad de comunicar desde un inicio que tu puesto es indispensable cuando es inaudito que una empresa privada que se dedica al comercio tenga puestos indispensables. **Babilón (2022)** indica que puede responderé en manera general, ya que en tiendas departamentales no conoce caso cercano, no obstante, ha observado que los sindicatos cuestionan la designación de puestos mínimos indispensable sin un sustento técnico elaborado por un especialista, sin perjuicio de ello al generarse la divergencia se de realizar el informe técnico para que se resuelva, **Arango (2022)** respecto a la segunda pregunta, por mi parte no he tenido experiencia en cuanto a procesos. De negociación colectiva o afectación de derechos colectivos en. En lo que se refiere a trabajadores **Illasaca (2022)** particularmente no puedo solo referirme a las tiendas por departamento, pero si en general al sector privado, desde que se aplica esta norma, las huelgas han disminuido y las negociaciones colectivas se han extendido, tal es el caso que vemos muchos sindicatos con 2, 3 y hasta 4 pliegos de reclamos que no se cierran, los puestos mínimos indispensables es una afectación directa a los derechos colectivos de trabajo. **Arango, Babilón, Corzo, De la Cruz, Illasaca, Ledesma, Llanos, Matos, Morales, Visosa, (2022)** coinciden en señalar que no conocen caso resuelto y que desde luego los puestos mínimos indispensables afectan los derechos colectivos, esto se puede evidenciar en la no procedencia de la huelga en los últimos años que en muchos de los casos o en la mayoría son por la razón de la no resolución de los puestos mínimos y se encuentran en el proceso de divergencia.

Conforme a la **tercera pregunta** En su experiencia, ¿usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores.?

De los 10 entrevistados. **Arango, Babilón, De la Cruz, Ledesma, Matos, Morales, Llanos, Illasaca (2022)**, tratándose de un tema tan sensible como la afectación del derecho de colectivos de trabajo, que potencialmente la determinación de puestos mínimos podría generar, una afectación, se debería regular de manera más detallada, los criterios a comprender, es importante la dimensión de la empresa y el rubro, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato. **Visosa (2022)** esta norma directamente debe ser derogadas, no debe ser modificada ni regular, esta norma debe ser eliminada y los trabajadores deberíamos ejercer el derecho legítimo a la huelga con libertad. Los puestos mínimos indispensables no se deben aplicar en las empresas privadas, **Corzo (2022)** si debe establecerse criterios objetivos como rama de actividad, deudas tributarias, clasificación de los puestos de trabajo, clasificación de los trabajadores por régimen laboral, incluido el personal tercerizado, nómina del personal sindicalizado para valorar y calificar si tal o cual puesto es o no indispensable.

Según la guía de entrevista para el **objetivo general, los principales hallazgos** las empresas realizan las nóminas de puestos indispensables a su criterio, sin ningún parámetro, ya que la normativa no lo estipula, se han evidenciado en muchos casos, que la nómina de puestos mínimos indispensables pretenden sea ocupada por trabajadores sindicalizados en ocasiones hasta el 80 % del listado son compuestos por sindicalistas, así mismo este procedimiento no es rápido, es muy burocrático, en este contexto ganan los tiempos, pues cuando se presenta el plazo a huelga aún no está resuelto y si afecta el derecho constitucional a la huelga, sí mismo el trabajador es sancionado si incumple y se pliega a la huelga, en el caso de tiendas departamentales el dirigente sindical indico que la empresa informo que había 169 puesto indispensable cajeros y operarios, en ese sentido se advierte una afectación a la organización sindical, que ve perjudicada las acciones a tomar para un cierre de negociación colectiva a favor de los trabajadores, así también, indican que no hay divergencias resueltas, se evidencia también, que no se toma en cuenta, las dimensiones de la empresa, el número de trabajadores, el porcentaje de sindicalizados, ni el rubro de la empresa, la ley De Relaciones Colectivas De Trabajo D.S.010-2003 en el Artículo N.º 67.— En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el

Artículo N.º 78 de la ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo N.º 82 de la misma, se palpa que la normativa es muy genérica.

Según con el Objetivo específico N.º 1 Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022, en este sentido se planteó la **cuarta pregunta**: Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. ¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N.º 011-92-TR Reglamento De Relaciones Colectivas De Trabajo, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador?

De los 10 entrevistados, **Arango, Babilón, De la Cruz, Matos, Illasaca, Corzo, Visosa, Llanos, Ledesma, (2022)** expresan que sí, los trabajadores están en desventaja, ya que esta modificatoria es claramente favorable al empleador, la incapacidad que tiene el ministerio para resolver las divergencias hace que se les imponga a los trabajadores la voluntad del empleador, la divergencia el único objetivo que tiene es que el plazo de huelga puedan salir procedentes y si esto se entrapa, la negociación colectiva se extiende y no se puede realizar las huelgas, pues entonces si es una afectación al derecho colectivo de los trabajadores. **Morales (2022)** no es que coloque a los trabajadores en desventaja, sino que los perjudica a limitar su derecho de huelga a una resolución que no pudo estar debidamente sustentada o a una declaración establecida en el informe técnico del empleador ARBITRARIA, o peor aún fraudulenta, con el ánimo que el derecho de huelga no se ejercite.

En correlación, la **quinta pregunta** ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada? **Arango, Ledesma, Illasaca, Visosa, Llanos (2022)** están de acuerdo que el **Misterio De Trabajo Y Promoción Del Empleo** sea quien resuelva y analice la divergencia, mejorando la presente normativa en el extremo de costo, ya que las instituciones sindicales persiguen fines en defensa del bien colectivo, y no deberían estar involucradas en el pago de honorarios. **Babilón (2022)** el **Misterio De Trabajo Y Promoción Del Empleo**

es un organismo político, el ministro es un hombre de confianza del presidente de turno y si el presidente es un empresario sería complicado para los trabajadores consideró que debería haber un procesamiento judicial o un ente independiente, no una autoridad política burocrática. **De la Cruz (2022)** consideró que se tendría que hacer como sucede con Sunafil, el Ministerio de Trabajo designa a los funcionarios, el ministro de trabajo, queramos o no es un órgano político, según sea el gobierno serán las deCLSiões tomadas **Matos (2022)**, el problema es o será siempre cuando haya cambios de operadores, si hay operadores que son técnicos de carrera, en ese caso se podría, pero al ser un ministerio y al cambiar tanto de servidores, estos criterios pueden cambiar, esto a mí me preocupa mucho por el tema de seguridad jurídica, también digamos que podría más adelante verse un tema de ciertos malos manejos, por lo dicho considero que no debería ser el Ministerio de Trabajo, considero que debe ser un órgano autónomo, este órgano autónomo tendría que tener un reconocimiento económico el cual deberá ser pagado por el Estado. **Corzo (2022)** se podría regular la conformación de un jurado conformado por miembros de la sociedad civil, elegidos por sorteo, sin excluir al MTPE, para que realice una evaluación y dictamine un veredicto imparcial en un periodo de tiempo determinado. El costo de este proceso debe ser financiado por la empresa, toda vez que, en la práctica, la divergencia se solucionó a su favor. **Morales (2022)** deben intervenir otras instituciones, pero estas deben ser públicas, ya que las privadas generan un costo que en primer lugar a veces no puede ser asumido por un sindicato y segundo que, al ser el costo cubierto en mayor porcentaje por las empresas, se presta a suspicacias para una parcialización.

En relación con la **sexta pregunta** ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

De los 10 entrevistados, **Ledesma (2022)** y **Arango (2022)** coinciden en señalar que no se puede tomar alguna medida temporal que no esté dentro de la legalidad de la norma. **Babilón (2022)** reconoce que hay puestos mínimos indispensables, una de las medidas temporal, podría ser que se tome el 60 % de los puestos mínimos indispensables de la nómina de la empresa. **De la Cruz (2022)**

determinar una especie de medida cautelar, como medida preventiva, que lo hiciera el ministerio, pero difícil sería juez y parte, aquí la solución es modificar la norma **Matos (2022)** de preferencia que sean trabajadores no afiliados al sindicato, toda persona que forme parte de la nómina del empleador debe primar siempre y cuando los trabajadores comprendidos no sean afiliados al sindicato, porque son los afiliados al sindicato los que van a ejercer la huelga, ahí podrían, emplear el *ius variandi* de manera razonable en ese caso podría un trabajador no sindicalizado ponerlo en el puesto digamos indispensable para que realice las funciones de manera temporal hasta que se agote el ejercicio de la huelga. **Illasaca (2022)** la medida temporal debería no nombrar a trabajadores sindicalizados como personal de naturaleza prioritaria, ya que se está discutiendo derechos fundamentales. **Corzo (2022)** los derechos de negociación colectiva están afectados por la concepción misma de la regulación y no podría haber una medida temporal que evite eso, en cambio, puede haber una medida que disponga una reparación económica [no necesariamente monetaria], incluso una sanción en caso de que se revele que el empleador tuvo la intención de provocar la divergencia. **Morales (2022)** divergencia, solo se debe evaluar que los puestos sean ESENCIALES y no indispensables, **Visosa (2022)** Mi respuesta es simple que se respete el derecho constitucional a la huelga y eso implica que las negociaciones colectivas se cierren con más celeridad el dilatar el tiempo es perjudicial para las organizaciones sindicales, por encima de cualquier Decreto Supremo está la Constitución y el derecho a la huelga es un derecho enunciado en nuestra Constitución. **Llanos (2022)** Precisamente los derechos colectivos de trabajo es una triangulación, si la negociación colectiva se extiende y no se cierra el pliego es porque los trabajadores no tienen el mecanismo de solución como es realizar una medida de fuerza que vendría a ser la huelga, esto debilita a la organización sindical, una de las medidas que se deberían tomar es lo que he manifestado líneas más arriba que mientras dure la divergencia no se obstaculice a la organización a realizar la huelga, para que se pueda cerrar la negociación colectiva.

En lo que se refiere al **objetivo específico N.º 1 los hallazgos** encontrados, los trabajadores sindicalizados se encuentran en desventaja sobre el procedimiento de divergencia, así también el Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo no resuelve en momento oportuno generando una demora en los cierres

de la negociación colectiva, comprendiendo que los derechos colectivos de trabajo son un conjunto que equivalen a 3 derechos, los cuales no se pueden disociar la afectación a uno de ellos afecta al conjunto, así mismo que el Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo es un organismo político, que el ente que debe resolver la divergencia debería ser un ente independiente, pero no privado, los costos del proceso deben ser asumidos por El Estado, la nómina del empleador debe primar siempre y cuando los trabajadores comprendidos no sean afiliados al sindicato porque son los afiliados al sindicato, los que van a ejercer el derecho a huelga, el derecho a negociación colectiva están siendo vulnerado por la concepción misma de la regulación, como medida preventiva se podría ingresar una medida cautelar.

Con relación al **Objetivo específico N.º 2** Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022. **Pregunta siete** Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022?

De los 10 entrevistados, **Babilón, De la Cruz, Ledesma, Matos, Arango, Illasaca, Corzo, Morales, Visosa, Llanos (2022)** todos los entrevistados coinciden que la divergencia afecta el derecho constitucional a huelga, toda vez que no se resuelve y por tal los plazos a huelga derivan en improcedencia, siendo la huelga un medio de presión para cerrar los pliegos de reclamo esto no se consigue por el hecho de no obtener la solución respectiva.

Con respecto a la **pregunta ocho** ¿Cómo el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

los 10 entrevistados **Babilón, Ledesma, Matos, Arango, Illasaca, Llanos De la Cruz (2022)** coinciden que se afecta desde el impedimento al ejercicio del derecho constitucional a la huelga, los trabajadores sindicalizados ven mermado su derecho de obtener mejoras laborales por la obstrucción que genera la divergencia no resuelta que incluso se trata de una disminución moral para el trabajador, **Visosa (2022)** afecta de muchas maneras incluso haciendo que la

empresa tome determinaciones como tercerizar áreas para que no puedan unirse a la huelga, eso menoscaba los derechos colectivos de trabajo, tuvimos una experiencia de organizar a los trabajadores sindicalizados, igual que en el área de mantenimiento, que son los que se encargan de manejar los tableros de la energía eléctrica, los montacargas, todo el tema de operativos de las tiendas, entonces nosotros logramos que esos trabajadores poco a poco se sindicalizaran, la empresa, al ver a los trabajadores que se iban sumando a la organización sindical, la empresa tercerizar esas áreas, para que la huelga no le afecten, **Morales (2022)** Afecta, no solo a dar solución al conflicto de negociación colectiva, poder lograr mejores condiciones de trabajo en un convenio colectivo, que el sindicato a través de sus negociadores acepten minucias que ofrece las empresas, ya que hacer uso del derecho de huelga se encontraría limitado restando la participación de los trabajadores, sino que exponen a dichos trabajadores en el mejor de los casos a ser amonestados y en el peor de los casos a ser despedidos. **Corzo (2022)** al disponer que, debe garantizarse en favor de la empresa y su producción, se mantenga personal que realice necesariamente labores de mantenimiento, con horarios y turnos determinados. Cuyo fin es la no interrupción total de servicios y actividades necesarios para la empresa, cuando la huelga busca precisamente la interrupción de la actividad.

Como último, la **pregunta número 9** ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

De los 10 entrevistados, **Ledesma (2022)** indica que se debe modificar el listado de requisitos que existe para la declaratoria de huelga, que los sindicatos pueden recurrir, a la sentencia de la Corte IDH, que recientemente se ha generado un precedente vinculante, **Babilón (2022)** reconoce que hay puestos mínimos indispensables una de las medidas temporal, podría ser que se tome el 60 % de los puestos mínimos indispensables de la nómina de la empresa. **De la Cruz (2022)** debería emitirse una resolución preventiva, especialmente que aborde los casos en el sector privado, pues ahí hay que generar varias diferenciaciones.

Matos (2022) la nómina del empleador debe primar siempre y cuando los trabajadores comprendidos no sean afiliados al sindicato porque son los afiliados al sindicato los que van a ejercer la huelga, podrían emplear el ius variandi de manera razonable en ese caso podría un trabajador no sindicalizado ponerlo en el puesto, digamos indispensable para que realice las funciones de manera temporal hasta que se agote el ejercicio de la huelga.

Illasaca (2022) la medida temporal debería no nombrar a trabajadores sindicalizados como personal de naturaleza prioritaria, ya que se está discutiendo derechos fundamentales. **Corzo (2022)** por la vía legal hay poco margen de acción para interponer una medida temporal, pero por la vía de la acción sindical puede adoptarse medidas de lucha parciales distintas a la huelga como las asambleas, movilizaciones, piquetes y denuncia del problema laboral, a través de diversos medios de comunicación. **Morales (2022)** Que, el Ministerio de Trabajo solo evalué que los puestos de trabajo de los trabajadores de Tiendas por Departamento NO son esenciales, que el porcentaje afiliado de dichas empresas no es el 1 % del total de sus trabajadores, que no hay una afectación de quiebra de la empresa; pero si pérdidas económicas y de eso se trata, reconocen derechos económicos a sus trabajadores o tienen pérdidas económicas. **Visosa (2022)** Que esta norma no se utilice que sea derogada por ser de menor jerarquía, el derecho constitucional a la huelga es más que cualquier de Decreto Supremo y su reglamento. **Llanos (2022)** así como uno ingresa un recurso de reconsideración cuando la huelga sale improcedente y hasta que se resuelva se puede efectuar el reclamo al derecho a huelga, de la misma manera se debe hacer para el caso de la divergencia, no se debe limitar el derecho constitucional a huelga, no encuentro solución en trato directo, comparecencia no encuentro solución en el extra proceso, de alguna forma el trabajador tiene que hacerse escuchar y eso es la Huelga. **Arango (2022)** señala que no se puede tomar alguna medida temporal que no está dentro de la legalidad de la norma.

Pregunta 10 ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

De los 10 entrevistados, Babilón (2022) esperar que de esta investigación se pueda dar una norma que, aporte al derecho de los trabajadores, **Illasaca (2022)** Bebo decir que la norma no debe ser aplica en el sector privado, se debe respetar

los tratados internacionales y lo que indica la comisión de libertad sindical de la OIT en su fundamento 836 en adelante, los cuales especifica los puestos esenciales. **Corzo (2022)** al respecto mencionar que si bien la jurisprudencia en tema laboral no es abundante se pueda considerar al momento de elaborar las preguntas mencionar algún Expediente, Resolución, Casación entre otros, para poder referenciarlos al caso en concreto, en una sociedad capitalista donde el poder dirección de la producción está en manos del empleador la regulación del trabajo cumple la función de contener la legítima manifestación de los trabajadores [su acción directa], pero al mismo tiempo, les hace creer que pueden mejorar sus condiciones de vida actuando por la vía legal, evitando que se propongan cualquier transformación social, considerando que la huelga es un derecho sindical, cuando esta resulte procedente y legal no debería afectar la remuneración de los trabajadores que la ejecutan, por cuanto, su accionar deviene en legítimo, al igual que el derecho de vacaciones o una licencia por salud con goce de haber. **Morales (2022)** las organizaciones sindicales deben preocuparse para fomentar la diferencia entre puestos esenciales y puestos indispensables, exigir la participación de organismos nacionales donde no les ocasione un perjuicio económico, un dinero que no cuentan, por la cantidad de sus aportaciones. **Visosa (2022)** Que esta norma no debería ni siquiera regularse, ni modificarla si no, derogarse y es lo que deberíamos los sindicatos ahorita. **Llanos (2022)** Si, que se respete el espíritu de la norma, no deben existir los puestos indispensables en sector privado, en cuanto al sector comercio, cuando no se aplicaba esta normativa sean realizados huelgas y la empresa ha abierto sus tiendas y no habido ningún tema de afectación a la ciudadanía, ¿por qué ahora la imposición de aplicar esta normativa al sector comercio? Es una evidente intención de restringir, limitar y coaccionar el derecho a la huelga.

Con relación al **objetivo específico N.º 2 los hallazgos** fueron que la divergencia afecta el derecho constitucional a huelga, toda vez que no se resuelve y por tal los plazos a huelga derivan en improcedencia, siendo la huelga un medio de presión para cerrar los pliegos de reclamo, esto no se consigue por el hecho de no obtener la solución respectiva, así mismo afecta de muchas maneras a los trabajadores, en las tiendas departamentales la empresa tomo la determinación de tercerizar una área para que no puedan unirse al sindicato y no hicieran huelga,

exponen a los trabajadores en el mejor de los casos a ser amonestados y en el peor de los casos a ser despedidos, afecta no solo a dar solución al conflicto de negociación colectiva, poder lograr mejores condiciones de trabajo en un convenio colectivo y con esto mejor calidad de vida, se debe modificar el listado de requisitos que existe para la declaratoria de huelga, que los sindicatos pueden recurrir, a la sentencia de la Corte IDH, que recientemente se ha generado un precedente vinculante, así mismo la medida temporal debería ser no nombrar a trabajadores sindicalizados como personal de naturaleza prioritaria, así también el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, solo evalué que los puestos de trabajo de los trabajadores de Tiendas por Departamento NO son esenciales.

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados a partir del marco teórico, del análisis documental y de la guía de entrevista, en aplicación del método de triangulación, es preciso establecer los principales resultados para cada objetivo planteado en el presente estudio. Siendo ello así, se precisar como **principal hallazgo del objetivo general**, que el proceso de asignación de puestos mínimos indispensables de trabajo en las tiendas departamentales de Lima, si afecta los derechos colectivos de trabajo, ya que la denominación de los puestos indispensables es a criterio de la empresa, se evidenció que se consigna como puesto mínimo indispensable de trabajo, puestos en ocupación de trabajadores sindicalizados, así mismo se denomina el puesto sin tener en cuenta los 3 criterios en los que se basa la ley en el Artículo N.º 78 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, *dada la huelga 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*, en ese sentido cabe señalar que la organización sindical se ve afectada en libre ejercicio de sus derechos porque se le disminuye los trabajadores sindicalizados con los que se contaría para realizar una huelga, no obstante que se afecta también la negociación colectiva siendo que esta dure mayor tiempo, sin tener un convenio colectivo cerrado, quiere decir que la organización sindical no alcanza mejoras, desmotivando así la afiliación sindical, la presente norma no indica límites para dicha nominación, el proceso de asignación de puestos mínimos indispensables es lento y burocrático afectando los tiempos, ya que este procedimiento no es rápido, es muy burocrático, afecta a la huelga, pues cuando se presenta el plazo a huelga no está solucionada

la divergencia, si afecta el derecho constitucional a la huelga, adicionalmente este proceso de asignación trae aparejado a la intimidación del trabajador para el reconocimiento de sus derechos colectivos, en las tiendas departamentales, tal como indica Arce (2012) las relaciones laborales tienen un alto índice de afectación de los derechos fundamentales del trabajador. Esto se da debido a que el poder de dirección cuenta con una elevada presunción de legitimidad, si el trabajador alega una violación de un derecho constitucional, tendrá que probarlo, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99 % de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad.

De otro lado, en cuanto al principal hallazgo para el **objetivo específico uno** Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022, como hemos evidenciado, los listados de puestos mínimos indispensables de trabajo no se ajusta a lo estrictamente necesario para las empresas, siendo que se elabora a criterio propio, los trabajadores en tiendas departamentales han venido negociando 4 pliegos paralelamente desde el año 2019, esto se da en el contexto que el único medio de presión con el que cuentan los trabajadores sindicalizados que es la huelga está siendo afectado por las divergencias no resueltas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los derechos colectivos son un trípode los cuales actúan concatenados si uno de ellos se afecta en realidad se afectan el conjunto de derechos.

Finalmente, se plantea como principal hallazgo para el **objetivo específico dos** Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022, efectivamente se ha podido verificar que tanto el listado de puestos mínimos indispensables de trabajo, como el proceso de divergencia afecta los derechos colectivos de trabajo, el listado presentado por las empresas en diversos casos no guarda relación con los denominados puestos mínimos de trabajo, se podría inferir que se estarían mal utilizando, las divergencias no resueltas por el Ministerio de Trabajo entorpecer la ejecución de la huelga toda vez que estas forman parte de los requisitos solicitado dentro de la normativa, para declarar procedente esta medida de fuerza, si la huelga es declarada improcedente no se puede ejercer el derecho, enfatizamos que tanto la asignación y presentación del

listado de puestos mínimos indispensables de trabajo, como el procedimiento de divergencia afectan los derechos colectivos de trabajo.

la discusión de los resultados, se ha desarrollado utilizando el método de triangulación para validar los supuestos, teniendo en cuenta los principales descubrimientos obtenidos de la aplicación de los instrumentos. Iniciaremos este apartado en orden de objetivos establecidos: **conforme al Objetivo General** las normativas laborales aplicadas para el proceso de puestos mínimos indispensables a los trabajadores, al no tomar en cuenta, las dimensiones de las empresas, el rubro al que pertenece, número de trabajadores y el porcentaje de afiliados al sindicato si afectan los derechos colectivos de trabajo, utilizándose este sistema para proteger los intereses individuales sobre los intereses colectivos, dado que, se ha podido evidenciar dentro de los principales hallazgos y tomando en cuenta los datos proporcionados por el Dirigente de tiendas por departamentales el señor Hugo Visosa, que en su momento teniendo la organización sindical aproximadamente 500 afiliados, la empresa nombro 400 de estos para cubrir los puestos mínimos indispensables de trabajo, así mismo que para resolver la divergencia por un órgano independiente el costo era de medio millón de soles aproximadamente, sabiéndose que la organización sindical debe pagar la tercera parte, esta sería impagable, en ese sentido y en el entendido que los derechos colectivos de trabajo, es un conjunto de derechos constitucionales que se deben abordar de esa manera (en conjunto), que afectando a cualquiera de los 3 derechos que componen el conjunto se afecta a todo el conjunto por igual, se debe resaltar que el procedimiento y requisitos normados vinculados con los puestos mínimos indispensables están afectando el libre desarrollo de los derechos colectivos de trabajo, como se indica líneas arriba, la nómina de los trabajadores que seguirán laborando en caso de paralización según el RLRCT, Artículo N.º 65. la comunicación del plazo a huelga a que alude el inciso c) del Artículo N.º 73 de la ley, indicas que: (...) el sindicato debe presentar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando (...), no hay en este artículo de la norma una excepción en caso no esté resuelta la divergencia por la Autoridad Administrativa de Trabajo, las nóminas se deben presentar así la divergencia no esté resuelta. las nóminas que presenta la empresa sobre puestos indispensables se elaboran a su criterio, se han visto en muchos casos que se denomina puestos

indispensables, apuestos de trabajo ocupados por trabajadores sindicalizados en ocasiones se ha podido evidenciar hasta el 80 % del listado compuesto por sindicalistas, en ese sentido se advierte una afectación a la organización sindical, que ve perjudicada las acciones a tomar para un cierre de negociación colectiva a favor de los trabajadores, así también se evidencia que no se toma en cuenta, las dimensiones de la empresa, el número de trabajadores, el porcentaje de sindicalizados, ni el rubro de la empresa en el RLRCT Artículo N.º 67.— En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el Artículo N.º 78 de la LRCT, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo N.º 82 de la misma, se palpa que la normativa es muy genérica, se puede evidencia que no se ha tomado en cuenta los principios del derecho al trabajo, toda vez que estos son los delimitantes para realizar cualquier normativa en cuanto a derechos laborales, el delimitar apropiadamente una norma evita afectar derechos, como en este caso los derechos colectivos de trabajo, asimismo, en cuanto a los principales hallazgos del Objetivo general, debo decir que no existe una interpretación correcta del Artículo N.º 82.— “Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de **actividades indispensables**, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que sean necesarias. Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios”(…), en este sentido podemos evidenciar que la ley a pesar de ser genérica ya está haciendo una excepción, pues indica **empresas que prestan estos servicios**, esto quiere decir que no todas las empresas cuentan con este tipo de servicio, siendo que faltaría realizar un complemento a este Artículo, tomando en cuenta los principios del derecho al trabajo y en el entendido que el derecho colectivo del trabajo como indica **Arévalo**, conforman el trípode de los derechos colectivos, constituido por sindicación, negociación colectiva y huelga, los cuales han alcanzado reconocimiento a nivel, internacional en tratados de derechos humanos, convenios de la OIT y, a nivel interno, en nuestra Constitución y demás normas legales de diferente jerarquía, se puede inferir que la aplicación sesgada de la norma si estaría afectando los derechos colectivos de trabajo e incumpliendo con la tratativa que deben tener por el orden jerárquico que tienen.

Del objetivo específico N.º 1 el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afectan los derechos de negociación colectiva de trabajo, en tiendas departamentales, ya que se dilata el tiempo de duración de esta, debilitando a la organización sindical, desmotivando con esto la afiliación a la organización, de los principales hallazgos se ha podido inferir que divergencia es un procedimiento establecido por ley, que se inicia cuando no hay acuerdo de cantidad de puestos mínimos de trabajo, entre la nómina de la empresa y la nómina del sindicato, que este procedimiento siempre se inclina del lado del empleador, ya que la normativa contemplada en el RLRCT el Artículo N.º 68-A (...) nos indica mientras no se resuelva la divergencia, cuando se produzca la huelga, primara el acuerdo anterior, de lo contrario la resolución anterior los que tengan cambio mínimo o nulo, a falta de todas estas, se dispondrá las declaraciones del empleador contenidas en el informe técnico patronal, evidenciado lo antes mencionado, nos damos cuenta de que no se ha tomado en cuenta el principio protector, ya que este artículo no protege al más débil, así también cabe decir que hasta el momento de concluir nuestra investigación no se ha podido tener conocimiento de divergencia resuelta por Ministerio de Trabajo, sabiendo que el mecanismo fundamental del diálogo social es la negociación colectiva, a través de esta los trabajadores organizados en sindicato y empleadores pueden pactar mejoras económicas y condiciones de laborales adecuadas; esta constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales tal y como lo expresa la OIT y hemos podido evidenciar a través de los documentos analizados como es el convenio colectivo de tiendas departamentales de Ripley y su organización sindical, que la dilatación de las negociaciones colectivas de trabajo ha durado 3 años para concretar un convenio colectivo, así también lo indica el anuario estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la divergencia y su no resolución estaría afectando el logro de mejoras de los trabajadores, así mismo bajo la apreciación acertada de **Neves**, una de las características del derecho colectivo de trabajo es que es interdependiente, de modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, si no se reconocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las

herramientas esenciales para su funcionamiento, de esta manera se deduce que la divergencia afecta a los derechos colectivos de trabajo, en caso de tiendas departamentales vuelvo hace la incidencia respectiva se observa que durante 3 años no se había realizado un cierre de negociación, a quedado demostrado que la asignación de puesto mínimos indispensables, es un proceso que no se resuelve en los tiempos indicados, que no se ha podido evidenciar que las divergencias se resuelvan por tal motivo si afectan a la negociación colectiva.

Del objetivo específico N.º 2 el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, afectan el derecho a la huelga, en tiendas departamentales, debido a que, los trabajadores no pueden ejercer el derecho a la huelga, por la no resolución de las divergencias y por los requisitos solicitados para esta, la huelga a pesar de ser un derecho constitucional no es un derecho absoluto, la huelga está denominada como un medio de presión para alcanzar mejoras laborales por parte de los trabajadores, la afectación del derecho, la huelga ya sea por procedimientos de la normativa del RLRCT Artículo **N.º 65**. la comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso a) del Artículo 73, los requisitos para la presentación de un plazo a huelga, nos topamos con ciertos requisitos que generan una lentitud en la resolución de conflictos, así mismo la no resolución de la divergencia por el Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo, afecta el derecho a huelga, se ha podido evidenciar que es un proceso administrativo como la divergencia el que genera entrapamiento, se puede dilucidar que los articulados prescritos en de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N.º 010-2003-TR **Artículo N.º 78**, Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N.º 011-92-TR **Artículo 65, 68-A y 82**, están afectando los derechos colectivos de trabajo, entre las sugerencias de los entrevistados indican que se podía valorar como medida temporal, ingresar una medida cautelar a fin de cautelar el derecho constitucional a la huelga, así mismo que dentro de la normativa se excluya los puestos indispensables del sector privado, se debe contemplar cómo manera urgente un cambio en la normativa, con respecto al objetivo específico N.º 2 en ese sentido la **Corte IDH Caso Ex trabajadores Del Organismo Judicial Vs. Guatemala Sentencia De 17 De noviembre De**

2021(Excepciones Preliminares, Fondo Y Reparaciones) asiste que los estados deben garantizar los procesos en los cuales se encuentren comprendidos los derechos colectivos, no puede obstaculizar el desarrollo de estos con engorrosos requisitos, es el Estado con el principio Protector debe ser quien cautele los derechos fundamentales y a mérito de la cuarta disposición transitoria de la constitución del Perú Cuarta.— Interpretación de los derechos fundamentales las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución establece se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú, deberá de revisar los requisitos ubicados en el Artículo N.º 65 del Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo antes mencionada.

De otro lado, en relación con las debilidades y fortalezas de la metodología desarrollada en el presente trabajo, es preciso señalar que mediante el método de triangulación, con el cual se ha comparado, el marco teórico, las entrevistas y el análisis documental, se ha podido evidenciar que los puestos mínimos indispensables de trabajo, desde su asignación, como el proceso en sí, hasta la divergencia, afectan de manera significativa los derechos colectivos de trabajo, toda vez que es un limitante para libre ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, es relevante señalar la importancia de esta investigación en cuanto a estudio científico social, por comprender los derechos colectivos de trabajo, la importancia que tienen estos en la sociedad, la importancia de su fortalecimiento, comprendiendo que involucra a los sindicatos, aclarar los vacíos legales y técnicos existentes en la normativa, así también es necesario evidenciar la desprotección de parte del estado, en cuanto a derechos laborales existentes en el país.

V. CONCLUSIÓN

Primero: Que las normativas laborales aplicadas para el proceso de puestos mínimos indispensables de trabajo, afectan los derechos colectivos de trabajo, tres características Artículo N° 78 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, se ha podido evidenciar en las tiendas departamentales no se respeta esta configuración ya estipulada para un puesto mínimo indispensable, porque estos se determinan a criterio de los empleadores, como lo hemos apreciado a través de las Resoluciones Directorales expuestas en nuestra guía de documentos (anexo N.º 18) Resolución Directoral General N.º 080-2019, así mismo la mencionada ley indica en el Artículo 82. Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, (...) Anualmente y durante el primer trimestre, **las empresas que prestan estos servicios**, podemos tomar esta precisión que indica este Artículo de la ley como un parámetro para coadyuvar a delimitar los puestos mínimos indispensables, el cual está indicando que no todas las empresas tienen puestos indispensables, en ese orden de ideas se recoge de esta investigación que para determinar los puestos indispensables de trabajo es necesario tener en cuenta algunos criterios que no están considerando, como dimensiones de las empresas, el rubro al que pertenece, número de trabajadores y el porcentaje de afiliados al sindicato, los cuales no están contemplados en la normativa existente en la LRCT, *pudiendo presumir que se está utilizando este sistema para proteger los intereses individuales sobre los intereses colectivos.*

Segundo: El proceso de Asignación y presentación de listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo Y el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo sí afecta el derecho de la negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, dado que la divergencia afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, ya que se dilata el tiempo de duración de esta, debilitando a la organización sindical, desmotivando con esto la afiliación a la organización. Se ha podido evidenciar que el proceso de divergencia no se puede resolver en el tiempo adecuado por el Ministerio de Trabajo Y Promoción Del

Empleo, en ese sentido a través de la búsqueda de información en los trabajos previos, teoría, en los documentos analizados, así como las entrevistas a los especialistas, se evidencia que este procedimiento estaría afectando a las negociaciones colectivas, ya que al dilatarse la resolución de la divergencia se extiende el proceso de negociación colectiva, sabiendo que el fin supremo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo de trabajo con mejoras socioeconómicas para los trabajadores y realizarlo eficazmente sin la extensión desmedida del tiempo de negociación, las divergencias no resueltas obstaculizan el cierre del convenio colectivo, afectando las mejoras para la organización de los trabajadores.

Tercero: El proceso de Asignación y presentación de listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo Y el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo sí afectan el derecho a la huelga para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, se ha podido evidencia que dentro del Artículo 68-A del Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, nos indica mientras no se resuelva la divergencia, cuando se produzca la huelga, primará el acuerdo anterior, de lo contrario la resolución anterior los que tengan cambio mínimo o nulo, falta de todas estas, se dispondrá las declaraciones del empleador contenidas en el informe técnico patronal, no obstante al cierre de la presente indagación no se sea podido obtener información de alguna divergencia resuelta por el Ministerio de Trabajo, así mismo tomado en cuenta lo que indica la norma **“tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico”**, en ese sentido, la presente normativa no ha tomado en consideración la afectación que causa a los trabajadores sindicalizados, ya que la misma ley prescribe que es la organización sindical la que debe presentar la nómina garantizando los trabajadores para las labores indispensables, siendo estos sujetos a derechos constitucionales como son la sindicación, la negociación colectiva y huelga, encontramos que la norma está parcializada del lado del empleador al tomar en cuenta solo su declaración, sabiendo que este procedimiento obstaculizara la huelga, en se ha sentido queda demostrado que se afecta la herramienta de presión que tienen los trabajadores como es la huelga, pues como lo hemos evidenciado las nóminas de puestos mínimos indispensables

el empleador la genera a su criterio, en diversas ocasiones ocupan para este fin hasta el 80 % de la organización sindical afectando con esto el derecho a huelga, porque los trabajadores nombrados en el listado no podrán ejercer su derecho, así mismo en el Artículo N.º 65 **Comunicación de la declaración de huelga** del RLRCT en el inciso a) se estipula como requisito para presentar un plazo de huelga que el sindicato presente la nómina de trabajadores que garantice las labores indispensables de la empresa en ese sentido, no tiene la correlación suficiente si es un procedimiento que no está resuelto, además está en manos de la Autoridad Administrativa de Trabajo y no de la organización sindical, así también cabe mencionar que afecta también a la sindicalización, pues la organización sindical al no generar convenios colectivos no obtiene mejoras para el sindicato por tal, no hay motivación para las afiliaciones sindicales, habiendo corroborado en esta investigación que los derechos colectivos de trabajo actúan concatenadamente, no los podemos disociar, la afectación a uno de ellos genera que el conjunto en sí se afecte, podemos decir que la divergencia afecta los derechos colectivos de trabajo.

Cuarto: De la presente investigación, nos queda claro que en las Tiendas Departamentales no existe razón alguna, para contar con puestos mínimos indispensables, ya que al paralizar las labores que se realizan como la comercialización de productos no perecibles, no constituye un peligro, para la sociedad, ni para los propios trabajadores, así mismo el dejar de vender no genera un riesgo para las instalaciones de la empresa y las labores se pueden iniciar terminada la huelga sin ningún retraso, en tal sentido debemos resaltar la importancia que representan los derechos colectivos de trabajo, la protección con las que cuentan, nacional e internacionalmente, por tal motivo seguidamente brindamos las recomendaciones respectivas con el fin de salvaguardar los derechos mencionados.

VI. RECOMENDACIONES.

En virtud de la presente investigación se brinda las siguientes recomendaciones:

Primero: Mesa de trabajo, tripartita entre Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, organizaciones sindicales del sector comercio, comprendidas básicamente por los sindicatos de tiendas departamentales, al margen de la afiliación a las centrales sindicales, así como, representantes de las empresas de tiendas departamentales en las cuales existan organización sindical que conforme la mesa.

Así mismos se plantea las siguientes modificatorias del Artículo N.º 82 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo **El empleador debe tomar en consideración la proporcionalidad del sindicato en función a la cantidad de trabajadores que tenga la empresa.** Esto quiere decir que, si el sindicato ocupa el 5% de todos los trabajadores en la empresa, 95% son no sindicalizados, el listado debe ser ocupado por el 95% de no sindicalizado y el 5% podría ser excepcionalmente sindicalizado.

Segundo: modificar el Artículo N.º 65 del Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el inciso a) el cual estipula como requisito para presentar un plazo de huelga que el sindicato presente la nómina de trabajadores que garantice las labores indispensables de la empresa, a fin de proteger el derecho a huelga, la modificatoria sería en el cuarto párrafo el cual debe quedar redactado de la siguiente manera **Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, en el caso de labores indispensables la presentación no es obligatoria para los casos en que los sindicatos son minoritarios y/o en los cuales la divergencia no tenga una resolución firme.**

Tercero: modificar el Artículo N.º 68, incorporando el siguiente texto (...) órgano independiente, compuesto en primer orden por parte del Estado, con personal especialista de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo, así mismo por parte de los trabajadores representantes nombrados por las Centrales Sindicales, que tengan las siguientes características:

trabajadores en actividad de la empresas privadas, un representante por sector económico, de la misma forma del sector empresarial. El mismo que al ser designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia, pasara a la revisión respectiva las nóminas de puestos mínimos indispensables, presentadas en el primer mes de cada año tomando en cuenta las siguientes valoraciones: dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato así también dentro de su facultad podrá admitir a trámite las que cuenten con las características de compatibilidad con labores que sean llamadas indispensable, conforme al Artículo N.º 78 las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada. El órgano independiente tiene un plazo de cinco (5) días hábiles, para resolver la apelación.

Así mismo, eliminar el segundo párrafo del Artículo N.º 68-A del Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Para el caso de labores indispensables, en virtud de salvaguardar la protección a los derechos colectivos de trabajo.

PROPUESTAS

Se incorporó a esta tesis un proyecto de Ley:

**PROYECTO DE LEY DE MODIFICATORIA ARTÍCULO S
N.º 82 DEI TEXTO ÚNICO ORDENADO DE IA LEY DE REIACIONES
COIECTIVAS DE TRABAJO, ARTÍCULO S DE N.º 65, N.º 68 y N.º 68-A DEI
REGIAMENTO DE IA IEY DE REIACIONES COIECTIVAS DE TRABAJO.**

PROYECTO DE IEY DE
MODIFICATORIA ARTÍCULO S

N.º 82 DEI TEXTO ÚNICO
ORDENADO DE IA IEY DE REIACIONES
COIECTIVAS DE TRABAJO, ARTÍCULO S
DE N.º 65, N.º 68 y N.º 68-A DEI
REGIAMENTO DE IA IEY DE
REIACIONES COIECTIVAS DE
TRABAJO.

los Congresistas miembros del Grupo Parlamentario
....., a iniciativa del Congresista,
y demás Congresistas firmantes, bajo el amparo de lo dispuesto en el Artículo N.º
107 de la Constitución Política del Perú y en conformidad de los Artículos N.º 75 Y
N.º 76 del Reglamento del Congreso de la República; proponemos la siguiente
iniciativa legislativa.

LEY QUE PROMUEVE EL DERECHO COIECTIVO DE TRABAJO

Artículo N.º 1. — Objeto de la ley

la presente ley tiene por objeto alinear él respecto a los derechos colectivos
de trabajo conforme la constitución del Perú y los Tratados internacionales.

Artículo N.º 2. — Modificación de los Artículos N.º 82 del Texto Único
Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto
Supremo N.º 010-2003-TR, así también, modificar los Artículos de N.º 65, N.º 68 y
N.º 68-A del Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado
por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

Artículo 82.— Cuando la huelga afecte los servicios públicos
esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades
Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos

servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos, **el empleador debe tomar en consideración la proporcionalidad del sindicato en función a la cantidad de trabajadores que tenga la empresa.** La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este Artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

Artículo 65.— Comunicación de la declaración de huelga

La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la ley, se sujeta a los siguientes requisitos:

a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles, tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.

En la comunicación debe constar la declaración jurada del secretario general de la organización sindical de que la declaración se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b) del Artículo 73 de la ley.

Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, en el caso de labores indispensables la presentación no es obligatoria para los casos en que los sindicatos son minoritarios y/o en los cuales la divergencia no tenga una resolución firme.

b) Copia simple del acta de votación.

c) Copia simple del acta de la asamblea.

El presente procedimiento administrativo es de evaluación previa con silencio positivo. La Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con tres (3) días hábiles para emitir pronunciamiento, computados desde la presentación de la comunicación”.

Artículo 68.— Divergencia sobre servicios mínimos

En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el Artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados, los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. **Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, compuesto en primer orden por parte del Estado, con personal especialista de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo, así mismo por parte de los trabajadores representantes nombrados por las Centrales Sindicales, que tengan las siguientes características: trabajadores en actividad de la empresa privada, un representante por sector económico, de la misma forma del sector empresarial. El mismo que al ser designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia, pasara a la revisión respectiva las nóminas de puestos mínimos indispensables, presentadas en el primer mes de cada año tomando en cuenta las siguientes valoraciones: dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato así también dentro de su facultad podrá admitir a trámite las que cuenten con las características de compatibilidad con labores que sean llamadas indispensable, conforme al Artículo N.º 78 las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de**

los quince (15) días hábiles de notificada. El órgano independiente tiene un plazo de cinco (5) días hábiles, para resolver la apelación.

Artículo 68-A.— Trámite de la divergencia sobre servicios mínimos

El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.

Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe determinar los servicios mínimos en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe del órgano independiente, del informe técnico presentado por el empleador y de las observaciones o de los informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.

Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.

Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:

i. **Para el caso de servicios públicos esenciales:**

en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.

ii. **Para el caso de labores indispensables:**

en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en

aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa busca proteger los derechos colectivos de trabajo con base en la el Artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

ANTECEDENTES DE LA NORMA QUE SE PRETENDE MODIFICAR

El objeto de los derechos colectivos de trabajo es compensar la desigualdad presente en las relaciones entre el trabajador y el empleador. Ello no solo mediante la vía estatal sino también por la acción colectiva de los trabajadores. Por tanto, el punto de partida de los derechos colectivos es el fortalecimiento de la unión de los trabajadores en busca del mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

La Constitución Política del Perú consagra, en su Artículo N.º 28, los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y huelga. Asimismo. El Estado a) garantiza la libertad sindical; b) fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, y; c) regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Estos derechos son desarrollados a nivel legal en el Texto Único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT).

Adicionalmente, el Estado Peruano ha ratificado tanto el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, como el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Así mismo, Comité de libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen órganos de control encargados de velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT que los han ratificado.

a) Sobre la negociación colectiva

Organización Internacional del Trabajo Artículo N.º 4 contempla, la obligación de desarrollar la negociación colectiva, su carácter voluntario, el fomento de este derecho entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, la utilización del contrato colectivo para regular el empleo y condiciones de trabajo, lo cual es afirmado en palabras del autor “El derecho a la negociación colectiva es uno de las manifestaciones más importantes del derecho de libertad sindical, pues se trata del medio mediante el cual los sindicatos pueden lograr, de manera progresiva, mejores condiciones laborales”.

El TUO de la LRCT, en su Artículo 41, define a la convención colectiva como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, esta se celebra entre organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes, y un empleador o grupo de empleadores.

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

b) Sobre el derecho de huelga

El TUO de la LRCT concibe a la huelga como la suspensión colectiva del trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores. Con abandono del centro de trabajo (Artículo N.º 72). Esta definición se complementa con el Artículo 81 que prohíbe el ejercicio de las modalidades que califica de “irregulares”, como son las paralizaciones intempestivas, paralización de secciones o zonas neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano. A reglamento, entre otras.

Se limita el ejercicio del derecho de huelga solo a los casos en que hubiera fracasado la negociación directa entre las partes sobre el punto controvertido (Artículo N.º 75), con lo que la medida de presión queda vinculada definitivamente a la negociación colectiva, inscribiéndose de esta manera en un modelo normativo contractual, que descarta su aplicación en otras esferas de las relaciones laborales”.

Para la declaratoria de huelga, el TUO de la LRCT exige el cumplimiento de una serie de requisitos: que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores y que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que, en todo caso, representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por notario Público o, a falta de este, por el juez de Paz de la localidad.

Asimismo, deberá ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. Finalmente, se requiere que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. En caso no se cumplieran los mencionados requisitos, la norma dispone que, dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por la improcedencia de la huelga.

Sobre el desarrollo de la huelga en el Perú se identifican dos tendencias. Por un lado, el extremo intervencionismo estatal en su regulación (un gran % de los plazos de huelga presentados son declarados ilegales por la Autoridad de Trabajo). Por otro lado, la debilidad del diálogo social y la institucionalidad de la negociación colectiva, como medio de solución de los conflictos laborales, el estancamiento de la negociación o el incumplimiento de convenios colectivos no resueltos se debe a lo mencionado líneas arriba.

c) Regulación del procedimiento de divergencia

El ordenamiento jurídico peruano reconoce a la huelga como un derecho constitucional e indica la posibilidad de establecer limitaciones estatales a la misma, siendo su principal limitación el establecimiento de servicios mínimos

en dos supuestos: los servicios públicos esenciales y las labores indispensables de la empresa.

El Artículo 83 del TUO de la LRCT dispone que los servicios públicos esenciales son los siguientes:

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

Por su parte, el Artículo N.º 78 define a las labores indispensables para la empresa como aquellas 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.

Sobre el particular, la actual normativa dispone que, anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que presten servicios públicos esenciales o que requieran de un mínimo de trabajadores para garantizar el cumplimiento de su actividad indispensables, deben comunicar a sus trabajadores u organizaciones sindicales y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de esos servicios, para que continúen su labor en caso de una eventual huelga.

En esa línea, resulta necesario mejorar la regulación del procedimiento de divergencia sobre los servicios mínimos, sobre todo en lo referido a sus plazos y a la designación de un órgano independiente encargado de su resolución. Por tanto, la iniciativa legislativa modifica el TUO de la LRCT a efectos de regular la obligación del empleador de presentar un informe técnico que

justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que deben realizarse los servicios mínimos.

Asimismo, se precisará el plazo para la comunicación de los servicios mínimos por parte del empleador, así como el plazo para iniciar el procedimiento de divergencia y la resolución a cargo de la Autoridad de Trabajo.

Por su parte, se establece que la resolución de la divergencia está en manos de un órgano independiente, que puede ser un especialista debidamente acreditado en la materia y designado por la Autoridad de Trabajo. Sobre este último punto, los costos serán asumidos en dos terceras partes por el empleador y, en caso el especialista dé la razón al sindicato, la empresa deberá devolver a este la parte que pagó.

EFFECTOS DE LA NORMA EN LA IEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto promover los derechos colectivos de trabajo en su conjunto íntegro, sindicación, negociación colectiva y huelga. Para ello, modifica el Artículo N.º 82 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N.º 010-2003-TR y los Artículos N.º 65, 68 y 68-A del Reglamento de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

TUO DE IA LRCT	TEXTO MODIFICADO
<p>Artículo 82.— Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los</p>	<p>Artículo 82.— Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos, el empleador debe tomar en</p>

<p>respectivos reemplazos. la indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a ley. los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este Artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.</p>	<p>consideración la proporcionalidad del sindicato en función a la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. la indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a ley. los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este Artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">REGIAMENTO DE IA LRCT</p>	<p style="text-align: center;">TEXTO MODIFICADO</p>
<p style="text-align: center;">Artículo 65.— Comunicación de la declaración de huelga</p> <p>la comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la ley, se sujeta a los siguientes requisitos:</p> <p>a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles, tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.</p> <p>En la comunicación debe constar la declaración jurada del secretario general de la organización sindical de que la declaración se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del Artículo 73 de la ley.</p> <p>Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando.</p> <p>b) Copia simple del acta de votación.</p>	<p style="text-align: center;">Artículo 65.— Comunicación de la declaración de huelga</p> <p>la comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la ley, se sujeta a los siguientes requisitos:</p> <p>a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles, tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación.</p> <p>En la comunicación debe constar la declaración jurada del secretario general de la organización sindical de que la declaración se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del Artículo 73 de la ley.</p> <p>Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, en el caso de labores indispensables la presentación no es obligatoria para los casos en que los sindicatos</p>

<p>c) Copia simple del acta de la asamblea.</p> <p>El presente procedimiento administrativo es de evaluación previa con silencio positivo. la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con tres (3) días hábiles para emitir pronunciamiento, computados desde la presentación de la comunicación.</p>	<p>son minoritarios y/o en los cuales la divergencia no tenga una resolución firme.</p> <p>b) Copia simple del acta de votación.</p> <p>c) Copia simple del acta de la asamblea.</p> <p>El presente procedimiento administrativo es de evaluación previa con silencio positivo. la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con tres (3) días hábiles para emitir pronunciamiento, computados desde la presentación de la comunicación”.</p>
<p>Artículo 68.— Divergencia sobre servicios mínimos</p> <p>En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el Artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados, los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, el mismo que es designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia. El periodo entre la designación y aceptación del órgano independiente suspende el plazo con el que cuenta la Autoridad Administrativa</p>	<p>Artículo 68.— Divergencia sobre servicios mínimos</p> <p>En caso de divergencia frente a la comunicación que cumpla con lo establecido en el Artículo 67 del Reglamento, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados, los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. Para la resolución de la divergencia, la Autoridad Administrativa de Trabajo cuenta con treinta (30) días hábiles para resolver. Para ello, puede contar con el apoyo de un órgano independiente, compuesto en primer orden por parte del Estado, con personal especialista de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo, así mismo por parte de los trabajadores representantes nombrados por las Centrales Sindicales, que</p>

<p>de Trabajo para resolver la divergencia. En caso se cumpla el plazo máximo para resolver la divergencia, los trabajadores u organizaciones sindicales tienen que presumir la existencia de una resolución ficta denegatoria, encontrándose facultados para interponer los recursos administrativos pertinentes en uso o aplicación del silencio administrativo negativo. Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada. La Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, traslada el recurso al órgano independiente cuando las observaciones estén referidas al sustento técnico.</p>	<p>tengan las siguientes características: trabajadores en actividad de la empresa privada, un representante por sector económico, de la misma forma del sector empresarial.</p> <p>El mismo que al ser designado en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles computados desde la presentación de la divergencia, pasara a la revisión respectiva las nóminas de puestos mínimos indispensables, presentadas en el primer mes de cada año tomando en cuenta las siguientes valoraciones: dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato así también dentro de su facultad podrá admitir a trámite las que cuenten con las características de compatibilidad con labores que sean llamadas indispensable, conforme al Artículo N.º 78 las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada. El órgano independiente tiene un plazo de cinco (5) días hábiles, para resolver la apelación.</p>
--	--

<p style="text-align: center;">Artículo 68-A.— Trámite de la divergencia sobre servicios mínimos</p> <p>El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.</p> <p>Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe determinar los servicios mínimos en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe del órgano independiente, del informe técnico presentado por el empleador y de las observaciones o de los informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.</p> <p>las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. la negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.</p> <p>Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:</p> <p>i. Para el caso de servicios públicos esenciales: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo, anterior surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.</p>	<p style="text-align: center;">Artículo 68-A.— Trámite de la divergencia sobre servicios mínimos</p> <p>El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.</p> <p>Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe determinar los servicios mínimos en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe del órgano independiente, del informe técnico presentado por el empleador y de las observaciones o de los informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.</p> <p>las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. la negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.</p> <p>Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se considera el siguiente orden de prelación:</p> <p>Para el caso de servicios públicos esenciales: En primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.</p>
---	--

<p>ii. Para el caso de labores indispensables: en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico”.</p>	<p>ii. <u>eliminado</u></p>
--	-----------------------------

ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional, por cuanto no tiene efectos en el presupuesto económico de las entidades públicas más que el ya asignado a las mismas. Asimismo, la propuesta busca garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Por su parte, la presente iniciativa legislativa garantiza el ejercicio de los derechos fundamentales sociales previstos en la Constitución Política del Perú, al igual que las disposiciones de los Convenios OIT N.º 87 y 98. Asimismo, al promoverse los derechos colectivos de trabajo como son la sindicación,

negociación colectiva y huelga, se estaría creando un clima saludable en la labor de los trabajadores, lo que ocasionaría en un mediano plazo un buen clima laboral y en un largo plazo, mayor productividad.

Las medidas planteadas repercuten en la imagen internacional del Perú como un país que desarrolla las disposiciones de los instrumentos internacionales de la OIT y que cuenta con normativa legal que respeta los derechos de los trabajadores.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Arce, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (68), 435-448. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.016>
- Arce, E. (2014). LÍMITES INTERNOS Y EXTERNOS AL DERECHO DE HUELGA. Gob.pe. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_22/doc_boletin_22_01.pdf
- Arévalo, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex-Revista De La Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 15(20), 371. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
- Arévalo, J. (2022). *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes* <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d/El+derecho+colectivo+del+trabajo+y+sus+fuentes+Javier+Are%CC%81+valo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d>
- 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. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Ariza, A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía*. [Tesis de titulación, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.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. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.38452>
- Canchaya Fernández, G. M. (2021). *Impacto de la regulación sobre servicios mínimos en la efectividad del derecho de huelga en el ámbito del sector*

privado, Perú, 2014-2019.[Tesis de Maestría, Pontificie Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21108/Canchaya_Fern%C3%A1ndez_Impacto_regulaci%C3%B3n_servicios.pdf?sequence=1

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].
<https://www.researchgate.net/publication/335989410>

Carbajal, C. (2021). *El derecho de huelga de los trabajadores que ocupan Puestos mínimos indispensables y el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador.* [Tesis de seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22071/CARBAJAL_FLORES_CLAUDIA_ALEJANDRA%20%281%291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castaño, C., y Quecedo , R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicoactiva*, 5-39.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos.* [Archivo PDF]. REDESCA.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (s/f). ilo.org. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (1949). Oficina Internacional del trabajo.
<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy->

[guide/conveniosobreelderechodesindicacionydenegociacioncolectivanum98.pdf](#)

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (2021). *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género.*

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (2022). *Caso extrabajadores del organismo judicial vs. Guatemala.*

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_459_esp.pdf

Crespo, C., y Salamanca, A. (2007). El muestro en la investigación cualitativa. *Revista Nure Investigación.* 1(27).

<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>

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].

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2017/fjd252g/doc/fjd252g.pdf>

De Freitas, J., & Torres, F. (2014). La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano. *Revista Sobre Relaciones Industriales Y Laborales,* (41).

<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/978>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Valera-Ruiz, M. (2013). La Entrevista, recurso flexible y dinámico. *Metodología en investigación en educación médica.* 2(7), 162-167.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Dirección del Trabajo (2022). Informe de estándares técnicos calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-122133_documento.pdf

Dirección del Trabajo. (2022). Código de trabajo.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Dirección regional de trabajo y promoción del callao, Resolución directoral regional N°008-2022. (2022).[Archivo PDF].

<http://prototipo.regioncallao.gob.pe/contenidos/contenidosGRC/DATADRTY PE/filesContenidoDRTPE/file349.pdf>

Escudero.C, y Cortez. L (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. MZ Diseño Editorial. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Gathongo, JK, & Ndimurwimo, LA. (2020). Strikes in Essential Services in Kenya: The Doctors, Nurses and Clinical Officers' Strikes Revisited and Lessons from South Africa. Potchefstroom Electronic Law Journal (PELJ), 23(1), 1-25. <https://dx.doi.org/10.17159/1727-3781/2020/v23i0a5709>

Giménez, R. C. (2007). Aplicación de la teoría fundamentada (grounded theory) al estudio del proceso de creación de empresas. In DeCLSiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM (p. 44). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). [Downloads/Dialnet-AplicacionDeLaTeoriaFundamentadaGroundedTheoryAIEs-2499458%20\(1\).](Downloads/Dialnet-AplicacionDeLaTeoriaFundamentadaGroundedTheoryAIEs-2499458%20(1).)

Hernández.R (2014). Metodología de la investigación. DERECHOS RESERVADOS © 2014, respecto a la sexta edición por MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Le Roux, Rochelle, & Cohen, Tamara. (2016). Understanding the limitations to the right to strike in essential and public services in the SADC region. Potchefstroom Electronic Law Journal (PELJ), 19(1), <https://dx.doi.org/10.17159/1727-3781/2016/v19i0a1161>

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003). D.S. 010-2003-TR. Título IV, Dela Huelga Artº 72, 78, 82. [Archivo PDF]

Levent, G. T. (2022). Strike Bans in Turkish Law Within the Scope of Ilo Norms. <https://orcid.org/0000-0001-9387-5065>

Lopera, J., et al. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas*. 39 *revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. 25(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112179017>

- Marcos-Sánchez, J. y Rodríguez E. (2013). Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. 4a . ed. revisada Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos - Convenio núm. 98 Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_236112.pdf
- Mata, H. (2019) Las secciones sindicales en la negociación colectiva: convenios colectivos erga omnes y control sindical. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (41), 7. <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. <http://dx.doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66391>
- Melchor Gallart, A. (2020). Los derechos del trabajador: el derecho a la huelga y los servicios mínimos. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/149254/Melchor%20%20Los%20Derechos%20del%20Trabajador%3A%20El%20Derecho%20a%20la%20Huelga%20y%20los%20Servicios%20M%C3%ADnimos.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019, 11 de febrero). *Resolución Ministerial N° 048-2019-TR*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/259533-048-2019-tr>
- Montoya, A. (2013). *Los límites del derecho de huelga: presente y futuro*, 33-51. Cuestiones laborales de actualidad. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor Dr. Feliciano González Pérez. <https://libros-revistasderecho.vlex.es/vid/mites-derecho-huelga-presente-futuro-477508506>
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín informativo laboral*. (92). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Neves, J (2016). *Derecho colectivo del trabajo Un panorama general* (1 ed.) Palestra Editores

Oficina internacional del trabajo (2000, noviembre). *Octavo informe del día 323. Er informe del comité de Libertad Sindical*. [Archivo PDF].

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/gb-8.pdf>

Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones Oficina de Estadística. (2021). *Anuario Estadístico Sectorial*. [Archivo PDF]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3386948/Anuario%202021.pdf?v=1657315806>

Opinión Consultiva OC-27/21 De 5 De Mayo De 2021 Solicitada Por La Comisión Interamericana De Derechos Humanos https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra

Organización de los estados americanos y Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2022). *Archivo de peticiones inactivas*. <https://www.oas.org/es/cidh/>

Parámo, D. (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762015000200001

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

Resolución Directoral General 0147 - 2018-MTPE /2/ 14 [Archivo PDF]. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2018-07-25_147-2018-MTPE-3-19_6645.pdf

OIT. (2018). *La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (versión PDF)*. Párrafo 573 https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm

Resolución Ministerial 048-2019-TR. (2019). Normas complementarias al

- Reglamento de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (versión PDF).
Ríos Velada, A. (2021). La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (44). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22213>
- Salguero, S. (s.f.). *Huelga: modalidades, requisitos y análisis en la jurisprudencia*. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin63.pdf>
- Solano, E. (2015). *Definición y protección del derecho de huelga en los servicios esenciales*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio del SIBDI-UCR. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/262>
- Tribuzio, J. (2012). *La huelga en los servicios esenciales*. En Simón, J. (Ed). Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo. Argentina: Editorial La Ley. <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-03-4-la-huelga-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-1.pdf>
- Ulloa Millares, D. A. (2016). Las Huelgas Improcedentes o Ilegales ¿Son Huelgas? *Derecho & Sociedad*, (46), 275-280. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18845>
- Varas Marchant, K. (2021). Modelos de regulación del derecho de huelga en los servicios esenciales. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 427–457. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/63>
- Vela, J. A. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex-Revista De La Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, <https://doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
- Vega, D. (2020). *La exigencia de los servicios mínimos en afectación a la huelga y la libertad sindical en la CGTP LIMA, 2019*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52952>
- Villavicencio Ríos, A. (2010). Perspectivas y posibilidades de la tutela colectiva sindical en el siglo XXI. En Congreso de la República del Perú, Hacia un nuevo Sindicalismo en el siglo XXI (págs. 31-41). Lima: Congreso de la República del Perú.

- Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/14435/15049>
- 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. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15869>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
¿El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta a los derechos colectivos de trabajo en tiendas departamentales, Lima 2022?	Analizar si el proceso de asignación de puestos indispensable a los trabajadores afecta los derechos colectivos en las tiendas por departamento en Lima, 2022	supuesto general , las normativas laborales aplicadas para el proceso de puestos mínimos indispensables a los trabajadores, al no tomar en cuenta, las dimensiones de las empresas, el rubro al que pertenece, número de trabajadores y el porcentaje de afiliados al sindicato afectan los derechos colectivos de trabajo, utilizándose este sistema para proteger los intereses individuales sobre los intereses colectivos.	Categoría 1	SUB CATEGORIAS N° 1
			Proceso de asignación de puestos mínimos indispensables	Asignación y presentación de listado de puestos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo
				SUB CATEGORIAS N° 2
El procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo				
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUPUESTO ESPECÍFICO N° 1	Categoría 2	SUB CATEGORIAS N° 1
PE1: ¿De qué manera el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afectan los derechos de negociación colectiva, en las tiendas departamentales, Lima 2022?	OE1: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022	primer supuesto específico , el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afectan los derechos de negociación colectiva de trabajo, en tiendas departamentales, ya que se dilata el tiempo de duración de esta, debilitando a la organización sindical, desmotivando con esto la afiliación a la organización.	Afectación de los Derechos colectivos	Afectación al derecho de negociación colectiva
		SUPUESTO ESPECÍFICO N°2		SUB CATEGORIAS N° 2
PE2 ¿De qué manera el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afectan el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022?	OE2: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022	segundo supuesto específico , el proceso de designar y presentar el listado de puestos mínimos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo, así como el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, afectan el derecho a la huelga, en tiendas departamentales, debido a que, los trabajadores no pueden ejercer el derecho a la huelga, por la no resolución de las divergencias y por los requisitos solicitados para esta.	Afectación al derecho a la huelga	

Nota. Elaboración propia, 2022

Anexo 2: Matriz de Categorización

Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías
El proceso de Asignación Puestos Indispensables	<p>García (2017) menciona que la explicación del cargo tiene relación con las labores, los deberes y responsabilidades, en tanto que las especificaciones del cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante requiere llevar a cabo, debido a que los puestos se abastecen de trabajadores que tienen que tener las propiedades requeridas para lograr satisfacer las especificaciones y necesidades del puesto. Generalmente, la explicación del cargo suministra la información elemental sobre las especificaciones del puesto para que la organización tenga una percepción idónea sobre los requisitos que tienen que tener los trabajadores para hacer el trabajo</p>	<p>Durante el primer mes del año las empresas deben presentar la relación de las labores indispensables, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida alguna huelga. Previamente a la resolución de conflictos en caso de huelga, se tendrá en cuenta el acuerdo previo de servicio mínimo o la resolución de conflictos anteriores sobre aspectos que no hayan cambiado significativamente. A falta de las normas antes mencionadas, entrará en vigor la declaración realizada por el empleador conforme a lo dispuesto en su informe técnico.</p>	<p>Asignación y presentación de listado de puestos indispensables por las empresas al Ministerio de Trabajo</p>
		<p>Una vez presentada la nómina de puestos indispensables por el empleador al Ministerio de Trabajo, la organización sindical realiza lo propio, tras la constatación de ambas nóminas de no existir concordancia o acuerdo se inicia el proceso de divergencia</p>	<p>El procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo</p>
Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías
Afectación de los Derechos Colectivos	<p>Según Neves nos dice lo siguiente: El derecho colectivo de trabajo, según la apreciación extendida en la doctrina, tiene las siguientes características: 1. Ha desempeñado, mediante los sindicatos y sus principales acciones de negociación y conflicto, un papel indispensable en el surgimiento del derecho del trabajo. 2. Tiene vocación instrumental: se constituye el sindicato para negociar y se negocia para obtener mayores ventajas a las previstas por la ley. 3. Es interdependiente, de modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, sino se reconocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su funcionamiento.</p>	<p>La conclusión de un convenio colectivo es un mecanismo esencial del diálogo social, con la ayuda del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden acordar salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, y también constituye la base para mantener buenas condiciones de trabajo</p>	<p>Afectación al derecho de negociación colectiva</p>
		<p>La huelga, es el procedimiento que se realiza cuando se produce la ruptura del diálogo entre las partes, los derechos colectivos de trabajo, involucra las tres aristas fundamentales, la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, los cuales son derechos constitucionales y universales, conforme a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	<p>Afectación al derecho a la huelga</p>

Nota. Elaboración propia, 2022

Anexo 3: Guía de entrevista 1



Lima Norte
971866070
tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Mirtha Llanos Marín

Edad: 49

Cargo: Coordinadora Red Solidaria de Trabajadores Perú

Fecha y hora: 15-10-2022 6:00 pm

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cuál es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales. Explique brevemente.

considero que esta es una norma que la han sacado del espíritu real que tenía la norma porque se entiende que esta norma es proteger los bienes, la seguridad y salud de la ciudadanía, en el sentido que son temas que afectan a los ciudadanos o en todo caso a la sociedad lo que se busca es simplemente llevar esto de puestos esenciales de determinadas entidades que, si tienen este rubro trasladándolo a la empresa privada con la categoría de puestos indispensables que ya es otra figura ¿quién valoriza si es indispensable o no? De inicio lo hace la empresa, esto afecta los derechos colectivos porque es una barrera para que los trabajadores ejerzan su derecho a huelga porque desde el momento que te implantan los puestos indispensables afectan el derecho constitucional a huelga.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos. Explique brevemente.

En mi experiencia personal he que podido ver a tiendas Ripley cuando se han ido a huelga en estos últimos años y he visto de cerca cómo la empresa ha accionado arremetiendo con sanciones a los trabajadores que han incumplido por estar catalogado como indispensables, los amonestan y a otros suspenden, esto no solo afecta el proceso de huelga en su momento sino a los que vienen posteriormente porque los trabajadores ven la arremetida de la empresa y empiezan a retroceder, ya que la empresa tiene la facultad de comunicar desde un inicio que tu puesto es indispensable cuando es inaudito que una empresa privada tenga puestos indispensables, una de las empresas es Ripley, pero también hay otras empresas y otras tiendas por departamento que aplican los puestos indispensables, ninguna empresa tiene sindicato mayoritario y aun siendo así no se afecta los bienes de la empresa, que puede significar 500 trabajadores sindicalizados a una empresa que cuenta con más de 6000 trabajadores, esta norma se acata en el sector comercio desde el año 2017 con la modificación de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

y el incremento de requisito para presentar un plazo de huelga, antes de esta modificatoria han existido las huelgas en el sector comercio donde queda probado que no afecta los bienes de la empresa, ya que aun con huelga las tiendas siguieron atendiendo y los sindicalizados estaban en la huelga, la huelga no afecto ni la propiedad ni los bienes ni las costumbres ciudadanas, más bien esto es una barrera es ponerles a los trabajadores un tope para que no ejerzan el derecho a huelga.

Esto no se resuelve nunca porque ingresar a un proceso de divergencia que no se resuelve, el Ministerio de Trabajo no lo resuelve y las entidades que acuden los trabajadores tienen los costos muy elevados y a pesar de que los costos se dividen en 3 partes los sindicatos no están en la posibilidad de asumir los costos.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores. Explique brevemente.

Lo ideal es que no se aplique a las empresas privadas o que solo se aplique, como indica el espíritu de la norma, solo a los puestos esenciales, si se tendría que llegar a este punto de elegir alguna medida, la autoridad de trabajo debe verifique el porcentaje de afiliados al sindicato, si es mayoritario o minoritario porque eso dará la noción si se pone en riesgo a la empresa, siendo que no es así no se dé be aplicar, pero debo insistir que no deben existir los puestos indispensables en el sector privado.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR

REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Claro que están en desventaja porque con este Artículo que se ha insertado lo único que hacen es beneficia a las empresas, dado a los impedimentos que existen por un tema de costos que es bastante altos los terceros que ven el tema de divergencias son instituciones como el colegio de ingeniero ellos te cobran por cada uno de los trabajadores y no por el número de afiliados, si en la empresa existen 5000 puestos, pues te cobran por todos, es demasiado alto para cualquier organización sindical que no podrá afrontar esto, la norma indica que se tomara la resolución anterior.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

Debería resolverlo el Ministerio de Trabajo, para eso debe tener especialistas que lo puedan hacer o algún convenio con una entidad que pueda realizar ese trabajo, la huelga es un derecho constitucional y la constitución nos dice en el Artículo 28 que el estado es el que garantiza el derecho a la sindicación, la negociación colectiva y el derecho a huelga, pues yo me pregunto ¿de qué forma el estado lo garantiza?, esto debe ser a través de la resolución de la divergencia, a través de hacer convenios con el colegio de ingenieros o alguna otra entidad, para que se mantenga la neutralidad y verificar a ciencia cierta si los puestos indispensables que comunica las empresas son o no son indispensables los puestos que la empresa informa todos los años, con referencia a tiendas por departamentos si un cajero no está el día de huelga en su caja, en que le afecta a un ciudadano? Si puede ir a otra caja y realizar su pago, en esta correlación de ideas un cajero no es indispensable en una empresa.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Precisamente los derechos colectivos de trabajo es una triangulación, si la negociación colectiva se extiende y no se cierra el pliego es porque los trabajadores

no tienen el mecanismo de solución como es realizar una medida de fuerza que vendría a ser la huelga, esto debilita a la organización sindical, una de las medidas que se deberían tomar es lo que he manifestado líneas más arriba que mientras dure la divergencia no se obstaculice a la organización a realizar la huelga, para que se pueda cerrar la negociación colectiva.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Desde el momento que se comunica que son puestos indispensables, si dentro del sindicato son 500 trabajadores, los puestos indispensables son 400, quienes hacen la huelga 100, eso es limitar el derecho a huelga y el estado no está garantizando y permite este tipo de decretos, se pueden modificar incluso anular, para que realmente se garantice el derecho constitucional a la huelga, si está afectando grandemente a los trabajadores, el trabajador que es sancionado, amonestado, tras el descuento de la huelga, le descuentan por ser suspendido por hacer uso de su derecho constitucional a huelga y esto cala en la dignidad del trabajador, por mucho o poco que gane ya ese dinero se encuentra distribuido y si se lo van a quitar así sea un sol estás afectando la canasta familia, todo esto mina el espíritu del trabajador y hay un retroceso, para la próxima huelga ese trabajador ya no quiere salir a la huelga y ese el fin de esta regulación mellar a la organización sindical.

8. **En su opinión, ¿Cómo el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?**

Está afectando el derecho constitucional a huelga, porque unilateralmente la empresa cataloga al trabajador como indispensable, ya que no existe una resolución de un tercero que haya comprobado que ese puesto es indispensable y perjudica al trabajador, si hay una afectación directa desde el momento que se cursa la carta.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Que se permita hacer huelga a esos trabajadores que están catalogados por la empresa como personal indispensable, así como uno ingresa un recurso de reconsideración cuando la huelga sale improcedente y hasta que se resuelva se puede ejercer el derecho a huelga, de la misma manera se debe hacer para el caso de la divergencia, no se debe limitar el derecho constitucional a huelga.

No encuentro solución en trato directo, comparecencia, no encuentro solución en el extra proceso, de alguna forma el trabajador tiene que hacerme escuchar y eso es la Huelga.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

Si, que se respete el espíritu de la norma, no deben existir los puestos indispensables en sector privado, en cuanto al sector comercio, cuando no se aplicaba esta normativa sean realizados huelgas y la empresa ha abierto sus tiendas y no habido ningún tema de afectación a la ciudadanía, ¿por qué ahora la imposición de aplicar esta normativa al sector comercio? Es una evidente intención de restringir, limitar y cooptar el derecho constitucional a la huelga.

Anexo 4: Guía de entrevista 2



Lima Norte
971866070
tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Anthony Illasaca

Edad:34

Cargo: Abogado

Fecha y hora: 14 de octubre 2022

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

- 1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales. Explique brevemente.**

La problemática que existe es que se nombra los puestos indispensables precisamente a los puestos ocupados por los trabajadores sindicalistas, generando estos un desmedro en la organización sindical afectando los derechos colectivos de trabajo.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos. Explique brevemente.

Particularmente no puedo solo referirme a las tiendas por departamento, pero si en general al sector privado, desde que se aplica esta norma, las huelgas han disminuido y las negociaciones colectivas se han extendido, tal es el caso que vemos muchos sindicatos con 2, 3 y hasta 4 pliegos de reclamos que no se cierran, los puestos mínimos indispensables es una afectación directa a los derechos colectivos de trabajo.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores. Explique brevemente.

A pesar de ser consciente que ninguna norma que afecte los derechos constitucionales se deba imponer, creo que no se puede pasar por alto, que en esta norma no se ha tomado en cuenta que los sindicatos son minoritarios, por tal motivo hay que evaluar el porcentaje de sindicalizados en cada empresa.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N.º 011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Es completamente cierto que los trabajadores están en desventaja ante este Artículo del reglamento, pues siempre favorece al empleador, en ese sentido se debería ingresar una medida cautelar.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

Sí, el Ministerio de Trabajo lo debe resolver, el procedimiento de divergencia siempre tiene que ser un acto administrativo aplicando los principios del interés colectivo.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

La medida temporal debería no nombrar a trabajadores sindicalizados como personal de naturaleza prioritaria, ya que se está discutiendo derechos fundamentales.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado

procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Si se afecta el derecho a la huelga, debería existir un procedimiento especial para este tema y no uno ordinario, entiéndase que se está vulnerando un derecho constitucional y ninguna norma puede estar encima de la constitución.

8. En su opinión, ¿Cómo el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Afecta directamente a los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familias, afecta el interés colectivo, tratándose de derechos fundamentales

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Las medidas temporales deberían ser que no se tome en cuenta para el listado de los puestos mínimos indispensables a los trabajadores sindicalizados.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

Bebo decir que la norma no debe ser aplica en el sector privado, se debe respetar los tratados internacionales y lo que indica la comisión de libertad sindical de la OIT en su Artículo 836 en adelante, los cuales especifica los puestos esenciales.

FIRMA

Anexo 5: Guía de entrevista 3



Lima Norte
971866070
tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Hugo Visosa

Edad:

Cargo: Secretario General del Sindicato Ripley Sutragrisa

Fecha y hora: 15-10-2022 5:30 pm

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cuál es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales. Explique brevemente.

Esta norma es una sacadera devuelta lo real y lo exacto es que las empresas ponen y hacen aparentar que tu puesto es indispensable cuando no lo es definitivamente, esta norma para mí es una norma que fue creada para impedir que los trabajadores ejerzan el legítimo derecho a la huelga, o sea no tiene razón de ser, esta norma se desprende de la norma primigenia de los puestos esenciales, pero acá después la modifica PPK y se tergiversó puestos mínimos indispensables y las empresas privadas la comenzaron a aplicar ¿quién determina los puestos mínimos indispensables? Ni siquiera la autoridad de trabajo, o sea, lo tienen que determinar tercero. En todo caso, no debería darse.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos. Explique brevemente.

De verdad que no fueron resueltos y bueno, en nuestra experiencia, en la primera experiencia que tuvimos de asignación de puestos mínimos indispensables, nosotros nos opusimos a los puestos mínimos y abrimos la divergencia.

Como la norma establece, nos mandaron al tercero dirimente que en ese momento tenía que resolver directamente entre lo que planteaba la empresa y lo que planteaba el sindicato. Para nosotros no habían puesto los mínimos indispensables en ripley en tiendas por departamento de la empresa, dijo que sí y había 169 puestos para ellos, porque ellos generaron cajero A cajero b, cajeros C y cajeras. EFD operario ABCD así, o sea, de verdad un puesto, los multiplicaban por N puestos porque a las finales eran 169 puestos los que entraron en divergencias, ellos sabían directamente que el órgano divergente, externó, iba a cobrar un monto económico por el puesto de divergencia, finalmente el cálculo que nos hizo el Colegio de Ingenieros, donde llevamos nuestro caso, llegó a cerca de medio millón de soles, entonces, entendiendo que la tercera parte de eso la paga, el sindicato eran cerca de 180, 000 soles que teníamos que pagar solamente por un estudio que resuelva la divergencia, ningún sindicato podrá aguantar esos montos en su economía, definitivamente la empresa

dijo sí, abiertamente nosotros lo pagamos, no hay problema, si ellos pueden pagar 300,000 o 320,000 mil soles, pero como repito un sindicato no lo puede hacer, lógicamente, nosotros dijimos que no, igualmente para nosotros este era un monto importante que nos estábamos dispuestos a asumir y nos hemos ido a la huelga con compuestos indispensable, con amenazas, con sanciones, con suspensiones por parte del empleador, porque habíamos incumplido este el mandato de puestos mínimos indispensables, nosotros solo ejercimos el derecho a huelga, era inaudito que de 500 afiliados este aproximadamente la empresa consideró 400 trabajadores todos sindicalizados en los puestos indispensables.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores. Explique brevemente.

Me reafirmo en decir que esta norma no debe existir. Esta norma nació para impedir que los trabajadores ejerzamos el derecho legítimo a la huelga para lograr nuestros objetivos y nuestros intereses como sindicato solo buscamos mejorar las condiciones de trabajo. Esta norma directamente debe ser derogadas, no debe ser modificada ni regular, esta norma debe ser eliminada y los trabajadores deberíamos ejercer el derecho legítimo a la huelga con libertad.

En el hipotético caso que fuéramos sindicatos mayoritarios, en el caso de Ripley, por ejemplo, de más de 6000 o 7000 trabajadores que haya 500 trabajadores afiliados al sindicato, es una pequeña porción. La empresa de forma esté cómoda puede suplir esos puestos, incluso así seamos el 50% + 1, Así fuéramos sindicato mayoritario con 3500 trabajadores que se van a la huelga contra los otros 3500 puede trabajar, puede operar la empresa si puede operar con dificultades y, pero directamente, yo creo que esa norma no debe existir, o sea, incluso ni regular podría ser sí, digamos, un sindicato llega al 90% de trabajadores y digamos con un 10% que serían 350. La empresa podría tener una operatividad relativa con ciertas restricciones y pues definitivamente sí. Pero esa utopía no, no existe en nuestro país y eso lo veo años luz que queque sede y definitivamente este creo que esa norma, no debe existir y me ratifico en lo que pienso. esa norma ha sido creada para restringir el derecho de los trabajadores de luchar por sus derechos y sus mejoras.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N.º 011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Lógicamente que sí, Bueno, en nuestro caso, por ejemplo, la experiencia que nosotros tenemos hasta el momento desde que se nos aplica la norma, No hay ninguna divergencia que se haya resuelto Por la autoridad competente. De verdad que nosotros no hemos entrado a ese terreno, los sindicatos tenemos múltiples ocupaciones defendiendo los derechos laborales, enfrascarnos en este tema, es distraernos del objetivo principal de la organización sindical, Y realmente, pues esto le da toda la ventaja al empleador, como dice directamente se toma por cierto la divergencia anterior. Quiero hacer énfasis he visto en el nuevo código o supuesto código del trabajo en una parte que si el trabajador que ha sido declarado como trabajador en un puesto mínimos indispensable de trabajo ejercer el derecho a la huelga, estaría cometiendo falta grave, eso sería, de verdad dañino, dañino y de verdad dilapidara los sindicatos. Imagínese todas las huelgas, todos los trabajos que salgamos a huelga automáticamente estaríamos eliminados, seríamos eliminados por las empresas. Si se aprobara este supuesto código del trabajo porque lo consideran falta grave.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

En mi opinión debe ser resuelto por el Ministerio de Trabajo, el sindicato no tiene por qué pagar este análisis, que el Ministerio de Trabajo genere convenios o alianzas con organizaciones que lo puedan hacer.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Mi respuesta es simple que se respete el derecho constitucional a la huelga y eso implica que las negociaciones colectivas se cierren con más celeridad, el dilatar el tiempo es perjudicial para las organizaciones sindicales, por encima de cualquier Decreto Supremo está la Constitución y el derecho a la huelga es un derecho reconocido en nuestra Constitución.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Las empresas utilizan las resoluciones de la autoridad de trabajo y en nuestro caso lo han hecho y las han publicado en los periódicos murales, para este generar incertidumbre y temor en los trabajadores cuando se aprueban directamente las medidas de lucha o las medidas de fuerza como las huelgas, definitivamente esto les

favorece. Es favorable para los, para los empleadores y perjudicial, para las organizaciones sindicales, eso es lo que hemos vivido y hemos visto directamente. Es favorable para vulnerar el derecho de los trabajadores y en la mesa de negociación, pues no, ofrecer nada en la solución de los pliegos de reclamos, ofrecer minucias y diciendo, vaya a hacer su huelga, los sancionaré verán ustedes cómo se solucionan esa es nuestra experiencia. Haber acumulado hasta cuatro pliegos de reclamos sin resolver. Más de 3 años y dos meses en negociaciones colectivas infructíferas, esa es la realidad de esta normativa que se creó, en la primacía de la realidad, para aparentar directamente este que se tiene que regular el derecho a huelga cuando en realidad se restringe el derecho a la huelga y afectar a las organizaciones sindicales de los trabajadores que luchan por las mejoras.

8. En su opinión, ¿Cómo el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Ministerio de Trabajo, lo único que hace es seguir lo que establece la norma y su reglamento, definitivamente, es la justificación que ellos dan cuando nosotros les decimos que, en Ripley no hay puestos indispensables, nosotros consideramos que no es una empresa esencial. Yo considero que no, pero si los hubiera en algún punto neurálgico de la empresa que digamos que podría darse es el área de sistemas y mantenimiento, porque el área de sistemas es el área que maneja la información, la data de la empresa. Tuvimos una experiencia de organizar a los trabajadores sindicalizados, igual que en el área de mantenimiento, que son los que se encargan de manejar los tableros de la energía eléctrica, los montacargas, todo el tema de operativos de las tiendas, entonces nosotros logramos que esos trabajadores poco a poco se sindicalizaran, la empresa, al ver a los trabajadores que se iban sumando a la organización sindical, tuvo la gran idea de tercerizar esas áreas, al tercerizar esas áreas definitivamente las huelgas serán menos perjudiciales.

9. **En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?**

Que esta norma no se utilice que sea derogada por ser de menor jerarquía, el derecho constitucional a la huelga es más que cualquier de Decreto Supremo y su reglamento.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

Que esta norma no debería ni siquiera regularse, ni modificarla si no, derogarse y es lo que deberíamos los sindicatos ahorita.

FIRMA

Anexo 6: Guía de entrevista 4



Lima Norte
971866070
tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Jorge Corzo

Edad:40

Cargo: Asesor Sindical

Fecha y hora: 24/10/2022 – 07:00

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cuál es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales. Explique brevemente.

El problema de fondo es la concepción misma de “los puestos mínimos indispensable” que debilita la huelga y protege el negocio del capitalista. En el proceso de asignación se suele observar prácticas unilaterales y arbitrarias, muchas veces acompañadas con sutiles mecanismos de discriminación, chantaje y amenaza. La regulación de la sindicación, así como de las relaciones de negociación y de conflicto, afectan la unidad y autonomía para ejercer el sindicalismo con libertad.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos. Explique brevemente.

Se tiene el caso recaído en la Resol. Gerencial N°111-2013/MTPE/2/14 ⁽¹⁾ por el cual el Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú S.A.A., quienes aprobaron por mayoría la huelga en contra la Empresa Shougang Hierro Perú S.A.A., esta última interpone recurso de Apelación con el fin de declararse IMPROCEDENTE el plazo de huelga cursado por dicha organización sindical. Sin embargo, el Sindicato solicita un RECURSO DE REVISION contra el Auto Directoral Regional N° 002-2013-GOR-ICA-DRTPE mediante el cual se le otorgo el Recurso de Apelación mencionado líneas arriba, ante lo alegado por la empresa minera, por lo cual se valoró en primer lugar que dicha huelga si fue aprobada por la mayoría de trabajadores vigentes y oficialmente sindicalizados. Así mismo, siendo importante que mediante Auto Directoral Regional N° 001-2013-SD-NCGRP la Autoridad Administrativa había determinado que el número mínimo de trabajadores esenciales seria de 18, sin embargo, dicho sindicato solo presento una lista de 14 trabajadores para servicios esenciales. Por lo que del análisis se tiene que no fue válidamente notificado a la organización sindical. Por lo tanto, se concluye declarar NULO el *Auto Directoral Regional N° 001-2013-SD-NCGRP* y se

vuelva emitir nuevo pronunciamiento sobre el Recurso de Apelación interpuesto por la Empresa Minera.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores. Explique brevemente.

Lo primero que debe cambiar es la concepción que “victimiza” y protege gratuitamente el negocio del empleador. Con la regulación de puestos mínimos indispensables el sindicato pierde [autonomía y libertad] sin obtener, por ejemplo, ninguna compensación económica que no necesariamente debe ser monetaria, pero que sí pueda ser destinada a la lucha sindical en curso. Además, si debe establecerse criterios objetivos [rama, actividad, deudas tributarias, clasificación de los puestos de trabajo, clasificación de los trabajadores por régimen laboral incluido el personal tercerizado, nómina del personal sindicalizado] para valorar y calificar si tal o cual puesto es o no indispensable.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. ¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

La no resolución de controversias, una vez más, favorece gratuitamente al empleador y, en caso de huelga, coloca a los trabajadores en una situación desfavorable por un asunto procedimental que puede ser alargado con

intencionalidad, pues de antemano se dispone que se adoptará el criterio del empleador. Por lo tanto, de la incapacidad de resolver la controversia resulta la capacidad del empleador para imponer su voluntad.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

Ante la irresolución de la controversia se aplicó el criterio del empleador. Ante ello, se podría regular la conformación de un jurado conformado por miembros de la sociedad civil, elegidos por sorteo, sin excluir al MTPE, para que realice una evaluación y dictamine un veredicto imparcial en un periodo de tiempo determinado. El costo de este proceso debe ser financiado por la empresa, toda vez que, en la práctica la divergencia se solucionó a su favor.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Los derechos de negociación colectiva están afectados por la concepción misma de la regulación y no podría haber una medida temporal que evite eso, en cambio puede haber una medida que disponga una reparación económica [no necesariamente monetaria], incluso una sanción en caso se revele que el empleador tuvo la intención de provocar la divergencia.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Si, ello debido a que el Sindicato debe considerar un número mínimo de trabajadores en servicios esenciales lo cuales no podría cubrir, de ser el caso la "empresa" alegaría una afectación por falta de seguridad o cuidado de bienes durante el proceso de Huelga y posterior culminación.

8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Al disponer que, debe garantizarse en favor de la empresa y su producción se mantenga personal que realice necesariamente labores de mantenimiento, con horarios y turnos determinados. Cuyo fin es la no interrupción total de servicios y actividades necesarios para la empresa, cuando la huelga busca precisamente la interrupción de la actividad.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Por la vía legal hay poco margen de acción para interponer una medida temporal, pero por la vía de la acción sindical puede adoptarse medidas de lucha parciales distintas a la huelga como las asambleas, movilizaciones, piquetes y denuncia del problema laboral, a través de diversos medios de comunicación.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

Al respecto mencionar que si bien la jurisprudencia en tema laboral no es abundante se pueda considerar al momento de elaborar las preguntas mencionar algún Expediente, Resolución, Casación entre otros, para poder referenciarnos al caso en concreto.

En una sociedad capitalista donde el poder dirección de la producción está en manos del empleador la regulación del trabajo cumple la función de contener la legítima manifestación de los trabajadores [su acción directa], pero al mismo tiempo, les hace creer que pueden mejorar sus condiciones de vida actuando por la vía legal, evitando que se propongan cualquier transformación social.

Considerando que la huelga es un derecho sindical, cuando esta resulte procedente y legal no debería afectar la remuneración de los trabajadores que la ejecutan, por cuanto, su accionar deviene en legítimo, al igual que el derecho de vacaciones o una licencia por salud con goce de haber.

Véase: <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2021/09/22596-2018-Doctrina-Jurisprudencial.pdf>

FIRMA

Anexo 7: Guía de entrevista 5



Lima Norte
971866070

tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Raquel Morales de la Cruz

Edad: 51 años

Cargo: Abogado

Fecha: 19 de octubre de 2022

Lugar: Surco

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en

Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales. Explique brevemente.

En un proceso de asignación de los puestos mínimos indispensables, al ser elaborado en forma unilateral por la empresa sin previa intervención y/o opinión de autoridad administrativa (SUNAFIL en temas de seguridad y salud en el trabajo) y/o entidades ministeriales para puestos indispensables (ministerio de salud) para que emitan opinión respecto si la paralización de un trabajador afecta la vida o salud de las personas), YA QUE SE TRATA DE PUESTOS ESENCIALES, hace que las empresas de tiendas por departamento cometan abuso del derecho, afectando a los trabajadores en el uso legítimo de su derecho a la huelga.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos. Explique brevemente.

Por el uso legítimo del derecho a la huelga, el SINDICATO UNICO DETRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. – SUTRAGRISA, comunico a su empresa los días de huelga, inmediatamente después la empresa emitió a carta a la mayoría de los trabajadores afiliados a la organización sindical que, su puesto (vendedor, cajeros entre otros) era calificado como indispensable. La pregunta es ¿cuántos trabajadores tiene la empresa a nivel nacional? (10,000.00 o más), ¿cuántos afiliados tiene el sindicato a nivel nacional (600 aproximadamente), ¿Cuántos vendedores o cajeros hay en una tienda específicamente y/o área y cuántos de ellos son afiliados del sindicato?, ¿Cuántos trabajadores necesita la empresa para calificarlos como indispensables?, ¿el puesto de trabajo tiene nombre y apellido?, es el caso que la empresa quiso limitar al sindicato su derecho de huelga con la intimidación, el afiliado que hizo uso de su derecho de huelga (pero había sido comunicado que su puesto era indispensable) fue sancionado con suspensión. Algunos afiliados impugnaron dichas sanciones obteniendo sentencia favorable.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores.

Explique brevemente.

La norma sobre puestos indispensables es genérica y no individualiza el sector para poder establecer número de trabajadores, porcentaje de afiliados y que las empresas de tiendas por departamento entre otros servicios no existen afectación en temas como la vida y la salud del usuario del servicio; por lo que el tratamiento debe ser otro.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los

trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Lo establecido como procedimiento de divergencia - la toma la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleado, mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente o en su defecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico, a mi apreciación la norma no es que coloque a los trabajadores en desventaja, sino que los perjudica a limitar su derecho de huelga a una resolución que no pudo estar debidamente sustentada o a una declaración establecido en el informe técnico del empleador ARBITRARIA, o peor aún fraudulenta, con el ánimo que el derecho de huelga no se ejercite.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada? **Considero que deben intervenir otras instituciones, pero estas deben ser públicas, ya que las privadas generan un costo que en primer lugar a veces no puede ser asumido por un sindicato y segundo que, al ser el costo cubierto en mayor porcentaje por las empresas, se presta a suspicacias para una parcialización.**

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de lastiendas departamentales en Lima?

Que, la adopción de la medida de huelga en un proceso de divergencia solo se debe evaluar que los puestos no sean ESENCIALES y no indispensables.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Si, porque al no ser concluyente el trabajador cuyo puesto de trabajo es calificado indispensable es intimidado con una amonestación no solo por una huelga improcedente sino también intimidado con un despido por dejar su puesto de trabajo "indispensable"

8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

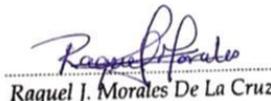
Afecta, no solo a dar solución al conflicto de negociación colectiva, poder lograr mejores condiciones de trabajo en un convenio colectivo, que el sindicato a través de sus negociadores acepten minucias que ofrece las empresas, ya que hacer uso del derecho de huelga se encontraría limitado restando la participación de los trabajadores, sino que exponen a dichos trabajadores en el mejor de los casos a ser amonestados y en el peor de los casos a ser despedidos.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Que, el Ministerio de Trabajo solo evalúe que los puestos de trabajo de los trabajadores de Tiendas por Departamento NO son esenciales, que el porcentaje afiliado de dichas empresas no es el 1% del total de sus trabajadores, que no hay una afectación de quiebra de la empresa; pero si pérdidas económicas y de eso se trata, reconocen derechos económicos a sus trabajadores o tienen pérdidas económicas.

10 Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para Finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

Las organizaciones sindicales deben preocuparse para fomentar la diferencia entre puestos esenciales y puestos indispensables, exigir la participación de organismos nacionales donde no les ocasione un perjuicio económico un dinero que no cuentan, por la cantidad de sus aportaciones.



Raquel J. Morales De La Cruz
ABOGADO
Reg. C.A.L. 32310

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: José De la Cruz Ponce

Edad:

Cargo: Abogado Laboralista

Fecha y hora: 21 de octubre 2022

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en
Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las

tiendas departamentales. Explique brevemente.

Problema central es que no hay norma clara, específica, que señale en qué casos si es un puestos indispensable porque la norma es genérica, no señala. Más complicado todavía para el sector privado cuando hay una contradicción entre la empresa y el sindicato se deja en manos de la autoridad de trabajo, la deCLSión finalmente, he visto casos, las empresas declaran como puestos indispensables, el 80% de los puestos de trabajo de casi todos los afiliados, considero que el tema está en que las normas no es clara, al no establecer parámetros, por lo tanto, lo que se debería hacerse es un desarrollo legislativo, de la norma para que pueda se precisarr, sobre todo para el sector privado.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos. Explique brevemente.

Sí, conozco varios más casos emblemáticos de los compañeros del sindicato pella D'Onofrio, la empresa había declarado como puesto mínimos indispensable de trabajo el 80% de los puestos de trabajo, estaba la mayoría de afiliados la empresa astutamente, cambió el nombre de las áreas, identificando que en esas áreas había más afiliados y lo señaló como puestos indispensables entonces. realizo un perjuicio, los trabajadores tienen miedo porque si ya declararon puesto mínimos indispensables de trabajo supuestos indispensable le notifica porque la empresa lo que hace es notificarte y te dice tu puesto es indispensable, no puedes hacer la huelga, eso obviamente es una disminución moral, dice la norma.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores. Explique brevemente.

Si claro creo que todas son importantes y aun no se han toma en cuenta incluso se podría agregar algunas otras.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. ¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Claro, sí, es una desventaja enorme, porque culturalmente, el trabajador siempre tiene la idea del papelito manda, entonces, en tanto, el trabajador no tenga, una resolución que dirima ósea que concluye el tema, en el caso de la divergencia es una situación de incertidumbre, atemoriza el trabajador por qué las empresas amonestan y hasta despiden.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

En referencia a esta pregunta debo decir que es un poco complicado, el Ministerio de Trabajo debería tener un organismo así con SUNAFIL que pueda resolver oportunamente las divergencias, entendiendo que el Ministerio de Trabajo es un organismo Político.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Pienso que podría ser una medida cautelar , para proteger el derecho constitucional a la huelga

objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta

el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en

Lima, 2022.

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Sí afectaría el derecho a huelga porque la lógica de una huelga es justamente dejar las actividades, ya sean comerciales o productivas, una empresa. la huelga está sostenida, en la moral de los trabajadores, es una deCLSión. que es difícil para un trabajador, es todo un mundo y más aún si no hay cultura sindical peor todavía, entonces eso afecta totalmente la huelga.

8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Considero la disminución moral, porque después de acabar la conciliación vas a huelga la empresa no debería disminuir o hacer presión moral sobre el trabajador.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

El derecho constitucional a la huelga esta antes de cualquier acto administrativo, este no debería afectar un derecho constitucional debería emitirse una resolución preventiva.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finaliza ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente **guía deentrevista?**

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: José Michel Matos Pérez

Edad:

Cargo: Analista Legal SUNAFIL

Fecha y hora: 24 de octubre / 10.30 pm

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son

las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales.

En un primer momento el que va a establecer cuál es el número de trabajadores que se va a necesitar cuando los trabajadores van a ejercer el derecho de huelga es la empresa, el problema está cuando ese número que él señala no se condice con la realidad y el sindicato no puede observar ellos, entonces ahí estamos en un tema que se denomina divergencia, dado que no hay acuerdo todavía, por así decirlo, un acuerdo no claro, la primera solución sería que para puestos indispensables haya un acuerdo entre el sindicato y la empresa para que la gente pueda determinar el número de trabajadores. Ante esa falta de acuerdo y la observación por parte del sindicato, se abre un proceso, un proceso en el cual va a estar dirigido por el Ministerio de Trabajo, pero que a su vez también va a contemplar un órgano que me parece muy interesante que va a ayudar y vamos a determinar cuáles van a ser sus trabajadores para esos puestos indispensables. El problema que observo es que, en primer lugar, las normas la legislación laboral, no establecen o no fomentan que eso se solucione, ¿se pueda resolver? debería a través de la vía procedimental, no a través de una autoridad del Ministerio, o sea otra, sino que puedan fomentar o garantizar que sea tanto el sindicato como en la empresa que puedan llegar a un acuerdo, esto sería para mí muy importante porque se permitiría que haya (entre comillas) un tipo de negociación entre el sindicato y la empresa para establecer cuáles son los puestos indispensables cuando se ejerza la huelga, ahora el problema está en el procedimiento que muchas veces tal como está y tiene plazos no perentorio, pero que en la práctica se observa que estos plazos no se cumplen, tal como está desarrollado, con las últimas modificaciones pueden generar que sea el Ministerio de Trabajo el que determine si es o no correcto, y también hay algunas disposiciones que permiten todavía que se va asumiendo las posturas por parte del empleador, es decir, la nómina presentada por el empleador, en este sentido, esto me genera ruido.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos.

Claro, he visto, he revisado en los expedientes administrativos y se puede observar que los casos de divergencia en específicos han conllevado que muchas veces estos órganos independientes no tengan una respuesta o mejor dicho no resuelvan de manera célere cada uno de los casos y por lo tanto, al no ser resueltos, se va aplicando algunas presunciones que establece la legislación, en estos casos, hasta que no se determine o no se resuelva la divergencia se va asumiendo la nómina presentada por el empleador. en verdad estos mecanismos que si bien garantizan a los trabajadores para estos puestos indispensables puede también llegar a no observar la realidad y que pueda generar que no haya un acuerdo entre el sindicato y la empresa estaríamos y se estaría asumiendo como que siempre tuviera el empleador, la razón.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores.

Creo que se debe observar todas, porque esto le permitiría al órgano a la hora de resolver, por ejemplo, qué pasa si todos los puestos indispensables y en la nómina del empleador todos son sindicalizados y lo hace con el único objeto, de desarticulando o simplemente de atemperar los efectos del ejercicio de huelga. Donde se ve más que afecta a este tipo de disposición por parte del empleador, es en los sindicatos minoritarios. ¿Por qué? Porque muchas veces estos trabajadores que forman parte de los puestos indispensables son sindicalizados. Le quita el número, al ejercicio de la eficacia de la huelga, entonces yo creo que ahí deberían analizarse todos estos elementos.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. **Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.**

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

considero que sí, porque la lógica que está tomando a la hora de resolver el Ministerio es que en estos casos se asume una posición anterior que no necesariamente puede ser a ese momento o esa realidad para obedecerla, entonces considero que si se va a establecer un procedimiento de divergencia que va a resolver este problema, debería ser procedimientos rápidos, que permita, en todo caso una respuesta desde un ámbito técnico, lo que sucede en la práctica es que no tenemos eso, es por eso que cuando se da el reglamento, si uno compara las dos disposiciones no anteriores, se va a dar cuenta que la norma actual busca reducir los tiempos, pero desde un ámbito legal.

5. **¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?**

Primer lugar. Por eso comentaba que el comité de Libertad Sindical ya había observado este punto. Referente a que sea el **Ministro De Trabajo** que resuelva las divergencias porque en algunos momentos va a ser el Ministerio de Trabajo como autoridad y también como empleador porque forma parte del Estado el que va a tener que resolver, entonces ahí ya el comité había señalado que tenía que ser un órgano independiente y propiamente técnico y esto también me invita aparte de apartarse de lo establecido por el comité de Libertad Sindical. observar que este procedimiento de divergencia tal con las últimas modificatorias nos hemos apartado de levantar estas observaciones y las estamos volviendo a cometer va a ser el Ministerio de Trabajo en último con o sin el informe de estos de este órgano autónomo y técnico, el que va a poder decidirlo. Entonces el problema es o será siempre cuando haya cambios de operadores, si hay operadores que son técnicos de carrera, podría, en todo caso

verse una línea técnica, pero al ser un ministerio y al cambiar tanto servidor no sucede si, estos criterios pueden cambiar de gran manera, me preocupa mucho por el tema de seguridad jurídica

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Considero que, por ejemplo, si la propuesta del empleador es un número determinado de trabajadores, la mayoría no son afiliados al sindicato yo haría la modificación en la norma donde le permita de establecer estos puestos indispensables, con una regla de preferencia que sean trabajadores no afiliados al sindicato, o sea, toda persona que forme parte de la nómina, porque son los afiliados al sindicato los que van a ejercer la huelga, eso sería para mí una primera regla y en caso de optar por trabajadores sindicalizados, solamente podría admitirse ello si dónde está el trabajador sindicalizado no puede ser reemplazado por ser el especialista, la disposición que tiene actualmente la legislación iría en clave de respeto del derecho de huelga, porque no estaría afectando a los trabajadores que van a ejercer ese derecho fundamental, porque en primer lugar abrió una primera regla que el empleador tendría que observar que en estos puestos indispensable tendrían que ser los no sindicalizados y en caso de establecer los sindicalizados, una únicamente se admitirían si estos trabajadores son los únicos que pueden realizar ese tipo de función y tienes que demostrarlo y en caso no lo demuestres, tendrías que modificar esa propuesta .

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Yo considero que el tiempo puede afectar un derecho fundamental, pero hay que analizarlo en cada uno de los casos en concreto, todo proceso de divergencia va a afectar en el tiempo el derecho al ejercicio de huelga, por ejemplo, la divergencia si el empleador pone unos 30 o 40 y ningún afiliado al sindicato ahí podemos decir que si bien todavía no se ha resuelto en el tiempo esta divergencia, como ninguno es afiliado al sindicato ¿estaría afectando el derecho sindical? La respuesta sería categórica, no, pero qué pasa en aquellos casos donde vemos que en la propuesta ha establecido el empleador para que se resuelva la divergencia pone solamente y exclusivamente sindicalizados o mayoritariamente sindicalizados para el ejercicio, ¿el efecto de la huelga que es generar un daño a la empresa se ha temperado? considero que sí, pues ahí, sí habría una afectación y el tiempo también afectaría porque le estaría quitando eficacia a la huelga.

8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Sí, yo considero que pueda afectar, cuando vemos que las nóminas por parte del empleador de los trabajadores indispensables son sindicalistas y lo único acá se puede observar que lo que quiere el empleador, atemperar los efectos de la huelga, es decir, no voy a poner a todos, voy a poner la mayoría, entonces eso le quita fuerza, porque vas a tener trabajadores realizando estas labores indispensables que están sindicalizados y que no van a ejercer la huelga.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

yo creo que hay varios mecanismos para resolverlo, uno que los que la nómina presentada por el empleador solamente puede ser admitida si es que todos los trabajadores no son sindicalizados. Eso podría ser una respuesta muy interesante y tranquilamente en esos casos sí se admitiría de manera plena esa propuesta, segundo, en caso haya trabajadores sindicalizados, en la propuesta denominada por parte del empleador puede ejercer ellos el ius variandi para poder modificar solamente justificar un trabajador sindicalizado, si es el único que puede realizar este tipo de actividad y en caso no lo justifique

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

FIRMA

Anexo 10: Guía de entrevista 8



Lima Norte
971866070
tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Fidel Babilón

Edad: 35 años

Cargo: Abogado/ Docente de derecho laboral UCV

Fecha y hora: 24 de octubre / 9.00 pm

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son

las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales.

El empleador puede ir más allá con el tema de los que son realmente puestos mínimos indispensables, el empleador puede exagerada la cantidad de puestos, eso de un lado y de otro lado, digamos, que el empleador puede equivocarse como cualquier ser humano o las personas creen que el empleador encarga por el otro lado, el problema es que mientras estos puestos indispensables son mayores, son más allá de lo que se necesita realmente en la medida que estos son más, esto afectar el derecho de huelga, hay una seria amenaza sobre el derecho de huelga mientras más puestos mínimos indispensables se consideran en el total esto va a ir en sentido de limitar o restringir de mayor forma el derecho de huelga a nuestro

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos.

De manera general, lo que he visto es que los sindicatos cuestionan, pero no cuestionan con un informe como lo decía en la norma anterior, los cuestionamientos sobre la determinación de puestos mínimos por parte de la empresa tienen que ser, sustentados la discusión sobre esto con. Por los trabajadores por el sindicato con un informe técnico y ese es el problema.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores.

Esos criterios incluso se quedan cortos y pienso que tratándose de un tema tan sensible como la afectación del derecho de huelga potencialmente, la determinación de puestos mínimo debería regularse de manera más detallada, creo que estos criterios quedan cortos, podría haber otros más criterios, los turnos, los horarios de los trabajadores etc.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Tal cual está regulado actualmente claramente pienso que ahí hay una serie de desventajas de los trabajadores, porque prevalece lo que el empleador ha determinado, incluso el empleador determinar puestos mínimos al ojo de buen cubero sin necesidad de ningún informe técnico, recién ahora se quiere establecer algunos parámetros, pero creo que incluso esos parámetros que están estableciendo son mínimos, frente a eso pienso que hay desventajas.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

yo pienso que es complicado porque este trabajo doméstico es de un organismo político, El Ministro del nombre de confianza del presidente de turno y si el presidente es un empresario estamos complicados, creo que debería haber otro tipo de proceso o procesamiento judicial, podría ser también un organismo independiente que una autoridad política burocrática o en todo caso, si son privados alguien que ambas partes consideran que es el idóneo

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Por lo menos un porcentaje de los puestos mínimos porque no se puede dejar de reconocer que hay puestos mínimos indispensables una de las medidas temporal, podría ser que se tome el 60% de los puestos que la empresa considera mínimos.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

- 7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.**

Sí, pienso que, si, mientras más puestos mínimos hay más afectación al derecho de huelga, Va en ese sentido siempre y cuando sean puesto mínimos y que realmente califiquen como tales.

- 8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?**

va quedando efectuada, me remito a la pregunta anterior, no sé si hay alguno más nuevo y algo aparte que pueda decir, pero la divergencia tal cual como está favoreciendo al empleador, considero que no sólo afecta a las tiendas departamentales afecta a cualquier otro tipo de rubros.

- 9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?**

Yo creo que me remito a lo anterior, las medidas temporales podrían hacer que se acepte un porcentaje de los puestos mínimos,50% o 60% en tanto se resuelva, porque tampoco estaría bien decir que no existen puestos mínimos. ahí habría un peligro para la salud, para la sostenibilidad y la empresa.

- 10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?**

FIRMA

Anexo 11: Guía de entrevista 9



Lima Norte
971866070
tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Deysi Nohely Arango Llantoy

Edad: 26 años

Cargo: abogada independiente

Fecha y hora: 19 de octubre 2022

Lugar: lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son

las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales.

Bueno respecto a la primera respuesta de mi parte considero que es necesario diferenciar dos: Por un lado tenemos el derecho a la libertad de empresa y por el otro lado tenemos el derecho de los trabajadores, al derecho a la libertad sindical el derecho a la negociación colectiva y más derechos conexos en este ámbito en principio, la asignación de puestos mínimos, siempre la discrecionalidad del empleador obviamente que después se puede verificar el sindicato puede apelar, sin embargo, recalca discrecionalidad del empleador designado, señalar cuántos trabajadores necesitan para que la empresa pueda seguirse manteniendo operativo puede seguir realizando las labores a las funciones esenciales de esta empresa o de las actividades indispensables durante la realización de esta huelga. Por ese lado bien ese derecho y por el otro lado el derecho a la huelga en ese sentido la afectación a los trabajadores va directamente relacionado el derecho a la huelga en cuanto a la posibilidad de realizarse, siempre existe un mínimo indispensable de trabajadores que va a requerir una empresa o institución, existe otro número de trabajadores que no están inmersos dentro de estos puestos, indispensable, lo cual no garantiza muchas veces la realización efectiva de una huelga, porque el número de trabajadores que pueden realizar huelgas siempre se reduce.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos.

Respecto a la segunda pregunta, por mi parte no he tenido experiencia en cuanto a procesos. De negociación colectiva o afectación de derechos colectivos en. En relación a trabajadores de tiendas departamentales por cuanto no podría opinar al respecto, tampoco conozco un caso similar personalmente, pero entiendo que no hay casos resueltos.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores.

Respecto a la tercera pregunta y considero que si es necesario que exista una delimitación en cuanto, a dimensión de la empresa, el rubro claramente está el número de trabajadores, tanto como lo había señalado, que el problema viene a que los puestos mínimos siempre son señalados a discrecionalidad de la empresa, claro está que se pueda pelear sin embargo, esa discrecionalidad de la empresa puesta que ésta señala la cantidad de trabajadores que necesita para que pueda garantizar su operatividad, así también el porcentaje de afiliados a la sindicato .

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Bueno, desde mi experiencia como Operadora del derecho, considero que la introducción de la modificación de este Artículo y la introducción de este literal nos lleva a que podamos de cierta manera de equilibrar la balanza en cuanto al conflicto entre trabajadores y empleadores al momento de la realización de una huelga, puesto que existe puestos mínimos especiales no sería factible la realización de está mientras la existencia de una resolución anterior incluso si no hubiera una resolución anterior, la declaración del mismo empleador aunque muchas veces no se ajusta.

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

Por mi parte dado que el Ministerio de Trabajo tiene el ámbito de competencia y en el rubro laboral y además tiene las facultades para poder. eh fallar en cuanto a temas laborales a sí mismos, el Ministerio de Trabajo, quien asigna a otra entidad independiente en cuanto venga un recurso de apelación, digámoslo de las resoluciones en cuanto a conflictos colectivos o caso de divergencia, personalmente considero que la competencia sería el Ministerio de Trabajo y no otra entidad. podría haber la posibilidad de que la Sunafil pueda intervenir, toda vez que esta tiene facultades de fiscalización. sin embargo, eh, siempre el ámbito de competencia recae sobre el **Ministerio de Trabajo**, quién es él que puede resolver conflictos de naturaleza laboral, por mi parte, considero que solamente es el Ministerio de Trabajo.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Las medidas temporales ya los tenemos en la normativa por otro lado, si existieran otras medidas temporales, adoptarse existiría un conflicto más grande, puesto que no se puede garantizar el puesto de mínimos.

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Claro cuando la divergencia no es resuelta traen atraso a diferentes procesos entre ellos a la negociación colectiva, creo que si perjudica a los trabajadores.

8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Como dije retrasa los procesos no hay mejoras a los trabajadores, mientras la negociación no se cierra hay una desmotivación en los sindicatos.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Me mantengo en lo dicho en la pregunta número 6 las medidas temporales ya los tenemos en la normativa por otro lado, si existieran otras medidas temporales, adoptarse existía un conflicto más grande, puesto que no se puede garantizar el puesto de mínimos.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

FIRMA

Guía de entrevista

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Materia: Laboral

Entrevista dirigida a: Dirigentes Sindicales y Abogados Laboralistas

Entrevistado: Nelly Ledesma Raraz

Edad: 50

Cargo: Abogada Laboralista

Fecha y hora: 20 de octubre / 6.00 pm

Lugar: Lima

Mi nombre es Tania Turriate Cavero, estudiante de la universidad César Vallejo de la carrera profesional de Derecho, filial Lima Norte, me encuentro realizando mi trabajo de investigación cuyo título es “El proceso de asignación de puestos mínimos indispensables, afecta los derechos colectivos de trabajo, en tiendas por departamento, Lima 2022” por ello acudimos a usted para que pueda darme aportes importantes para lograr el objetivo de la investigación.

DESARROLLO:

Objetivo general

Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

- 1. En su experiencia laboral, para usted, cual es la problemática que existe en el proceso de asignación de los puestos mínimos indispensable y cuáles son**

las afectaciones a los derechos colectivos de los trabajadores en las tiendas departamentales.

En primer lugar, la designación de puestos impensables, un requisito para que declaren la procedencia de un plazo de huelga, entonces es un documento importante, si tú no lo tienes resuelto y cuando presentes tu plazo de huelga te van a declarar improcedente, esto significa que todos los sindicatos tienen que tener cuidado con la presentación de este. porque qué pasa con las empresas para bloquear una huelga procedente inflan los puestos indispensables, hay centro de trabajo que no necesita, puestos indispensable tal vez sea guardianía, pero eso no es necesariamente el área de trabajo del sindicato, por lo general son trabajadores externos, en la minería de alto riesgo que si necesitas sí o sí puestos indispensable porque de lo contrario, se echaría a perder la infraestructura de la empresa, pero eso no es para toda la actividad industrial ni tampoco para este. En este caso de trabajadores de tiendas por departamento, eso es un área que no requiere de puestos mínimos indispensables, no este, pero sin embargo la norma es general, para todos entonces yo creo que ahí hay un problema, se convierte en una barrera para que los trabajadores puedan cumplir con un requisito que es formal, cumplir para presentar un plazo de huelga. entonces si efectivamente abría un problema de está excesiva formalidad.

2. En su experiencia, puede comentar usted algunos casos sobre la afectación de los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas departamentales por el proceso de asignación de sus puestos mínimos indispensables y cómo estos fueron resueltos.

He visto casos que nunca se resolvieron no, y entonces qué ha pasado, no presentas es listado resuelto entonces, lamentablemente no ha cumplido con un requisito, entonces te van a declarar improcedente la huelga.

3. En su experiencia, usted consideraría que la normativa de puestos mínimos indispensable debe valorar las dimensiones de la empresa, el rubro al cual pertenece, el número de trabajadores, el porcentaje de afiliados al sindicato o todas las anteriores.

Considero que todas las anteriores, porque como ya te había explicado, no todos los centros de trabajo necesitarían de puestos mínimos indispensables, no solamente aquellos que realmente punto de vista técnico y existiría un riesgo de que, si un trabajador no está en ese puesto, puede generar una pérdida para la empresa, a la estructura o la infraestructura, pero los demás no necesita hay sitios como en este caso RIPLEY, si un trabajador no está ahí no

va a pasar nada. No, no, no se va a acabar solo automáticamente no se va a quemar ni se va a depreciar, por ese lado riesgo de pérdida de material.

Objetivo específico primero

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

4. Sabiendo que, en la realidad, el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo.

¿En su opinión, considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia en el Artículo 68-A del Decreto Supremo N°011-92-TR REGLAMENTO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, los trabajadores se encontrarían en desventaja, ¿ya que se toma siempre la resolución de la divergencia anterior o la declaración del empleador? Fundamente su respuesta.

Siempre y cuando exista una resolución anterior, es este posible cumplir con el requisito de la formalidad del plazo de huelga, el tema aquí de la divergencia es para presentar un plazo de huelga, no tiene otro objetivo, el problema de la divergencia es que si no la tienes ya no puedes hacer huelga y entonces si no tienes este requisito porque lamentablemente este es uno tiene que tratar de tener un plazo de huelga legal, para la seguridad de tus afiliados, lo contrario te llueven las cartas notariales y te amenazan no con la pérdida del trabajo

5. ¿En su opinión considera correcto que el proceso de divergencia lo analice y resuelva el Ministerio de Trabajo o alguna otra entidad pública o privada?

Eso tiene que recaer en el Ministerio de Trabajo, porque se supone que tiene que ser imparcial o en todo caso, más tuitivos para el trabajador, no garantizan nada que lo resuelva una entidad que puede en todo caer en el favoritismo con el empresario, el empresario tiene una serie de Mecanismos para llegar a esas entidades como lobby, las empresas se valen de ingenieros, para el funcionamiento de actividades. Económicas y comerciales entonces una Tercera no se debería resolver, el Misterio incluso debería tener sus propios peritos.

6. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar los derechos de negociación colectiva de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Lamentablemente estamos sujetos y la autoridad. a las normas legales no entonces por el principio de legalidad, ninguna autoridad para asumir una cosa que no esté establecido y eso de temporalidad no, eso se resuelve con la. Previsión

Objetivo específico segundo

Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022.

7. Sabiendo que, en la realidad, el Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo puede prolongarse más del tiempo debido a fin de obtener un resultado definitivo. En su opinión, ¿Considera usted que durante el citado procedimiento de divergencia se estarían afectando el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima? Explique brevemente.

Por supuesto considero que hay trabajos que no necesitan puestos indispensables y en todo caso sería muy conveniente que usted hiciera toda una propuesta normativa, hay algunos este abogados y autoridades que están direccionados a ser proclives al trabajador, no necesariamente se puede aplicar la divergencia en los puestos mínimos indispensables en todos los sectores o todos los trabajos, Chile tiene una estandarización, se puede iniciar por ahí.

8. En su opinión, ¿Como el proceso de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho de huelga del trabajador y su organización sindical en el sector de las tiendas departamentales en Lima?

Este proceso está mal utilizado, se está utilizando como una herramienta para entorpecer el derecho de huelga, definitivamente a nosotros nos causan muchísimos problemas el tema de la divergencia son horas hombre, nos causa un problema económico, es el mismo Ministerio no lo resuelves rápido, entonces mientras no tenga resuelto el caso tengo asegurado una clase huelga ilegal.

9. En su opinión, ¿Cuáles pueden ser las medidas temporales a adoptarse hasta la emisión de un pronunciamiento definitivo como resultado del Procedimiento de Divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo, a fin de no afectar el derecho de huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima?

Los requisitos que existen para recurrir a la huelga en una negociación colectiva, los requisitos son excesivamente formales, o sea, no interesa muchas veces este el fondo del problema, sino a la forma y eso también es está mal, es una exageración formal, justamente, es este bueno analizar lo que dice la sentencia de la Corte Interamericana, entonces si tú no tienes resuelto la divergencia, puedes apelar a esa sentencia, a corte ha dicho que el derecho a huelga es un derecho que está protegido como un derecho fundamental y que pertenece a la libertad sindical y por lo tanto tiene una protección especial internacional, entonces, ellos han dicho que el plazo de huelga no debe ser muy lleno de requisitos que sean difíciles de cumplir.

10. Estimado entrevistado muchas gracias por su participación, para finalizar ¿Desearía realizar algún aporte respecto a la presente guía de entrevista?

FIRMA

Anexo 13: Validación de instrumento 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: ~~Mgtr.~~ WENZEL MIRANDA, Eliseo Segundo.
 5.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 5.4. Autor(A) de Instrumento: TURRIATE CAVERO, Tania

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.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

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, 03 de octubre de 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 09940210 Telf.: 992303480

Anexo 14: Validación de instrumento 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Arosemena Angulo Agustín Nicolás
- 1.2 Cargo e institución donde labora: DTP – Escuela Profesional de Derecho UCV – Lima Norte.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4 Autor(a) del Instrumento: Tania ~~Turriate~~ Cavero

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	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI
97.50 %





AGUSTIN NICOLAS AROSEMENA ANGULO
 ABOGADO
 Reg. CALL Nro. 4540
 DNI N°16173737 Telf.: 985633951

Lima, 14 de octubre del 2022

Anexo 15: Validación de instrumento 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres : Babilón Grados Fidel Ernesto
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente UCV LN – EP Derecho
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación : Guía de entrevista
 1.4 Autor(a) del Instrumento : Tania Turriate Cavero

II. ASPECTOS DE VALIDACION

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

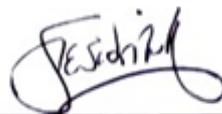
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento cumple en parte con los requisitos para su aplicación.

El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Lima, 14 de octubre del 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°09953135. Telf. 998939373

Anexo 16: Trabajadores según sindicalización

CUADRO N° 13

PERÚ

TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

ITEM	INDICADOR	MES											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SINDICALIZADOS	NO	3 216 123	3 105 410	3 171 639	3 210 850	3 247 366	3 295 536	3 364 140	3 489 762	3 486 225	3 669 817	3 726 425	3 662 667
	SI	173 684	174 852	177 806	182 341	187 067	184 844	186 365	186 930	182 578	198 876	196 977	191 828
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	NO	3 244 085	3 133 856	3 202 122	3 231 323	3 267 572	3 322 590	3 395 017	3 520 676	3 522 763	3 693 840	3 755 687	3 693 226
	SI	145 747	146 419	147 343	161 885	166 880	157 827	155 515	156 040	151 855	174 878	167 734	162 011
TOTAL		3 389 832	3 280 275	3 349 465	3 393 208	3 434 452	3 480 417	3 550 532	3 676 716	3 674 618	3 868 718	3 923 421	3 855 237

Anexo 17: Cuadro de análisis documental

Nº	AUTOR	AÑO	PAIS	FUENTE	OBJETIVO	BASE DE DATOS
1	MINTRA	2019	PERU	Resolución Directoral General N° 080-2019-MTPE/2/14	Objetivo general: Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022	DOCUMENTO EN PDF
2	DRTPEC	2022	PERU	Resolución Directoral General 0147 - 2018-MTPE /2/ 14		https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-improcedente-comunicacion-de-huelga-presentada-por-resolucion-directoral-no-0147-2018-mtpe214-1724725-4/
3	OIT	1996	GINEBRA	Informe publicado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en 1996		https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/gb-8.pdf
4	MINTRA	2021	PERU	ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2021, documento N°28 de la serie histórica iniciada en el año 1993.	Objetivo específico N° 1: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3386948/Anuario%202021.pdf?v=1657315806
5	OIT	2013	LIMA	SÁNCHEZ y RODRÍGUEZ (2013) Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. 4a . ed. revisada Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos - Convenio núm. 98 Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva Organización Internacional del Trabajo.		https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_236112.pdf
6	CORTE INTERAMERICANA DD.HH.	2021	COSTA RICA	CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21 DE 5 DE MAYO DE 2021 SOLICITADA POR LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf
6	SINDICATO RIPLEY SUTRAGRISA	2022	LIMA	CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY PERU SAC Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU - SUTRAGRISA POR LOS PERIODOS 2019, 2020, 2021 y 2022	https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/594027-430-afiliados-al-sindicato-de-trabajadores-de-ripley-s-a-se-beneficiaran-tras-firma-de-convenio-colectivo	

7	MINTRA	2019	PERU	Expediente Sancionador N° 710-2020 – SUNAFIL / ILM Resolución de Intendencia N°1140-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	Objetivo específico N°2: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022	DOCUMENTO EN PDF
8	CORTE INTERAMERICANA DD.HH.	2021	COSTA RICA	CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO EXTRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL VS. GUATEMALA SENTENCIA DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2021(Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones)		https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_459_esp.pdf
9	CORTE INTERAMERICANA DD.HH.	2021	COSTA RICA	CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21 DE 5 DE MAYO DE 2021 SOLICITADA POR LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Anexo 18: Guías de Análisis documental



Lima Norte
971866070

tdeatt@ucvvirtual.edu.pe

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Autor: Turriate Cavero de Atto, Tania Michael

Objetivo general: Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	Resolución Directoral General N° 080-2019-MTPE/2/14 Autor: Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo Área: Dirección general de trabajo Fecha: Lima 10 de junio 2019
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	f) Que se haya adjuntada la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando tratándose de servicios esenciales y de casos previstos en el Artículo 78 del TUO de la LRCT (literal c del Artículo 65 del reglamento de la LRCT): Conforme se ha señalado anteriormente el derecho de la huelga se encuentra reconocido como derecho fundamental al Artículo 28 de la Constitución Política Del Perú no obstante dado que la huelga supone una afectación válida a los intereses del empleador la propia constitución señala que el ejercicio de este derecho puede encontrarse sujeto a excepciones y limitaciones. (...) 1.11 Del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG cabe señalar que mediante escrito de fecha 28 de febrero de 2019 se tiene que la empresa ha comunicado la relación de puestos mínimo señalando 34 puestos correspondientes a 1526 trabajadores exponiendo el sustento técnico correspondiente siendo que por su parte el sindicato en su comunicado de huelga solo se ha limitado a señalar (...) No acompañamos la relación de los trabajadores a que se refiere el Artículo 78 de la ley por ser sindicato minoritario y no existir puestos indispensables que cubrir ya que de existir estos puestos pueden ser cubiertos por la empresa de servicio que trabajan en el área como Sistema, Mantenimiento, Seguridad y Limpieza en ese sentido de lo expuesto por el sindicato se tiene que el mismo refiere que no ha presentado la lista alguna respecto a los trabajadores que deben realizar servicios mínimos durante la huelga toda vez que no consideran existen puestos indispensables que cubrir en la empresa.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Según esta la resolución con ajuste a La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Artículo N° 78 y artículo N° 65, indica que para la declaratoria de huelga, los sindicatos deben acompañar a la declaratoria de huelga el listado de puestos mínimos indispensables, en ese sentido el sindicato considera que no existen puestos mínimos indispensable adicional indica ser un sindicato minoritario y menciona las áreas en las que existen puestos mínimos como sistema, mantenimiento, seguridad y limpieza, que al ser área tercerizadas por la empresa no serían competencia del sindicato.
CONCLUSIONES	La presente resolución nos muestra que dentro de la Normativa de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no se contempla, si los sindicatos son minoritarios, los sindicatos de realizar la nómina de puestos indispensables de trabajo dentro de su competencia, las áreas tercerizadas las cuales se entienden no pertenecen a la competencia de la organización sindical, no podrían estar en la nómina. Artículo 78 del TUO de la LRCT (literal c del Artículo 65 del reglamento de la LRCT):

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo general: Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	Resolución Directoral General 0147 - 2018-MTPE /2/ 14 Autor: Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo Área: Dirección general de trabajo Fecha: Lima 16 de julio 2018
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Antecedentes Mediante escrito de fecha 25 de enero del 2018 el sindicato formuló divergencia ante la relación presentada por la empresa, en la cual señalando que los 74 trabajadores requeridos para el tramo Pachar y los 76 requeridos para el tramo Poroy respectivamente, resulta excesivos teniendo en cuenta que son 60 los trabajadores sindicalizados que laboran en el área de transporte del sector suroriente. (...) Dicho esto, cabe indicar que no se aprecia que los puestos y cantidades de trabajadores determinados por la empresa estuviesen acompañados de un sustento técnico de porque resulta necesario para impedir la interrupción total de las actividades y proveer un mínimo nivel del servicio.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Basta solo afectar a unos de los derechos que comprende el derechos colectivo como en este caso la huelga, para indicar que este procedimiento afecta los derechos colectivos de trabajo, como indica el presen documentos podemos evidenciar la responsabilidad que tiene una organización sindical en cuanto a presentar una nómina de puestos mínimos indispensables dentro del plazo a huelga, carga adicional que se genera sobre la organización, la presente lista se ha sumado a la lista de requisitos para presentar el plazo a huelga, no obstante podemos ver que la empresa nombra a discreción los puestos indispensables afectando a la organización sindical y el propósito de la huelga, como se advierte la empresa no presenta sustento técnico que respalde la nominación, podemos inferir que los puestos mínimos indispensables son nombrados a placer o conveniencia de las empresas , ya que este no es el único caso.
CONCLUSIONES	El Estado como ente tutor debe ser quien resguarde los derechos constitucionales, pero por el contrario es quien pone mayor cantidad de requisitos a los trabajadores para hacer uso de su derecho siendo de esta manera desmedro para las organizaciones sindicales afectando los derechos colectivos.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo general: Analizar si el proceso de asignación de puestos mínimos indispensable afecta los derechos colectivos de los trabajadores de las tiendas por departamento en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Recopilación de deCLsiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT quinta edición (revisada), 2006. Autor: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA Área: Consejo de Administración de la OIT Fecha: 2018</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>1. Párrafo N° 587 No constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: la radio-televisión, los sectores del petróleo y las instalaciones petrolíferas, la distribución de petróleo para el funcionamiento del transporte aéreo, el sector del gas, el llenado de bombonas de gas y su comercialización, los puertos (carga y descarga), los bancos, el Banco Central, los servicios de seguros, los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos, los grandes almacenes y los parques de atracciones, la metalurgia y el conjunto del sector minero, los transportes, en general, incluidos los servicios, metropolitanos, los pilotos de líneas aéreas, la generación, transporte y distribución de combustibles, los servicios ferroviarios, los transportes metropolitanos, los servicios de correos, el servicio de recolección de basuras, las empresas frigoríficas, los servicios de hotelería, la construcción, la fabricación de automóviles, las actividades agrícolas, el abastecimiento, y la distribución de productos alimentarios, las plantaciones de té, café y coco, la Casa de la Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco, el sector de la educación, empresas de embotellamiento de agua mineral, la reparación de aviones los servicios de ascensores, los servicios de exportación, los servicios de seguridad privada, excepto los servicios penitenciarios los aeropuertos, excepto los servicios de control del tráfico aéreo, las farmacias, las panaderías, la producción de cerveza y la industria del vidrio</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	<p>Como indica el informe del comité de libertad sindical, los rubros contenidos en esta descripción no son servicios esenciales a diferencia del sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos, la policía y las fuerzas armadas, los servicios de bomberos, los servicios penitenciarios públicos o privados, el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares y el control del tráfico aéreo, aplicado por la Organización Internacional Del Trabajo en relación con la queja: Caso núm. 2631 (Uruguay) - Fecha de presentación de la queja: 28 ENE-08 (fundamento 1357).</p>
CONCLUSIONES	<p>Entre las recomendaciones del Comité De Libertad Sindical de la OIT no se encuentra contemplado el termino puestos mínimos indispensables, ciertamente cada estado puede implementar su regulación, siempre y cuando respete los conceptos nombrados y sin afectar derechos constitucionales respaldados por convenios internacionales, aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en el convenio número 87 el Art. 3,8,10 indica “con la necesidad de disponer de los medios y acción que le permite ejercer presión para el logro de sus reivindicaciones” en consecuencia la comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión “programar acción” incluye el derecho a huelga, por tal motivo, se debe tomar en cuenta los criterios señalados a fin de no afectar los derechos colectivos de trabajo.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N° 1: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2021, documento N° 28 de la serie histórica iniciada en el año 1993. Autor: Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo Área: Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones Oficina de Estadística Fecha: Lima 2021
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Ministerio de Trabajo Y Promoción Del Empleo Dirección Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo De Lima Metropolitana Subdirección De Negociaciones Colectivas. ELABORACIÓN: MTPE- OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA 1/: Incluye pliegos de reclamos presentados en años anteriores y solucionados en la fecha incluye convenios colectivos solucionados en años anteriores 2018-2019-2020 cuya vigencia incluye al año 2021.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Este informe nos muestra que hay pliego desde el 2018 que se cerraron 3 años después en el 2021, las demoras para los cierres del pliego sedan en el contexto que las divergencias no son resueltas y el instrumento de presión de las organizaciones sindicales es la huelga, esta se ve afectada ya que por lo general las empresas suelen designar los puestos mínimos indispensables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales, en muchas ocasiones hemos podido ver que se ha nominado a más del 80% de los trabajadores sindicalizados, esto desmoraliza a la organización sindical la que se queda sin fuerza para el ejercicio de su derecho.
CONCLUSIONES	Las divergencias al no resolverse con celeridad afectan al conjunto de derechos colectivos de trabajo ya que si no hay liego cerrado no hay convenio colectivo entonces no hay mejoras para la organización sindical y esto es desalentador para los afiliados e induce a mermar el sindicato.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N° 1: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	SÁNCHEZ y RODRÍGUEZ (2013) Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. 4a. ed. revisada, Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos - Convenio núm. 98 Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva Organización Internacional del Trabajo.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Artículo 4 Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Cómo se aprecia, dicho articulado contempla, la obligación de desarrollar la negociación colectiva, su carácter voluntario el fomento de este derecho entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, la utilización del contrato colectivo para regular el empleo y condiciones de trabajo, lo cual es afirmado en palabras del autor “El derecho a la negociación colectiva es uno de las manifestaciones más importantes del derecho de libertad sindical, pues se trata del medio mediante el cual los sindicatos pueden lograr, de manera progresiva, mejores condiciones laborales” Asimismo, La Constitución Política de 1993 consagra en su Artículo 28. las instituciones del derecho colectivo del trabajo, reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga, así como garantiza, fomenta y regula su ejercicio.
CONCLUSIONES	Podemos ver que los estados deben adecuar las condiciones para una efectiva negociación colectiva de trabajo ya que regulan el empleo y las condiciones de mejora de los trabajadores, sin negociaciones colectivas cerradas no tendremos mejoras laborales, la divergencia en ese sentido genera un obstáculo para el proceso de negocian colectiva.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N° 1: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS OPINIÓN CONSULTIVA oc-27/21 de 5 de mayo de 2021 solicitada por LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	131. La Corte reitera que el derecho a la libertad sindical, entendido como derecho autónomo, y como especie del derecho a la libertad de asociación, es un derecho habilitante para los trabajadores y las trabajadoras en la defensa de sus intereses frente a los empleadores y el Estado, por lo que negar su ejercicio constituye un riesgo para la vigencia de la multiplicidad de derechos laborales reconocidos. Por el contrario, la garantía del derecho a la libertad sindical, con sus componentes del derecho a la negociación colectiva y la huelga , se constituyen como instrumentos que permiten a los trabajadores y las trabajadoras aspirar a tener mejores condiciones laborales y de vida. En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que la limitación legal a la negociación colectiva , que no está en conformidad con los principios de la libertad sindical, tiene en el largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio de defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	En la presente opinión consultiva que la negociación colectiva no se debe limitar ya que esto es perjudicial para los trabajadores , la negociación colectiva es un derecho fundamental, protegido por los convenios internacionales y debe estar debidamente protegido por el estado, en nuestro país se encuentra amparado en el Artículo 28 de la constitución, el Perú al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, entre sus obligaciones está el de ceñirse a sus lineamientos y recomendaciones.
CONCLUSIONES	En este sentido el fin supremo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo de trabajo con mejoras socio económicas para los trabajadores y realizarlo eficazmente sin la extensión desmedida de la misma, las divergencias no resueltas obstaculizan el cierre del convenio colectivo al afectar la herramienta de presión que tienen los trabajadores como es la huelga, en ese orden de ideas se estaría lesionando el conjunto de derechos colectivos de trabajo, que comprenden la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N° 1: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY PERU SAC Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU - SUTRAGRISA POR LOS PERIODOS 2019, 2020, 2021 y 2022
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	CLÁUSULA SEGUNDA: VIGENCIA Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, según lo pactado en cada cláusula, y resuelve los pliegos de reclamos presentados por EL SINDICATO para los periodos 2019, 2020,2021 y 2022.
ANALISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	En el presente documento podemos evidenciar que dentro de la vigencia se hace mención a 4 pliegos de reclamos 2019, 2020,2021 y 2022, lo relevante de esto es que se indica la vigencia cuando es en realidad firmado en el año 2022, de qui podemos desprender que no ha habido cierre de convenio colectivo durante los periodos mencionados
CONCLUSIONES	En este sentido lo que se puede evidenciar con este documento es que la negociación colectiva a tenido atraso para ser resuelta, por lo cual se a generado la afectación a los derechos colectivo de trabajo.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N°2: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	Expediente Sancionador N° 710-2020 – SUNAFIL / ILM Resolución de Subintendencia N°1140-2022SUNAFIL/ILM/SISA4 Autor: SUNAFIL Área: Subintendencia SUNAFIL Fecha: 10 de octubre de 2022
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	16.-El inspector comisionado advierte que no habiendo determinado la autoridad administrativa de trabajo los puestos de trabajo y número de trabajadores por cada puesto que debería seguir laborando en caso de huelga , al estar el proceso de divergencia el sujeto inspeccionado opto por garantizar los servicios indispensables que a mutuo propio había determinado, considerando como base para ello a los trabajadores sindicalizados cuándo puedo disponer del personal no afiliado al sindicato a fin de no afectar las actividades de la empresa, lo cual buscar y a restar eficacia a la medida de huelga ya que lo que se determina respecto a los puestos indispensables es el número de trabajadores y cargo y no la persona que sería elegida.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Según lo evidencia por el inspector de SUNAFIL se puede desprender que si bien él indica Artículo N.º 67 de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto, este no especifica o recomienda un número de terminado de trabajadores afiliados al sindicato los que deban ocupar los puestos mínimos indispensables vemos en el presente documento ha analizado que la nómina entregada fue realizada a criterio de la empresa.
CONCLUSIONES	Podemos concluir que la norma no hace consideraciones en el número trabajadores sindicalizados que pueden ocupar los puestos indispensables de trabajo, que al ser las empresas las que unilateralmente nombrara los puestos, se evidencia como en el presente caso que la manera que lo vienen haciendo perjudica el derecho a huelga.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N°2: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO EXTRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL VS. GUATEMALA SENTENCIA DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2021(Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones)
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	118. Esta Corte, en su función consultiva, ya ha advertido que el criterio de legalidad de la huelga es un elemento central respecto de la posibilidad de ejercicio del derecho a la huelga. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal. Por otro lado, este Tribunal considera posible que los Estados establezcan el cumplimiento de ciertas condiciones previas en el marco de la negociación colectiva antes de optar por el mecanismo de la huelga en defensa de los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, estas condiciones deben ser razonables y en ningún momento deben afectar el contenido esencial del derecho a la huelga, o la autonomía de las organizaciones sindicales 132. (...) el Estado violó el derecho a la huelga debido a que impuso múltiples obstáculos que impidieron realizar efectivamente la huelga y que además en el caso concreto se aplicó una legislación que preveía requisitos desproporcionados para declarar la huelga.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Esta reciente sentencia establece un precedente vinculante, a mérito de la cuarta disposición final transitoria de La Constitución . Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú, Este es el primer caso contencioso en el que la Corte IDH desarrolla y declara violado el derecho a la huelga a la luz del Artículo 26 de la Convención Americana “Desarrollo Progresivo Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”. previamente se había considerado en la OC-27 sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y derecho a la huelga.
CONCLUSIONES	Los estados deben garantizar los procesos en los cuales se encuentren comprendidos los derechos colectivos, no puede obstaculizar el desarrollo de estos con engorrosos requisitos, en nuestros países, para la comunicación de la declaración de huelga se exige como requisito según lo previsto en La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo el Artículo 65 en el inciso c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el Artículo 78 de la Ley .

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: “PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022”

Objetivo específico N°2: Analizar si el procedimiento de divergencia a cargo del Ministerio de Trabajo afecta el derecho a la huelga de los trabajadores de las tiendas departamentales en Lima, 2022

FUENTE DOCUMENTAL	OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21 DE 5 DE MAYO DE 2021 SOLICITADA POR LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	111. En relación con el derecho de huelga (supra párrs. 95 a 105), el Tribunal advierte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Para tales efectos, deben adoptarse aquellas medidas necesarias para evitar que las condiciones y requisitos previos para que se establezca la huelga constituyan un obstáculo para su efectiva realización. Asimismo, el Estado debe garantizar que los trabajadores y las trabajadoras puedan ejercer su derecho a huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular, o del propio Estado. En ese sentido, los Estados deben suprimir aquellas normas penales que puedan ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga. Por otro lado, en lo que respecta a los trabajadores y las trabajadoras que brinden servicios esenciales, o que ejerzan funciones de autoridad a nombre del Estado, se debe garantizar que la lista de servicios esenciales que no son sujetos del ejercicio del derecho de huelga se encuentre claramente definida en el ámbito interno , y de conformidad con las disposiciones establecidas por la OIT.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL	Los estados deben garantizar el ejercicio a huelga, evitar que las condiciones o requisitos que sean obstáculos, para ejercer el derecho constitucional de la huelga, servicios esenciales que no son sujetos del ejercicio del derecho de huelga se encuentre claramente definida en el ámbito interno, en nuestro país existe una clara delimitación en cuanto a los servicios esenciales, la misma delimitación no la observamos en el caso de los servicios mínimos indispensables ,abarcando estos a todo el sector privado.
CONCLUSIONES	La garantía que debe brindar el estado a los derechos colectivos de trabajo y en este caso a uno de sus componentes no se está realizado con eficiencia, ya que los requisitos previstos en la ley están generando la mayoría de casos que las huelgas sean declaradas improcedentes, limitando su ejercicio y afectando los derechos colectivos de los trabajadores.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUI LAM POSTIGO CAROLINA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PROCESO DE ASIGNACIÓN DE PUESTOS MÍNIMOS INDISPENSABLES Y AFECTACIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN TIENDAS DEPARTAMENTALES, LIMA 2022", cuyo autor es TURRIATE CAVERO DE ATTO TANIA MICHAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUI LAM POSTIGO CAROLINA DNI: 44147832 ORCID: 0000-0003-0126-4510	Firmado electrónicamente por: CLUILAM el 24-11- 2022 00:09:08

Código documento Trilce: TRI - 0449730